



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÀREA SOCIO HUMANISTICA**

**TITULACION DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA**

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan” de la parroquia Simiatug, cantón Guaranda, provincia de Bolívar, durante el año 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA**

**AUTORA:** *Soria Cabrera, Blanca del Consuelo.*

**DIRECTOR DE TESIS:** Guarderas Valverde, Carlos Enrique, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO GUARANDA**

**2013**

## CERTIFICACIÓN

Magíster

Carlos Enrique Guarderas Valverde  
DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe "Amauta Ñan" de la parroquia Simiatug, cantón Guaranda, provincia de Bolívar, durante el año 2012-2013", realizado por la profesional en formación: Blanca del Consuelo Soria Cabrera; 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.

Quito, 15 de junio de 2013

f) *Carlos Guarderas V.*

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Blanca del Consuelo Soria Cabrera, 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”.

Lic. Blanca Soria Cabrera

Cl. 0201314424

## **DEDICATORIA**

Con satisfacción del deber cumplido dedico este trabajo de investigación de proyecto, primeramente a Dios por haberme dado el don de la sabiduría, a mi madre, mi esposo y mis hijos, por el esfuerzo, la comprensión para alcanzar mis metas, a la UTPL. Y a quienes supieron guiarme por el camino del triunfo y superación.

Lic. Blanca Soria Cabrera.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento a la UTPL por darme la oportunidad para realizar la investigación de este proyecto.

Al postgrado en Pedagogía, para la orientación hacia la realización de los conocimientos.

Al cuerpo de docentes del Postgrado en pedagogía por enseñanzas vertidas para la transformación del conocimiento científico.

A las Instituciones Educativa que brindaron apertura para el desarrollo de la investigación.

Agradezco a la Unidad Educativa del Milenio “Amauta Ñan”, por la colaboración para la realización de la investigación de este proyecto, comprometida con la bondad y sabiduría, de manera especial mi reconocimiento sincero para el orientador y guía de este trabajo de tesis, su valiosa orientación en la culminación de este trabajo de investigación.

Lic. Blanca Soria Cabrera.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
CARATULA .....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ABSTRACT.....	1
RESUMEN	
EJECUTIVO.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>5</b>
1. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Funciones de Evaluación del Desempeño Docente .....	7
1.1.1. Aseguramiento de la Calidad.....	8
1.1.1.1. Estándares.....	9
1.2. Por Qué es Importante la Evaluación para el Desarrollo .....	10
1.2.1. Control Administrativo.....	10
1.3. Fines de la Evaluación de Desempeño Docente y Directivo.....	11
1.4. Una Definición Teórica del Concepto “Evaluación del Desempeño Profesional del Docente” .....	11
1.5. Características y Estándares de Calidad para Ámbito.....	12
1.5.1. <i>Capacidad Profesional</i> .....	12
1.5.2 <i>Capacidad Pedagógica</i> .....	12
1.5.3. <i>Práctica de Valores</i> .....	12
1.5.4. Que son Estándares de Educación Educativa.....	12
1.5.5. Para qué sirven los Estándares de Educación Educativa.....	13
1.6. Tipos de Estándares.....	15
1.6.1. Estándares de Gestión Escolar .....	15
1.6.2. Estándares de Desempeño Profesional .....	15
1.6.3. Estándares de Aprendizaje.....	16
1.6.4. Estándares de Infraestructura Escolar.....	16
1.6.5. Estándares de Gestión .....	16
1.7. Proceso Básico de Gestión.....	17
1.7.1. Estándares Básico de Gestión.....	17

1.7.2. Dimensión y Gestión Administrativa .....	17
1.7.3. Talento Humano .....	18
1.8. Modelo de Desempeño Directivo.....	18
1.8.1. Qué Tipo de Líder Educativo Necesita el Ecuador .....	18
1.9. Compromisos de la Evaluación Educativa.....	20
1.9.1. Orientación en los Centros .....	20
1.9. 2. Los Equipos de Orientación Pedagógica .....	21
1.9.3. La Acción Tutorial en el Aula .....	21
1.10. Características.....	21
1.10.1. Que son Estándares de Aprendizaje .....	21
1.10.2. Como se Organizan los Estándares de Aprendizaje .....	22
1.11. El Significado de Calidad Educativa .....	23
1.12. Compromisos de la Evaluación Educativa.....	24
1.13 El Emprendimiento es la base para mejorar la Educación .....	25
1.13.1 Cuál sería la mejor forma de lograr Educación de Calidad.....	25
1.13.2. Nuevo concepto de Calidad.....	25
1.13.3. Calidad de Educación .....	25
1.13.4. Calidad Interna.....	26
1.13.4.1. Calidad Externa.....	27
1.13.4.2. Calidad de Educación a Nivel Nacional.....	27
1.13.4.3. Calidad Global en Educación.....	27
1.14. Principios de Calidad del Siglo xxi.....	27
1.15. Por qué surgen los Sistemas de Evaluación en distintos Países.....	27
1.15.1. Qué miden las Evaluaciones.....	29
1.15.2. Qué otro aspecto se evalúan además del aprendizaje de los estudiantes.....	31
1.15.3. Para qué sirve las Evaluaciones.....	32
1.15.4. Las pruebas Internacionales.....	34
1.15.5. Prueba de cívica del IEA.....	36
1.15.6. Tercer Estudio Internacional de Matemáticas y Ciencias.....	37
1.15.7. Primer Estudio Internacional comparativo del LLECE.....	37
1.15.8. Estudio Internacional sobre el Progreso en Competencia de Lectura.....	38
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>40</b>
2. Metodología.....	41
2.1. Participantes.....	41
2.2. Muestra de Investigación.....	42
2.3. Técnica e Instrumento.....	42
2.4. Diseño y Procedimiento.....	43
2.5. Comprobación de los Supuestos.....	44
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>46</b>
3. Resultados.....	47
3.1. Encuesta a Docentes.....	47

3.2. Resultados Obtenidos.....	47
3.3. Discusión de los Resultados.....	145
CONCLUSIONES.....	151
RECOMENDACIONES .....	152
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>153</b>
4. Propuesta de Mejoramiento Educativa.....	154
4.1. Título de la Propuesta .....	154
4.2. Justificación.....	154
4.3. Objetivos.....	156
4.3.1. Objetivo General .....	156
4.3.2. Objetivo Especifico .....	156
4.4. Actividades de la Propuesta.....	157
4.5. Localización y Cobertura Espacial .....	158
4.6. Población Objetivo.....	160
4.7. Sostenibilidad de la Propuesta.....	160
4.7.1. Recursos Organizacionales.....	160
4.7.2. Recursos Institucionales.....	160
4.7.3. RECURSOS ECONÓMICOS.....	160
4.7.4. Recursos Materiales.....	160
4.8. Presupuesto.....	161
4.9. Cronograma de la Propuesta.....	162
10. BIBLIOGRAFÍA.....	163
11. ANEXOS.....	165

## RESUMEN

**E**l presente trabajo de investigación referente a la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de básica y bachillerato en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan”, provincia Bolívar, cantón Guaranda parroquia Simiatug, desarrolló un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales en la institución obteniendo como resultado la falta de capacitación en los estándares de calidad educativos; con una muestra de 257 participantes, técnica de observación directa, el método descriptivo, y el instrumento de la encuesta y la entrevista, se realiza la propuesta de Taller de Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo, de Básica y Bachillerato, en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan” durante el año lectivo 2012-2013

**R**eciban un saludo cordial a los/las magísteres-docentes y profesionales, interesados en la calidad educativa. Les invito a leer esta investigación y conocer la calidad del desempeño docente y directivo en las aulas en el Ecuador, en especial de la en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan”, de la parroquia de Simiatug.

**L**a calidad de educación es la base del éxito para todo ente.

## ABSTRACT

**The** present research work regarding the assessment of the professional performance quality of teaching and management in primary and secondary school Education Unit Millennium Bilingual Intercultural "Amauta Nan" province Bolivar, Canton Guaranda Simiatug parish developed a diagnostic evaluation of the performance professionals in the institution resulting in a lack of training in educational quality standards, with a sample of 257 participants, direct observation technique, the descriptive method, and the survey instrument and the interview is performed Workshop proposal Quality professional development of teachers and Directors of Basic and Secondary Education, in the Education Unit Millennium Bilingual Intercultural "Amauta Nan" during the 2012-2013 school year.

**Receive** a cordial greeting to the / the other masters, teachers and professionals interested in the quality of education. I invite you to read the research and know the quality of teaching performance and classroom management in Ecuador, especially the in Unit Millennium Bilingual Intercultural Education "Amauta Nan", of the parish of Simiatug.

**The** quality of education is the foundation of success for all beings.

## INTRODUCCIÓN

**E**l tema que propone la UTPL, calidad de desempeño profesional docente y directivo de la educación básica y de bachillerato en las aulas, la misma que se desarrolló en la comunidad de Simiatug, el problema de estudio es la evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan” de educación básica y de bachillerato, se investigó que la mayoría de los profesionales, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo. En nuestro país se hace más notorio este problema en las escuelas rurales, por esta situación la actual reforma curricular orienta el accionar educativo de los docentes hacia la transformación de la educación, tanto en contenidos, como en prácticas, valores y temáticas.

**L**a evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan”. Es la primera investigación, y hubo la colaboración de los docentes, alumnos, directivos y padres de familia.

**P**ara la UTPL y el resto de las instituciones educativas del país, la evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de calidad educativa. Por eso debe aplicarse en las instituciones educativas, la misma que considere a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyan a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. Dada la importancia de la evaluación de la calidad educativa, la Universidad Técnica Particular de Loja cuya misión es: “Buscarla verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad...”, se propuso desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con la “La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”.

**L**a educación del nuevo milenio exige que todos los actores educativos avancen igual con las nuevas invenciones de la tecnología, mediante la investigación, el análisis, la síntesis, la experimentación, y sobre todo de la práctica. En la Unidad Educativa del Milenio Amauta Ñan, la investigación fue aceptada con agrado para la medición de sus enseñanzas- aprendizajes frente a una próxima

evaluación del Ministerio de Educación, para docentes, directivos, padres de familia, estudiantes; y saber de antemano cómo se encuentran en la calidad de enseñanza-aprendizaje que imparten cada uno de los actores educativos, y conocer las debilidades, fortalezas de la institución. La realización de las encuestas y observación de las clases de docentes, se realizó por fases; primero a los docentes, a los estudiantes, directivos, en lo referente a los recursos, no existió ningún inconveniente porque estuvo organizado, con materiales de apoyo, cámara, libreta de apuntes, en la comunidad de la institución, hubo acogida y comprensión para la realización de la misma, porque fue un diagnóstico de la calidad de educación que están recibiendo sus hijos.

**El** marco teórico conceptual sobre la de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo, el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía, y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la institución investigada; los objetivos son los siguientes.

**Objetivo General.**

- **Desarrollar** un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador

**Objetivos Específicos.**

- **Investigar** el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- **Evaluar** el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- **Evaluar** el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- **Estructurar** el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

El objetivo propuesto en la investigación es saber cuál es la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad educativa indagada, se pudo observar que fue el desempeño "A" excelente, llegando a la conclusión, que necesita capacitación en la calidad del desempeño docente y directivo; en base a los resultados obtenidos, se plantea una propuesta determinando que el desempeño profesional y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato, está medianamente acorde a las necesidades actuales de enseñanza-aprendizaje de la Unidad Educativa del Milenio Amauta Ñan; y precisa utilizar un desempeño profesional docente, directivo de alto nivel académico, inter-activo, práctico empleado a la realidad social e institucional; de acuerdo a los estándares educativos nacionales e internacionales.

## CAPITULO I

## **Marco Teórico**

La crisis educativa por la que atraviesa el Ecuador en estos momentos, deja sentir sus efectos en los sectores pobres y escuelas fiscales del campo y la ciudad. Por tanto el país requiere de cambios profundos especialmente en el campo social como es el de la educación, la misma debe ser considerada como un derecho integral del ser humano (Valdéz Veloz, 2006). La evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores que la describen. El proceso evaluativo constituye en una necesidad de realizarlo y de utilizarlo como un instrumento para el mejoramiento continuo, del que indica la teoría de la calidad educativa total. La evaluación nos permite detectar las falencias individuales, grupales, institucionales y los efectos de aquellas variables no controlables.

Para que puedan garantizar el propósito del mejoramiento global de la institución. Es de singular importancia crear paulatinamente una nueva cultura de evaluación, en examinar los errores cometidos y cómo corregirlos, lo mismo que los logros alcanzados y cómo consolidarlos, sea visto como algo valioso y positivo por parte de todos los elementos de la comunidad institucional (Valdéz Veloz, (2006). La educación debe de promover los derechos humanos, de desarrollo, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la participación, la ética, por lo que es responsabilidad no únicamente del estado sino de la sociedad, de los medios de comunicación y fundamentalmente de la familia, a través de la cual se pueden formar valores, intereses y plantear los proyectos de vida personal y lo más importante es que los estudiantes y profesores aprendan a aprender, todo esto ocurre si se vive en una comunidad de amor, que facilite el cultivo de la fe y en la esperanza que el ser humano puede desarrollarse y ser mejor.

El desempeño del docente, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegándose a sostener inclusive que los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones educativas

no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

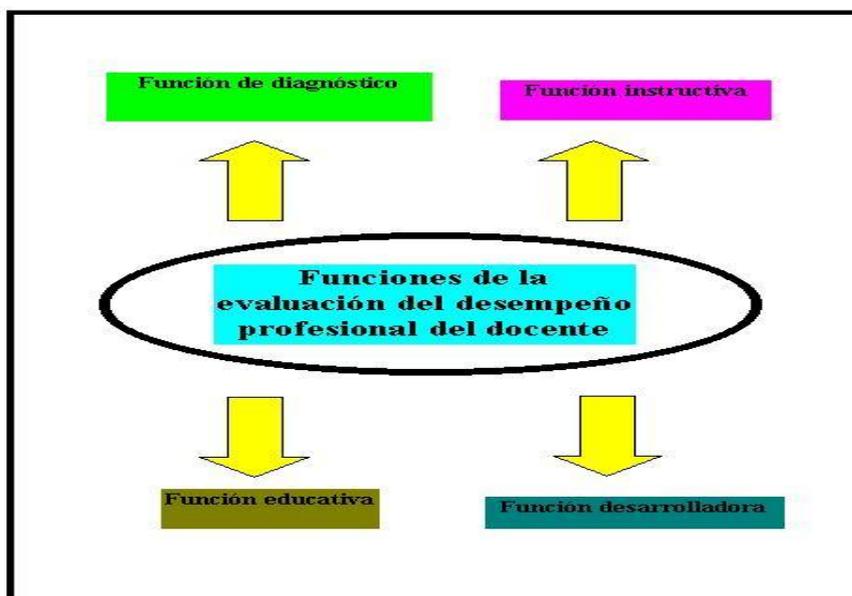
*Para* que ocurra el auto perfeccionamiento docente es requerimiento indispensable que éste se someta de manera voluntaria y periódica a un proceso de evaluación de su desempeño. La resistencia se dará en mayor o menor medida, dependiendo del nivel de cultura de la evaluación que la institución haya desarrollado en sus docentes, de la confianza que se tenga en el proceso, de la afectación que tenga el profesor por las decisiones a tomar con los resultados del proceso, etcétera.

La evaluación del desempeño docente, de ninguna manera debe considerarse como un control de las actividades que realiza, sino como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño (a partir de la reflexión), pues las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos. (Valdéz Veloz, (2006)

### 1.1. Funciones de evaluación del Desempeño Docente

Según las funciones que debe cumplir un proceso de evaluación del desempeño docente son las siguientes:

Figura #1. FUNCIONES DE EVALUACION DEL DOCENTE



Fuente:(Valdéz Veloz, (2006)

**La función de diagnóstico** que caracteriza el desempeño docente en un tiempo determinado e identifica sus principales aciertos y desaciertos, que permiten derivar acciones de capacitación y superación para erradicar los desaciertos.

La **función instructiva** que permite que los actores involucrados en dicho proceso se instruyan, aprendan del mismo e incorporen una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

**La función educativa** porque a partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus compañeros, padres de familia, alumnos y directivos, puede trazar una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**La función desarrolladora** porque incrementa la madurez del evaluado, pues 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. (Valdéz Veloz, (2006)

#### **1.1.1. Aseguramiento de la Calidad:**

Se define como parte de la gestión de la calidad orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán con los requisitos de la calidad. Según La UNESCO, (1996, La Abana), la calidad de la educación superior se define como la adecuación del ser y quehacer a su deber ser.

**Delimitación del objeto a evaluar:** Es el conjunto de ámbitos y componentes identificados y en interacción, construido como abstracción, a partir del propósito de la evaluación.

**Característica de calidad:** Es el marco de rasgos deseables y posibles, a fin de desplegar con integridad y coherencia una serie de esfuerzos, gestiones, recursos y procesos hacia el logro de propósitos relevantes en la capacidad profesional, capacidad pedagógica, práctica de valores y compromiso institucional.

**Estándar de calidad:** es el marco de referencia para la emisión de juicios devaluatorios que resultan de las características

**Evaluación:** es el proceso que se desarrolla para determinar el valor de algo y emitir un juicio, analizando sus resultados para posibles cambios de mejora.

**Evaluación del desempeño docente:** es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional.

**Indicador de calidad:** Se define como la medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica al desempeño docente.

#### 1.1.1.1. Estándares

Que los profesores se comuniquen fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.). Para una interacción docente-alumno. Que al inicio del módulo, unidad, seminario, curso o taller que socialicen con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (encuadre). Que los profesores brinden el apoyo suficiente tanto para el avance de la investigación del módulo, como para fortalecer los aprendizajes. Además realicen el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y grupal de los estudiantes para asegurar los aprendizajes previstos, y su participación activa, equitativa y honesta en la realización de las tareas encomendadas.

Los docentes sean poseedores de un conjunto de valores que les posibilite ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad y compromiso institucional, equidad, responsabilidad y solidaridad; y, además participan en reuniones institucionales reglamentadas y en actividades para fortalecer la imagen institucional, propiciando un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos; y además su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.

Los docentes cumplan con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes, asistan normalmente a su trabajo académico y cumplen con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos, cumpliendo con el 100% de lo planificado. Y sean cordiales con sus compañeros y compartan sus experiencias académicas (Valdéz Veloz, (2006).

## **1.2. Por qué es importante la evaluación para el desarrollo profesional**

**E**l potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (Knox, 1977). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

### **1.2.1. Control administrativo.**

Los directivos de las escuelas son los defensores principales de este punto de vista. Entraña considerar la enseñanza como una situación de empleo que requiere supervisión y control del maestro por la unidad administrativa.

**E**l profesor es evaluado en una diversidad de contextos. Este tipo de diseño debería poner el énfasis en prácticas que aumenten las oportunidades de mejora de los que tienen deficiencias en su rendimiento.

**E**ntre las diversas perspectivas de formación del profesorado destacamos las aportaciones de Kagan (1992) y Gossman (1992), quienes nos plantean la concepción del conocimiento profesional y su incremento, definiéndolo como los cambios a través del tiempo en la conducta, conocimiento, imágenes, creencias o percepciones del profesor.

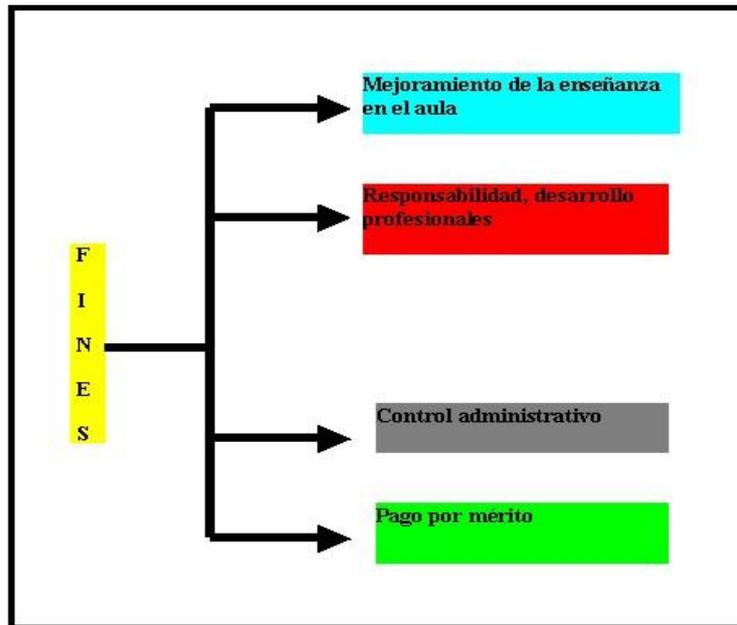
**E**l profesor llega a ser profesional cuando, asumiendo con armonía crítico – creadora su trabajo, opta por: La estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento y la teoría, la práctica y la acción reflexiva.

**L**a valoración crítica de su personalidad, vivencias y actitudes ante la docencia, configurando un espacio de diálogo e intercambio con colegas y alumnos. Asunción de nuevo conocimiento educativo – curricular. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de

manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio.

### 1.3. Fines de la Evaluación de Desempeño Docente y Directivo

FIGURA #2. FINES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO



Fuente: (Kagan ( 1992) FINES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO

#### 1.4. Una definición teórica del concepto “Evaluación del Desempeño Profesional del Docente”

Se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea; proyectando en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, asumiendo un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

## **1.5. Características y Estándares de Calidad.- para ámbito de la docencia**

### **1.5.1. Capacidad profesional**

Los docentes están capacitados con posgrados y cursos de perfeccionamiento en el campo profesional de su trabajo académico, por lo que tienen pleno conocimiento de su competencia, permitiéndoles sugerir bibliografía básica y complementaria; y, además tienen formación en docencia universitaria que facilita la función docente.

### **1.5.2. Capacidad pedagógica**

El profesor tiene capacidades pedagógicas relacionadas con la facilidad para comunicarse con sus estudiantes, con la gestión de sus clases (metodología), recreando los conocimientos y generando aprendizajes a través de la investigación formativa y realizando un seguimiento académico al trabajo individual y grupal de los estudiantes. Los docentes utilizan laboratorios, áreas experimentales y otros para articular la investigación con el objeto de transformación del módulo, utilizando además herramientas informáticas, son claros en sus explicaciones, y generan espacios de discusión, análisis y debate. Los profesores participan en los diseños y rediseños curriculares, elaboran documentos de apoyo, participan en proyectos de extensión social, promueven debates y la relación con los estudiantes es cordial.

### **1.5.3. Práctica de valores**

Los docentes son poseedores de valores que les permite propiciar un ambiente favorable para contribuir favorablemente a la formación integral de los estudiantes; entre compañeros son cordiales y, además son cumplidores de sus obligaciones.(Jiménez, (2005)

## **1.4. Qué son los estándares de calidad educativa**

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejarse en sus desempeños.

*Por* otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, 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 deseados.

- Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:
- Ser objetivos, básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema(Jiménez, (2005)

#### **1.4.1. Para qué sirven**

*El* principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Y, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

*Proveer* información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.

**Proveer** información a los actores del sistema educativo para que estos puedan: Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y como debe ser una buena institución educativa;

Realizar procesos de autoevaluación;

**Diseñar** y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

**Proveer** información a las autoridades educativas para que estas puedan:

**Diseñar** e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;

**Ofrecer** apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;

**Crear** sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;

**Realizar** ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;

**Mejorar** las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de montarías;

**Informar** a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. (Jiménez, (2005)

### **1.5. Tipos de estándares**

**El** Ministerio de Educación se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares.

### **1.5.1. Estándares de Gestión Escolar**

*Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.*

### **15.2. Estándares de Desempeño Profesional**

*Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares. (Ministerio de Educación, (2001)*

### **1.5.3. Para qué usar los estándares de desempeño profesional**

*Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;*

*Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;*

*Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.*

### **1.5.3. Estándares de Aprendizaje**

*Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.*

### **1.5.4. Estándares de Infraestructura Escolar**

*Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.(Ministerio de Educación, (2001)*

### 1.5.5. Estándares de gestión

#### 1.5.5.1. Por qué son importantes los estándares de Gestión Escolar

Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

**Por** ello, los Estándares de Gestión Escolar: Están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

**Dentro** de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios.

Dimensión, Proceso, Estándar, Indicadores

**Dimensión:** Ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo.

**Proceso:** Conjunto de prácticas recurrentes o sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento educativo necesarias para alcanzar resultados de calidad.

**Estándar:** Descriptores de los logros esperados o resultados que se pueden alcanzar.

**Indicador:** Expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o, en este caso, del estándar establecido. (Ministerio de Educación, (2001)

## **1.6. Procesos Básicos de Gestión**

### **1.6.1. Estándares**

#### **1.6.1.1. Dimensión: Planificación Estratégica**

La institución educativa de calidad establecerá procesos para:

- para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

#### **1.6.1.2. Organización:**

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

#### **1.6.1.3. Dimensión: Gestión Administrativa**

##### **1.6.1.4. Lineamientos normativos**

Según (Ministerio de Educación, (2001)) los lineamientos normativos son:

1. Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo.
2. Actualizar puntualmente el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos.
3. Organizar de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje.
4. Desarrollar y aplicar el Plan de Reducción de Riesgos como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales.
5. Desarrollar manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-

estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular.

### **1.7. Talento humano**

De acuerdo al (Ministerio de Educación, (2001) se debe:

1. Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente.
2. Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.
3. Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer
4. Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente.
5. Definir y ejecutar un sistema de incentivos no económicos para el personal administrativo, docente y directivo.

### **1.8. Modelo de desempeño directivo**

#### **1.8.1. Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador establece que:**

**Un** directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

**Los** Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

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

**Estos estándares:** están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

**El** Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

**Es** importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

**Dimensión, Estándares, Generales, Estándares, Específicos, Indicadores, (medios de verificación)**

**Dimensión:** Ámbito o área de acción de los directivos que tienen un objetivo concreto de la organización y gestión institucional.

**Estándar General:** Descriptor macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben evidenciar en su desempeño.(Ministerio de Educación, (2001)

**Estándar Específico:** Descriptor concreto que permite la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

**Indicador (medios de verificación):** Trabajos, productos u otras muestras de desempeño, que permiten emitir juicios respecto a nivel de calidad alcanzado.

Por ello estos estándares:

Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;

- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y

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

**1.9. Compromisos de la Evaluación Educativa** según (González, (1998) el compromiso de la Evaluación Educativa es:

*Desarrollar actividades tutoriales, el espacio y los recursos materiales necesarios, la planificación anual de la acción tutorial deberá constituir una parte fundamental de plan de centro, determinando el centro educativo los objetivos que se persiguen, las actividades que se proponen, los medios y recursos de que se dispone y la evaluación de la acción tutorial.*

#### **1.9.1. La Orientación en los Centros.**

*Para que los centros puedan asegurar la dimensión orientadora de la educación es necesario establecer una estructura organizativa que asuma formalmente la coordinación de las tareas en el centro, teniendo en cuenta el tipo, el número de alumnos y profesores y el entorno socio-económico y cultural en el que se encuentra ubicado. Atendiéndonos a las características diferenciadas de cada etapa educativa y a la estructura de la organización y funcionamiento de los equipos docentes de los centros, teniendo en cuenta los recursos ya existentes, para el apoyo de los alumnos, establecer el equipo docente de apoyo y orientación en la educación primaria, y el departamento de orientación en la educación secundaria, como órganos que deben asumir la potenciación, coordinación y dinamización de las tareas orientadoras y de apoyo psicológico en los centros.*

*El equipo de apoyo y orientación en educación primaria persiguen los siguientes fines: (González, (1998).*

1. Ser el referente de la tarea de apoyo y orientación en su centro y el cauce normal de coordinación con el propio centro y el centro de recursos para la orientación y el apoyo.
2. Dotar a los centros de una estructura organizativa que ordene y haga posible el trabajo en equipo del profesorado.

*Al mismo tiempo el equipo de apoyo y orientación debe dar una doble respuesta a la necesidad de los centros.*

- La necesidad y derecho de a la orientación educativa que los alumnos tienen, el asesoramiento al profesorado y la implicación de la familia en el proceso educativo de sus hijos.
- La necesidad de apoyo psicopedagógico que ciertos números de alumnos precisa para la superación de las dificultades de aprendizaje que pueden presentarse en la etapa de educación primaria, dificultades en el lenguaje oral, en la lectura, en las habilidades socio-afectivas, problemas emotivos, comporta mentales, de inadaptación.

**1.9.2 Los Equipos de Orientación Pedagógica** según (Gonzàles, (1998) los mismos deben abordar, desde una perspectiva de zona, la repuesta a las diferentes necesidades de orientación y apoyo psicopedagógica de los centros de su demarcación deben estar juntos para un óptimo funcionamiento.

### **1.9.3. La Acción Tutorial en el Aula**

La acción tutorial en el aula del profesor en el aula tiene como finalidad atender los aspectos del desarrollo, la maduración, la orientación, y el aprendizaje de los estudiantes considerados individualmente como grupo. Por ello debe hacerse una adecuada planificación de la acción tutorial en los siguientes aspectos.

- El establecimiento de objetivos para cada curso o ciclo
- La coordinación de las actividades que se llevan a cabo tanto en la tutoría individual como grupal(Gonzàles, 1998).

## **1.10. Características**

### **1.10.1. Estándares de Aprendizaje**

Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato (Ministerio de Educación, (2001).

### **1.10.2. Cómo se organizan los Estándares de Aprendizaje**

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles

que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular (Ministerio de Educación, (2001).

Los niveles de programación están organizados de la siguiente manera:

Nivel	Año de Educación General Básica o Bachillerato
<b>Nivel 1</b>	Al término del PRIMER GRADO de Educación General Básica.
<b>Nivel 2</b>	Al término del CUARTO GRADO de Educación General Básica.
<b>Nivel 3</b>	Al término del SÉPTIMO GRADO de Educación General Básica.
<b>Nivel 4</b>	Al término del DÉCIMO GRADO de Educación General Básica.
<b>Nivel 5</b>	Al término del TERCER CURSO de Bachillerato.

Fuente: (Ministerio de Educación, (2001)

**D**entro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

### 1.11. El significado de calidad educativa

**S**i bien todos podemos estar en principio de acuerdo en que es importante impulsar la calidad educativa, el significado de la expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. El propósito que definamos para la educación es determinante para dar sentido a la expresión “calidad educativa”. Muchos creen equivocadamente que existe un consenso sobre cuáles deben ser los fines de la tarea educativa, cuando en realidad esto depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución debería contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad (Castillo Arredondo, (2002)

### 1.12. Compromisos de la Evaluación Educativa

**Emmanuel Pedroza N.** En el capítulo La evaluación y la enseñanza, el autor resalta la importancia de la relación enseñanza – evaluación y cómo la evaluación reformula las prácticas educativas a la luz de la consecución de los objetivos de aprendizaje (conductas capacidad en los estudiantes y consecuentemente, se ejerza control social (Castillo Arredondo, (2002).

Enfatiza que la evaluación debe considerarse como un ente transformador del proceso educativo, que aplicado de forma adecuada, permite la consecución de los objetivos de dicho proceso. Además, se ratifica el papel de la educación como un proceso centrado en el estudiante, de manera que se respeta y se privilegia cada una de las dimensiones de su desarrollo. se requiere no olvidar que la justificación principal del sistema educativo es que el alumno aprenda; lo anterior lleva a que la actividad educativa a nivel escolar se redefina en términos de aprendizaje y se opte por relegar el enfoque clásico que promueve la supremacía de la enseñanza en dichos procesos. De esta manera, es necesario que el proceso educativo busque el desarrollo de capacidades por parte del alumno, capacidades que según su evolución respecto al tiempo, deberán ser también evaluadas. Luego, dado el papel que juega el tiempo en este proceso, se deben tener en cuenta una evaluación diagnóstica, varias evaluaciones intermedias y una evaluación final que constate el nivel de los conocimientos adquiridos durante el proceso; esto con el fin de internalizar el proceso de “comprobación de aprendizaje”. Las capacidades mencionadas anteriormente, pueden interpretarse en el proceso de enseñanza – aprendizaje como objetivos que se deben conseguir o bien, como potencialidades que se han de seguir. Siguiendo cualquiera de estos dos enfoques, el proceso educativo entendido como desarrollo de capacidades tiene consecuencias directas sobre la evaluación y sobre la programación de determinado plan de estudios (entendiéndolo bajo el contexto escolar). De manera análoga a lo descrito para las capacidades, la programación puede ser entendida como un proceso a seguir o como un producto terminado, sin embargo, teniendo en cuenta el primer enfoque, la coherencia práctica y la viabilidad saltan a la vista: no hay mejor proceso que uno que se autocritica y renueva continuamente.

Continuando con lo señalado líneas atrás, el modelo del proceso educativo visto como desarrollo de capacidades, implica serios cambios en la programación,

tales como que lo conceptual es trascendido por lo procedimental y la relación estudiante –profesor se ve claramente modificada, ya que cada acción por parte del docente deberá estar orientada por la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades identificadas en cada estudiante, esto es, no se puede limitar el desarrollo de los estudiantes a asignaturas o áreas del conocimiento en específico, sino que dado el objetivo que es común al programa, debe haber una coherencia horizontal entre dichas áreas. Ahora, si bien los cambios en la programación eran inminentes, los cambios sobre la forma como se entiende la evaluación deben ser más claros aún, dado que las formas de recoger la información y de valorar los objetivos, además de la toma de decisiones, han sido modificadas.

De esta manera, es fundamental el papel que juega la evaluación por parte del profesor junto con la autoevaluación y la Coevaluación ya que esto conlleva a el desarrollo de la capacidad de ser autónomo por parte del estudiante; adicionalmente, dado que los juicios de valor sobre una acción en específico han sido afectados, se incluyen en los mismos las nociones de lo procedimental y lo latitudinal, es decir, no sólo se tendrá en cuenta lo conceptual: el saber, sino que serán valorados también el ser y el saber hacer.

De acuerdo con la forma como se entiende el proceso educativo, la evaluación debe tener en cuenta la complejidad y continuo cambio del objeto a evaluar, esto es, la parte operativa del proceso de evaluación debe propiciar la diversidad, por lo cual la utilización de diversos instrumentos y la atención a las acciones que denotan crecimiento de los estudiantes, es imperante. Lo anterior lleva a la formulación e implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos con programas de estudios uniformes que privilegiaban la lección magistral y la escasa o nula utilización de recursos didácticos, en centros educativos que privilegiando la autonomía y la diversidad, permitan al estudiante elegir entre opciones de formación que le den acceso a la consolidación, refuerzo y ampliación de aprendizajes según sus intereses; por supuesto, lo anterior se llevará a efecto con un profesorado con buena formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo. (Castillo Arredondo, (2002)

### **1.13. El emprendimiento es la base para mejorar la educación**

#### **1.13.1. Cuál sería la mejor forma de lograr educación de calidad**

La calidad de la educación nunca excede la calidad de los educadores, por lo tanto, el imperativo del momento es capacitar, formar y perfeccionar docentes. Además si queremos tener países competitivos, tenemos que tener gente emprendedora, no sólo a nivel de profesores, sino en todo nivel, en todas las instituciones. Hoy en día, el mejor modelo a imitar es el modelo del emprendimiento, porque es el emprendimiento el fundamento para mejorar la calidad de la educación (Lepeley, 2001).

#### **1.13.2. Nuevo Concepto de Calidad**

- \* Libertad y responsabilidad
- \* Camino, no un destino
- \* No es resultado de exámenes o pruebas
- \* El resultado de proceso integral de gestión
- \* Calidad centrada en las personas y los consumidores
- \* Fundamento de calidad del ser humano y sus necesidades
- \* Principio de calidad Mejoramiento continuo
- \* Calidad es responsabilidad de las personas (Lepeley, 2001).

#### **1.13.3. Calidad en Educación.**

La educación no funciona en un vacío, ni es un conjunto de desarrollo y progreso de cualquier país; calidad en educación es condición necesaria para que las personas puedan enfrentar los desafíos, calidad a todo nivel.

## EFICIENCIA Y EXCELENCIA



### 1.13.4. Calidad Interna:

La Misión, (micro) en las Áreas de Gestión, Liderazgo institucional, necesidades y expectativa de alumno (aprendizaje), desarrollo de profesores y administradores.

Planificación Estratégica. Procesos principales y procesos de apoyo, uso de tecnología e informática.

Evaluación de resultado y mejoramiento continuo. La planificación estratégica es un imperativo en cualquier organización. Pero es de mayor importancia en instituciones educativas, para la responsabilidad nacional de formar “el futuro de los habitantes y del país (Lepeley, 2001).

#### 1.13.4.1. Calidad Externa:

La Visión, (micro) Áreas de Gestión, Liderazgo por la globalización compromiso con necesidades de “clientes externos indirectos” de educación.

Integración Vertical. Con instituciones de nivel superior e inferior. “la cadena de la calidad”.

Integración Horizontal. Con instituciones del mismo nivel, local, nacional e internacional, evaluación y resultados de mejoramiento continuo.

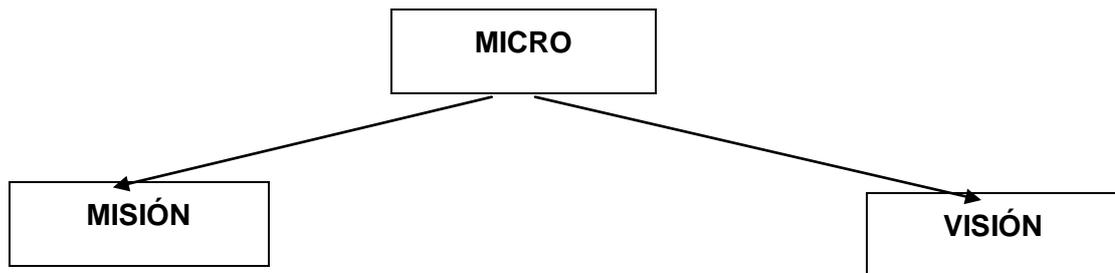
#### 1.13.4.2. Calidad de Educación a Nivel Nacional (macro).

Importancia de la educación en el contexto nacional, Articulación efectiva entre políticas educativas y estratégicas de desarrollo económico, sincronización de necesidades de la gente con las demandas de organizaciones modernas, capacidad gubernamental de recolectar y distribuir información válida para que alumnos y padres optimicen decisiones educativas. Incentivos nacionales para promover “competencias constructiva” en educación.

### 1.13.4.3. Calidad Global en Educación.

Integración Educativa Internacional, condiciones necesarias para optimizar integración social comercial y económica. Inteligencia Internacional, adoptar éxitos educativos de otros países. Inteligencia Global, adoptar éxitos educativos de otros países para mejorar la condición de la gente y organizaciones del país (Lepeley, 2001).

#### CALIDAD DE EDUCACIÓN NIVEL INSTITUCIONAL



Fuente: (Lepeley, (2001)

### 1.14. Principios de Calidad del Siglo XXI

Es un camino no es un destino. Calidad es Libertad y Responsabilidad, no es control o regulación. La Educación es elemento de mayor importancia en el desarrollo de la gente y de los países. Pero la calidad de educación es condición necesaria para que los países avancen en un mundo globalizado. La Calidad Siglo XXI y Competencia Constructiva. Es dar el ejemplo de ser el mejor, capacidad de imitar y mejorar lo que otros hacen bien. (Lepeley, (2001)

**Secretaría de Educación de Bogotá**  
**Dirección de Evaluación y Acompañamiento**  
**Subdirección de Evaluación y Análisis**

**La Evaluación: Una Estrategia a Nivel Internacional para el Mejoramiento de la Calidad Educativa**

### 1.15. Por Qué Surgen Los Sistemas de Evaluación en los distintos Países

La implementación de sistemas de evaluación está asociada fundamentalmente a un creciente interés por los resultados de la calidad de la educación, tales sistemas surgen principalmente en razón a:

- **La** necesidad de saber si los estudiantes realmente están adquiriendo los conocimientos, competencias, actitudes y valores necesarios para desempeñarse con éxito en la sociedad y para convivir armónicamente en comunidad.
- **Los** indicadores de matrícula, cobertura, deserción y repitencia, tradicionalmente utilizados para medir los resultados de un sistema educativo, se consideran insuficientes, pues no dan real cuenta de la calidad de la educación que se imparte en las instituciones escolares. Ello en razón a que la calidad de la educación no es fácilmente visible para los diferentes actores de la comunidad educativa ni para la sociedad en general, en comparación con otras actividades humanas en las que es más sencillo apreciar los resultados de lo que se hace.
- **En** una parte de los casos, la creación de sistemas nacionales de evaluación de aprendizajes ha sido impulsada por organismos internacionales de crédito como parte de sus convenios de otorgamiento de préstamos a los países. No obstante, es de aclarar que las características específicas de cada sistema de evaluación adoptado por cada país en particular, dependen más de sus capacidades técnicas y de sus propias decisiones políticas que de directivas de dichos organismos. Aunque es de aclarar, que esta afirmación ha sido insistentemente desafiada, por quienes afirman que independientemente de las políticas de las últimas dos décadas, la evaluación estandarizada y el estudio de factores asociados al logro fortalecen los cimientos democráticos de los sistemas educativos, en tanto permiten la opinión informada y la demanda de los beneficiarios, a la vez que el establecimiento de mecanismos de compensación para asistir a las comunidades escolares que más lo necesitan por parte del Estado.

**Además,** la Declaración Final de la V Conferencia Iberoamericana de Educación, subraya, dentro de las once prioridades educativas propuestas por los Ministros, la necesidad de mejorar sustancialmente la calidad de los distintos niveles educativos, a partir de una evaluación continua que permita conocer las capacidades y límites del sistema y oriente las políticas de equidad y compensación.

**Para** el caso de Colombia en particular, la evaluación que se hace de los aprendizajes también responde a una de las recomendaciones en educación que

hiciera la Misión Nacional de Ciencia, Educación y Desarrollo, la cual propone reorganizar los exámenes de Estado y establecer otros exámenes de evaluación de la calidad, que como no son propiamente exámenes de Estado, no tendrán carácter obligatorio para los estudiantes; pero si lo tendrán para las instituciones que fueran seleccionadas como parte de una muestra local, regional o nacional [5]. Ello se enmarca en uno de los planteamientos centrales de dicha Misión, en el cual se manifiesta que el cambio que necesita Colombia se dé en el campo del mejoramiento de la calidad educativa, para lo cual plantea la urgencia de fortalecer el Sistema Nacional de Evaluación, de manera que el país cuente con la capacidad de hacer las evaluaciones requeridas y de divulgar, analizar y discutir la información obtenida.

#### **1.15.1. Qué miden las Evaluaciones**

*Desde el Ministerio de Educación Nacional se afirma que una educación es de calidad en la medida en que los estudiantes logren los objetivos propuestos, o alcancen lo que se espera de ellos; en otras palabras: “que aprendan lo que tienen que aprender, en el momento en que lo tienen que aprender y que lo hagan en felicidad”. Es por esa razón, que los sistemas de evaluación dentro y fuera del país centran su atención y sus esfuerzos fundamentalmente en conocer el logro cognitivo de los estudiantes, bien sea en términos de conocimientos, competencias, habilidades del pensamiento, saberes, actitudes, etc.; pues se puede decir que en el aprendizaje de los estudiantes se “resume” o se debe reflejar la mayor parte de todo el quehacer educativo, de todo el trabajo escolar, ya que de muy poco sirve contar con docentes muy preparados, con un plan de estudios bien diseñado, con buenas instalaciones físicas y con excelentes recursos didácticos, si los estudiantes no aprenden, o si escasamente alcanzan las metas básicas propuestas. Aunque no todas las evaluaciones están orientadas a medir exactamente lo mismo, la mayoría de países coinciden en evaluar las áreas centrales del currículo: Lenguaje, Matemáticas, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, principalmente. “En algunos casos también se evalúan campos no cognitivos como el desarrollo personal y social, aunque estas evaluaciones han tenido básicamente un carácter experimental y, por decirlo de alguna manera, se encuentran en su mayoría en fase de exploración en los países en los que se han implantado sistemas de evaluación”.*

En general se evalúa la finalización de un ciclo y un grado intermedio, o simplemente la finalización de un ciclo, regularmente con una periodicidad anual y en forma muestral y/o censal, mediante pruebas estandarizadas de selección múltiple y de respuestas cortas. Cuando se realiza evaluación muestral, el objetivo principal es hacer un monitoreo al sistema educativo nacional; mientras que en las evaluaciones censales se persigue fundamentalmente hacer seguimiento a la efectividad de las instituciones escolares.

Según el Programa de Cooperación Iberoamericana en Evaluación de la Calidad de la Educación de la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos), en los últimos años se han producido en el ámbito internacional avances notables en el desarrollo de la evaluación, entendida como instrumento al servicio de la política y la administración de la educación –con miras a lograr efectos positivos en la calidad educativa-, la cual adquiere mayor importancia con los procesos de reforma educativa, en los que se concibe la evaluación como un componente estratégico destinado a brindar información útil para la toma de decisiones.

En el caso de **Chile**, el objetivo es medir regularmente el estado y progreso de los logros de aprendizaje de los estudiantes, a través de la medición no solo de contenidos, sino también de habilidades superiores de pensamiento. **Argentina** por su parte, tiene como objetivo brindar información sobre qué y cuánto aprenden los estudiantes durante su paso por el sistema educativo, así como indagar en qué medida van adquiriendo las capacidades y los contenidos de su propio desarrollo que los diseños curriculares y la sociedad misma requieren [8].

**España** con la evaluación busca conocer el nivel de rendimiento académico logrado por los estudiantes y establecer una línea base que permita analizar el progreso educativo del sistema escolar a través del tiempo. Un objetivo similar tiene **Perú**, cual es, evaluar el rendimiento estudiantil para obtener información que permita conocer el estado de la calidad de la educación. Entre tanto, **México** se propone observar la evolución del logro escolar a partir de la estimación del rendimiento académico en las distintas asignaturas.

**Bolivia** por su parte, manifiesta que su objetivo es proporcionar información en forma periódica, confiable y válida acerca de los niveles alcanzados por los educandos en cuanto a las adquisiciones y desarrollo de las competencias. Así

mismo, **Venezuela** tiene como propósito suministrar información oportuna, periódica, válida y confiable acerca de las competencias adquiridas por el estudiante en su recorrido por el sistema educativo.

Otros países como el caso de **Brasil, Uruguay, Honduras, Cuba y Costa Rica**, también fundamentan sus sistemas de evaluación en pruebas periódicas dirigidas a los estudiantes de ciertos grados de la educación primaria y secundaria en las áreas básicas.

En cuanto a países industrializados se refiere, Francia, Estados Unidos, Italia e Inglaterra por su parte, evalúan con el objetivo de hacer un monitoreo y seguimiento de sus respectivos sistemas educativos y de la efectividad institucional escolar.

#### **1.15.2. Qué otro aspecto se evalúa, además del aprendizaje de los estudiantes**

Complementario a las evaluaciones del aprendizaje, se ha encontrado que en la mayoría de los países –entre ellos Argentina, España, Perú, Bolivia y Venezuela-, recogen y analizan información acerca de los factores asociados al aprendizaje, o sea, aquellas condiciones intra y extra escolares que explican los resultados de los estudiantes en las evaluaciones. En el caso particular de Argentina, aplican "cuestionarios auto-administrados" a los directivos, docentes y estudiantes, a fin de recoger información acerca de las condiciones materiales, institucionales y sociales en las cuales la comunidad educativa desarrolla sus respectivas tareas. Tiene por objeto describir algunas recurrencias o características comunes que contribuyan a identificar y explicar algunas variables institucionales y socioculturales que inciden en el desempeño académico.

Adicional a la evaluación de los estudiantes, en México han creado un programa denominado: "Aprovechamiento escolar" de Carrera Magisterial. En este programa los docentes en forma voluntaria se someten a una evaluación anual del desempeño, que incluye las actividades diarias en el aula (35 puntos), las habilidades profesionales (25 puntos), la educación (15 puntos), la realización de cursos acreditados (15 puntos) y la antigüedad (10 puntos). Sobre la base de los resultados de la evaluación se concede a los maestros aumentos de sueldo.

En Chile también han implementado un programa similar, llamado Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP), cuyo propósito es lograr el fortalecimiento de la calidad de la educación a través del reconocimiento del mérito profesional de los docentes de aula. Se trata de un proceso de acreditación voluntario que permite identificar a los docentes que demuestren tener conocimientos, habilidades y competencias de excelencia en su desempeño profesional, quienes serán los beneficiarios de la AEP. Tal asignación consiste en un beneficio económico que se pagará a los profesores acreditados como docentes de excelencia; además, tendrán un reconocimiento público por sus méritos profesionales y podrán optar a formar parte de la Red de Maestros de Maestros, cuya finalidad es contribuir al desarrollo profesional de los docentes en ejercicio. El modelo de medición de la Prueba AEP, define operacionalmente los criterios contenidos en los cuatro dominios de los Estándares de Desempeño para la Asignación de Excelencia Pedagógica: Preparación del proceso de enseñanza; Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; Desarrollo del proceso de enseñanza para el aprendizaje; y Responsabilidades profesionales de los docentes.

España además, realizó un diagnóstico general del sistema educativo, el cual abarca los siguientes aspectos: 1) Los resultados de rendimiento de los estudiantes de 14 y 16 años en las principales áreas del currículo. 2) Los planes de estudios y métodos de enseñanza utilizados a esas edades. 3) El funcionamiento de los centros docentes y, en particular, la función directiva, la participación de la comunidad escolar y la convivencia en los centros. 4) La función docente examinando los temas de formación inicial y permanente y las responsabilidades específicas del profesorado. 5) El contexto socio-educativo y especialmente las relaciones entre la familia y el centro educativo.

### **1.15.3. Para qué sirven las Evaluaciones**

La evaluación se ha posicionado a nivel internacional como una herramienta útil para el mejoramiento de la calidad educativa, ya que al aproximarse con ella al estado actual de la educación en determinada región o país, proporciona información que permite establecer fortalezas y debilidades que orientan el diseño de políticas y la definición de programas por parte de los organismos rectores del sector, así como también, la elaboración de planes de mejoramiento por parte de las

mismas instituciones escolares; además, es fuente importante para la realización de investigaciones educativas e innovaciones pedagógicas.

**En** otras palabras, la finalidad de estas evaluaciones es obtener información confiable que permita tomar decisiones hacia un mejoramiento continuo y progresivo de la calidad de la educación. En varios de los países mencionados se han implementado programas focalizados que han permitido mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; así como también, acciones dirigidas a retroalimentar y enriquecer el trabajo de los docentes.

**En** complemento a lo anterior, el PREAL (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe), ha identificado, entre otros, los siguientes fines de los sistemas de evaluación:

- **Informar** a la opinión pública sobre la calidad educativa y generar cultura social de la evaluación.
- **Proporcionar** información para investigación aplicada sobre impacto de variables sociales y escolares sobre el aprendizaje y los tipos de intervenciones más efectivos.
- **Identificar** áreas o unidades prioritarias de intervención focalizada para garantizar igualdad de oportunidades.
- **Motivar** mejoras y logros, vía la comparación o emulación.
- **Identificar** deficiencias en los resultados de los sistemas educativos y movilizar apoyo público para intervenciones alrededor de metas claras de aprendizaje.
- **Devolver** información a escuelas y maestros para análisis y planes de mejoramiento.
- **Brindar** a padres información para evaluar y controlar calidad.
- **Contribuir** a establecer o monitorear estándares de calidad.
- **Certificar** el dominio de competencias por estudiantes que finalizan un determinado nivel de enseñanza.
- **Seleccionar** a estudiantes, escuelas o jurisdicciones para incentivos y acceso a programas.
- **Evaluar** impacto de políticas, innovaciones o programas específicos.
- **Retroalimentar** el currículo y los planes de estudio.

- **Realizar** estudios de costo-beneficio que orienten decisiones sobre distribución de recursos.
- **Contar** con argumentos para gestión de presupuesto o justificar cambios en orientaciones.
- **Analizar** el peso del factor docente en los aprendizajes e influir en la formación, capacitación y desempeño de los maestros. Así como también, para establecer un sistema de incentivos
- **Promover** una responsabilidad efectiva de todos los actores involucrados en los procesos educativos, incluyendo a los propios estudiantes.

#### **1.15.4. Las Pruebas Internacionales**

Si bien es cierto, cada país cuenta con su propio sistema de evaluación, también existen organismos internacionales que aplican pruebas en diferentes países, las cuales son consideradas como medidas comparables de resultados educativos que se toman simultáneamente en un número de países, y que recogen información sobre logros de aprendizaje en diferentes disciplinas y los factores asociados (características familiares y socioculturales de los estudiantes, infraestructura escolar, preparación académica de los docentes, entre otros). Los resultados de estas pruebas se entregan a cada país evaluado con el fin de retroalimentar sus propios sistemas educativos en general y evaluativos en particular.

**Para** muchos investigadores y tomadores de decisiones sobre políticas educativas, la participación en pruebas internacionales constituye una “intervención en sí misma”, independientemente de los resultados del estudio, y alerta a educadores e investigadores sobre problemas que podrían no haber considerado anteriormente. Además, estas pruebas tienden a desarrollarse como un instrumento para conseguir insumos de información para el diseño y mejoramiento de políticas educativas orientadas a elevar la calidad de los aprendizajes.

**Entre** los beneficios de la participación de los países en las pruebas internacionales se destaca el hecho de que los resultados comparados internacionalmente atraen la atención de los medios de comunicación, movilizan fuerzas políticas y suscitan debates sobre las implicaciones prácticas de los resultados obtenidos; asimismo, se desarrolla la capacidad local para la medición de

aprendizajes en la medida en que educadores e investigadores de la educación se ven llamados a interactuar con especialistas internacionales y así se mantienen actualizados; además, se conoce la efectividad de las políticas implementadas por otros países y también se obtiene información sobre los factores familiares y sociales que afectan el desempeño académico.

Entre los problemas que se han identificado está el hecho de que los resultados de los estudios, en particular cuando se presentan como ranking de logro entre países, suelen desatar comentarios y críticas por parte de los políticos, los medios de comunicación y el público, en los que solo importa la posición relativa de logro en el escenario internacional y no la abundante información sobre factores sociales, escolares y personales asociados al desempeño. La prensa, particularmente, tiende a desconocer los aspectos más complejos y auténticamente informativos de los resultados y solo destaca las posiciones en el ranking, generando desinformación. De otra parte, los indicadores, interpretados aisladamente de su contexto cultural y estructural, pueden conducir a interpretaciones y acciones de política equivocadas; además, a menudo se toman decisiones de política sobre la base de interpretaciones de causalidad entre las variables estudiadas, cuando en realidad esa causalidad solo podría confirmarse mediante estudios experimentales controlados.

Las evaluaciones internacionales permiten reconocer que sin importar las diferencias entre los países evaluados, hay un núcleo común de competencias y conocimientos que, en un mundo cada vez más integrado, es indispensable que todos los estudiantes adquieran. La participación de los países en estas pruebas, realizadas por agencias privadas u organismos intergubernamentales, no es muestral sino voluntaria, es decir, cada Estado paga por ser evaluado. Aunque estas pruebas son diferentes a las que aplican los sistemas nacionales de evaluación, también se deben tener en cuenta cuando se vaya a valorar la calidad de la educación, no solo al interior de un país, sino en un contexto internacional.

A continuación se expone una breve reseña de las pruebas internacionales más importantes en las que han participado países latinoamericanos: **PRUEBA PISA (Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes)**

Prueba comparativa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se aplica regularmente en países de todo el mundo a estudiantes de 15 años de edad, cualquiera sea su grado de escolarización, con el fin de determinar en qué medida estos jóvenes, que se aproximan al fin de la escolaridad obligatoria, están preparados para satisfacer los desafíos de la sociedad de hoy. La prueba del 2001 evaluó a 28 países OCDE y 15 países no OCDE, entre ellos, 5 latinoamericanos: Chile, Brasil, Perú, México y Argentina.

PISA [<http://www.eduteka.org/Pisa2003.php>] mide las habilidades en Lectura, Matemática y Ciencias. El foco es medir la habilidad de aplicar y relacionar tanto conocimientos como habilidades en estas áreas, más que en la memorización. Más bien quiere evaluar la capacidad de aplicar estos conceptos, los cuales habrán aprendido adentro y afuera de la escuela, para resolver situaciones de la vida real.

#### **1.15.5. Prueba de Cívica Del IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement)**

*Esta prueba -realizada en 1995- hace parte de un estudio comparado en 28 países sobre el estado del conocimiento y actitud cívica de los jóvenes escolarizados entre los 14 y 15 años de edad; vale decir que ésta es una de las dos pruebas internacionales que se han hecho en el mundo sobre el tema (la otra se hizo en el año 1971) y la única que evaluó países latinoamericanos (en total fueron 11 del antiguo bloque socialista, 15 países industrializados y 2 países latinoamericanos).*

**Colombia ocupó el último lugar en conocimientos sobre el tema, pero se sitúa dentro de las primeras opiniones favorables hacia las actitudes como: la democracia y la participación ciudadana (la tolerancia, sentido de la justicia social y compromiso cívico). Producto del análisis de resultados, se concluye que hay una devaluación del papel del conocimiento (lo cual se deriva de los malos conocimientos y habilidades de interpretación de los estudiantes colombianos); los estudiantes presentan dificultades en la comprensión analítica de textos y en aquellas preguntas que requieren juicio crítico y saber teórico.**

### **1.15.6. Tercer Estudio Internacional de Matemáticas y Ciencias (TIMSS)**

Es considerado el proyecto de investigación y evaluación curricular más importante de la década de los noventa en la enseñanza de la Matemática y las Ciencias Naturales, a nivel de educación básica en el mundo, auspiciado por la IEA. El diseño del TIMSS consideró al currículo como una variable central en el estudio, como también la relación entre Ciencias y Matemáticas como componentes separados del currículo. En Colombia se evaluaron estudiantes en edad escolar de 13 años, correspondientes a los grados 7° y 8°.

La participación de Colombia en el TIMSS ha sido muy importante para conocer el nivel de la educación en Ciencias y Matemáticas en el país, con referencia a un nivel internacional, y para identificar las principales deficiencias que están determinando el estado actual de la enseñanza de estas asignaturas en el sistema educativo. Información vital para diseñar programas y acciones de mejoramiento a todo nivel. Aunque la comparación internacional puede ser el hecho menos relevante, sí lo son los resultados, que brindan un primer indicador de las realidades que muestra el estudio para el país, donde existen grandes diferencias entre el currículo propuesto, el currículo desarrollado en el aula de clase y el desarrollado por los estudiantes.

### **1.15.7. Primer Estudio Internacional Comparativo del LLECE (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación)**

El LLECE es la Red de Sistemas de Medición y Evaluación Educativa de los países de la región, y un ámbito de discusión y acción técnico-política sobre temas del aprendizaje, sus variables relacionadas y su traducción en política pública en educación. En 1997 realizó un primer estudio internacional comparativo en Lenguaje, Matemática y Factores Asociados en tercer y cuarto grados de educación básica, con el propósito de entregar información útil para formular y ejecutar políticas educativas en los países de la región, con el fin de mejorar la calidad y equidad de la educación. Las principales motivaciones para realizar el estudio comparado fueron la necesidad de establecer una comparación “de raíz latinoamericana” que contemplara las particularidades culturales y educativas de la región y obtener

información para apoyar las decisiones de política educativa. Sus objetivos particulares consisten en la identificación de estándares de aprendizaje escolar para Latinoamérica y la apreciación del nivel de logro alcanzado en los países; el fomento del cambio educativo que permita alcanzar tales estándares; y la formación de recursos humanos que hagan posible dicho cambio.

**En** Lenguaje se evaluó por ejemplo, el reconocer la información específica de un texto y el identificar el vocabulario relacionado con el sentido de un texto; mientras que en Matemática se evaluó la lectura de gráficos, el reconocimiento de patrones, nociones de probabilidades y relaciones entre datos dados.

**Entre** los factores asociados se examinó el contexto familiar del estudiante, la gestión escolar, variables del currículo y de la gestión pedagógica, y la gestión pública de las instituciones de nivel nacional. El estudio dejó de manifiesto que un buen sistema educativo, o una buena escuela, no tiene por qué ser especialmente oneroso. Dentro de las escuelas estudiadas hay algunas que funcionan en condiciones desfavorables, pero comparadas con otras de nivel sociocultural más alto, alcanzan resultados dignos de destacarse.

#### **1.15.8. Estudio Internacional sobre el Progreso en Competencia en Lectura (PIRLS)**

**Es** un importante proyecto de investigación educativa -adelantado por la IEA y en el cual participa Colombia- sobre los logros de los estudiantes en competencia en lectura (procesos de comprensión, propósitos de la lectura y comportamientos y actitudes de lectura), que se adelanta en más de 30 países de todo el mundo. Para el PIRLS [<http://www.eduteka.org/EstudioPirls2001.php>], la competencia en lectura se define como la capacidad de comprender y usar aquellas formas del lenguaje escrito requeridas por la sociedad y/o valoradas por la persona.

**La** primera evaluación PIRLS se realizó en el 2001, y se han programado futuras evaluaciones para los años 2005 y 2009. El estudio está diseñado para medir e interpretar diferencias entre los sistemas nacionales de educación, con el fin de ayudar a mejorar la enseñanza y aprendizaje de la lectura en todo el mundo. En Colombia, el PIRLS evalúa la competencia en lectura de niños entre los 9 y los 10 años y las experiencias que tienen en el hogar y en la escuela cuando aprenden a

leer. No obstante las ventajas que representan las pruebas internacionales y el aprovechamiento que se puede derivar de la participación en ellas, se ha observado en la experiencia de la mayor parte de los países latinoamericanos, que los aspectos más débiles de las evaluaciones han sido el de la interpretación de los resultados y su posterior difusión. Estos factores han determinado una reducción de las posibilidades de impacto en el mejoramiento de la implementación de reformas y en la reformulación de objetivos curriculares. Por eso se afirma, que el impacto de la participación en pruebas internacionales depende no solamente del potencial informativo de las pruebas que se aplican, sino también de las estrategias de sensibilización previas y de las estrategias de difusión final de los resultados. Se confirma además, que la ausencia de un diálogo informado entre los funcionarios y usuarios de la información sistemática, resulta en un escaso impacto de las evaluaciones en las decisiones sobre políticas educativas, y sobre políticas curriculares en particular.

**Por** lo anterior, el mismo PREAL recomienda hacer un seguimiento del tipo de decisiones de política y práctica educativa -y curricular en particular-, tomadas en función de los resultados difundidos. Una vez identificadas, sugiere comisionar o alentar a instituciones académicas el estudio de los resultados que sobre el aprendizaje de los estudiantes han tenido, o no, esas decisiones y cambios de prácticas. (Sánchez, (2003)

## CAPITULO II

## METODOLOGÍA

### 2.1. Participantes.

La investigación se realizó en la parroquia Simiatug, en la unidad educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan”, es una institución fiscal rural diurna; la población a investigarse por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como desempeño profesional directivo, es la que consta a continuación.

**Tabla 1**

#### **POBLACIÓN A INVESTIGARSE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN”**

<b>POBLACIÓN A INVESTIGARSE ESTRATOS</b>	<b>Nº TOTAL</b>
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	
Director o Rector.....	1
Subdirector o Vicerrector.....	1
Inspector General.....	1
Docentes del 8º, 9ºy 10ºAño de Educación Básica.....	10
Docentes del 1º, 2ºy 3ºAño de Bachillerato.....	5
Estudiantes del 5º, 6ºy 7ºAño de Educación Básica.....	170
Estudiantes del 8º, 9ºy 10ºAño de Bachillerato.....	80
Padres de Familia.....	90
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	
Director o Rector.....	1
Subdirector o Vicerrector.....	1
Inspector General.....	1
Consejo Directivo o Técnico.....	3
Consejo Estudiantil.....	5
Comité Central de Padres de Familia.....	7
Supervisor Escolar.....	1

Fuente: Población a investigada

## 2.2. Muestra de investigación

En la investigación se utilizó, encuesta a estudiantes, profesores, autoridades, ficha de observación de la práctica docente, así como las evaluaciones por parte del consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia con una población de 340 y muestra de 257.

**Tabla 2**  
**MUESTRA A INVESTIGARSE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO INTERCULTURAL BILINGÜE AMAUTA ÑAN**

### POBLACIÓN PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

<b>Población</b>	<b>N</b>	<b>(95 %)</b>	<b>∞ (%)</b>	<b>z</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>MUES TRA</b>
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	<b>1</b>
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	<b>1</b>
Inspector General	1	--	--	--	--	--	<b>1</b>
Docentes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	5	--	--	--	--	--	<b>5</b>
Docentes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	10	--	--	--	--	--	<b>10</b>
Estudiantes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	170	95	5	1.96	0.5	0.05	<b>118</b>
Estudiantes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	80	95	15	1.96	0.5	0.5	<b>66</b>
Padres de Familia	90	9		1.9	0.5		<b>0.57340</b>
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>							
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	<b>1</b>
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	<b>1</b>
Inspector General	1	--	--	--	--	--	<b>1</b>
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	3	--	--	--	--	--	<b>3</b>
Consejo Estudiantil	4	--	--	--	--	--	<b>4</b>
Comité Central de Padres de Familia	4	--	--	--	--	--	<b>4</b>
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	<b>1</b>
<b>Total</b>							<b>257</b>

Fuente: Muestra a investigarse

## 2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

En la presente investigación se utilizó la técnica de observación y encuesta, el método descriptivo, instrumentos de encuesta, entrevista a docentes, directivos,

estudiantes, padres de familia, miembros de los Consejos Directivo o Técnico y Estudiantil, Supervisores Escolares; observación de una clase por parte de los docentes seleccionados en la muestra.

- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, permitirá reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar la clase demostrativa, y la correlación de los estudiantes y la comunidad.
- Instrumento para evaluar a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes, sobre el desempeño docente, es para mejorar los aprendizajes de los educandos, y satisfacer las demandas de la sociedad.
- Instrumento para la autoevaluación del director o rector, para obtener información sobre el desempeño profesional del director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
- Instrumento para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo o Técnico, para obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
- Instrumento para la evaluación del director por parte del Consejo Estudiantil, Obtener información sobre el desempeño profesional del director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
- Instrumento para la evaluación del director por parte del Comité Central de Padres de Familia, Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige;
- Instrumento para la evaluación del director por parte del supervisor, Obtener información sobre el desempeño profesional del director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para obtener toda la información se utilizó cámara fotográfica, grabadora, celular, laptop, y audiovisuales.

#### **2.4. Diseño y procedimiento**

El tipo de investigación utilizado en este caso, fue socioeducativa porque no puede ser ajena al desarrollo y al impacto de las nuevas tecnologías, investigadores, profesores, basada en el paradigma de análisis crítico; en este contexto, este trabajo pretende aportar una relación de fuentes de información esenciales hoy para la investigación. El tema propuesto por la UTPL, se llevó a cabo aplicando las encuestas y entrevistas a los docentes, estudiantes, autoridades, padres de familia,

miembros del consejo directivo, supervisores, y la observación de la clase demostrativa de los docentes investigados de básica y bachillerato en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe Amauta Ñan; receptando información a veces con poca colaboración de algunos compañeros, y otras veces con simpatía, colaboración; la investigación permitió detectar aquellas variables no controlables que en muchos casos son influenciables, Además con bibliografía básica, asesorías presenciales, recolección de datos, tabulación y organización de la información, análisis e interpretación de resultados, planificación del proyecto de mejoramiento educativo, y estructuración del informe o tesis, enriquecedores en el quehacer educativo y profesional.

## **2.5. Comprobación de los Supuestos**

*Este proyecto tiene la finalidad de mejorar la calidad educativa y la visión a largo plazo, la sostenibilidad institucional; el compromiso con el cambio, la oferta de formación, enseñanza- aprendizaje y la competitividad, la adecuación institucional a los cambios tecnológicos y la inteligencia. con la creatividad interna para propiciar los avances hacia la innovación constante, flexible, permanente y visionaria, sobre su formación y desarrollo pedagógico de calidad educativa y excelencia en sus discípulos (alumnos), a través de la evaluación de la calidad de desempeño docente y directivo de básica y bachillerato de la unidad educativa del Milenio amauta Ñan“ en el Ecuador, en el plan decenal de educación, período 2006-2015, en la política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo”(Chininin, (2011)*

*Pese a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con*

estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, en este caso, respecto a las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

**Esta** problemática que es generalizada a nivel de la casi totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad.

**La** evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa del Milenio “Amauta Ñan”, pretende mejorar la calificación, a través de la consecución de los anhelados estándares de calidad educativos con todos los entes involucrados en el quehacer educativo, mediante cursos de capacitación e implementación de enseñanza-aprendizaje-práctica, crítica, constructivista y significativa, con calidad y calidez en sus labores educativas y directivas; y trascender hacia la educación de calidad, mediante los logros alcanzados por los estudiantes, directivos, de la institución investigada.

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

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

### **CAPITULO III**

## RESULTADOS OBTENIDOS

En la tabulación de los instrumentos aplicados se considera las respuestas cuantitativas del Instrumento, se presenta los ítems de acuerdo a lo que establece la estadística descriptiva, es decir presentado en tablas, con frecuencias y porcentajes respectivos.

### 3.1. Resultados

### 3.2. Encuestas a Docentes

## DESEMPEÑO PROFESIONAL

TABLA N°1

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,

DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013

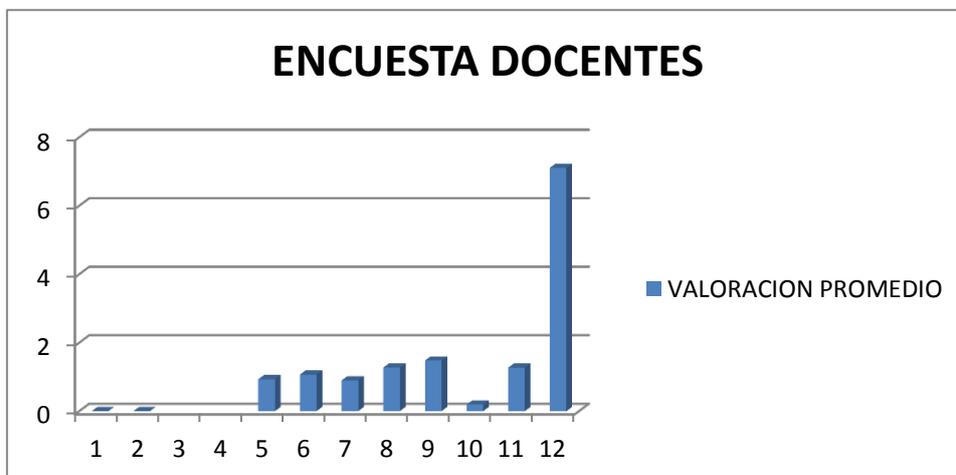
#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,072	0,051	0,201	0,609	15	0,933	0,093
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,072	0,051	0,134	0,812	15	1,069	0,107
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,036	0,051	0,201	0,609	15	0,897	0,090
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,082	0,174	1,015	15	1,271	0,127
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,026	0	0,231	1,218	15	1,475	0,148
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,048	0,0541	0,077	0,012	15	0,1911	0,019
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,052	0	0,201	1,015	50	1,268	0,127
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	15	7,1041	<b>0,710</b>

0,71

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N° 1 ENCUESTA A DOCENTE



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Los docentes de la institución investigada tienen de un total de 0.72 puntos, el 0.710 poseen sociabilidad pedagógica, obteniendo como resultado la práctica de las

normas de convivencia, y la facilidad para comunicarse con sus estudiantes, propiciando un ambiente favorable para contribuir a la formación integral con el 0,093 de los docentes trata a los estudiantes con respeto y cortesía, 0,107 fomenta la autodisciplina en el aula, 0,090 llama la atención a los estudiantes con firmeza, con respeto, 0,127 propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, 0,148 propicia la no discriminación entre compañeros, 0,019 toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, 0,127 se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes, llama a los padres de familia y/o representantes, el total de 0,710 de docentes respondieron que si tienen sociabilidad pedagógica y didácticas con los educandos de la institución. Teniendo como análisis que la mayoría de docentes propician la no discriminación entre compañeros, tratan con respeto y cortesía, fomenta la autodisciplina, las opiniones de los estudiantes en el aula con sociabilidad pedagógica.

Tabla Nº 2

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,**

**DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

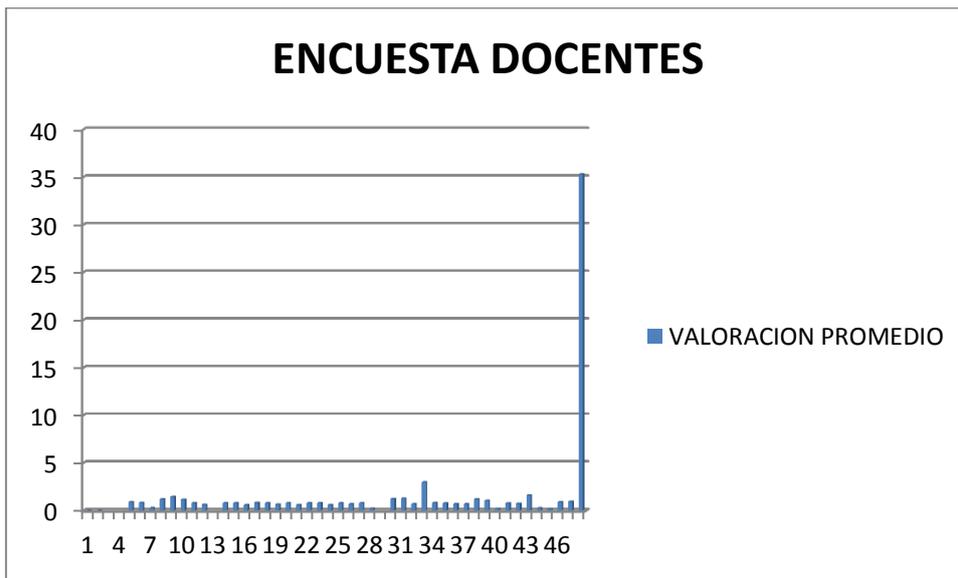
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,032	0,041	0,231	0,609	15	0,913	0,091
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,268	0,041	0,134	0,412	15	0,855	0,086
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,016	0,061	0,201	0,009	15	0,287	0,029
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,082	0,134	1,015	15	1,231	0,123
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,036	0,041	0,174	1,218	15	1,469	0,147
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,048	0,041	0,067	1,015	15	1,171	0,117
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,052	0,051	0,231	0,309	15	0,643	0,064
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,052	0,102	0,231	0,206	15	0,591	0,059
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,052	0	0,077	0,721	15	0,85	0,085
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,026	0,102	0,231	0,309	15	0,668	0,067
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,032	0,051	0,531	0,009	15	0,623	0,062
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,078	0,102	0,231	0,206	15	0,617	0,062
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,052	0	0,231	0,515	15	0,798	0,080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,052	0	0,231	0,412	15	0,695	0,070
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,051	0,077	0,618	15	0,798	0,080
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,032	0	0,201	0,015	15	0,248	0,025
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0,016	0,082	0,134	1,015	15	1,247	0,125
2.24.2. Sintetizar	0	0,072	0	0,201	1,015	15	1,288	0,129
2.24.3. Reflexionar.	0	0,052	0	0,231	0,412	15	0,695	0,070
2.24.4. Observar.	0	0,052	0,081	0,081	2,78	15	2,994	0,299
2.24.5. Descubrir.	0	0,052	0	0,077	0,721	15	0,85	0,085
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,032	0	0,231	0,515	15	0,778	0,078
2.24.7. Argumentar.	0	0,052	0,051	0,171	0,412	15	0,686	0,069
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,052	0	0,231	0,412	15	0,695	0,070
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,016	0	0,201	1,015	15	1,232	0,123
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,0432	0,102	0,114	0,812	15	1,0712	0,107
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,072	0	0,141	0,015	15	0,228	0,023
2.24.12. Escuchar.	0	0,0432	0	0,171	0,565	15	0,7792	0,078
2.24.13. Respetar.	0	0,052	0	0,201	0,492	15	0,745	0,075
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,201	1,421	15	1,622	0,162
2.24.15. Socializar.	0	0,0472	0,051	0,171	0,009	15	0,2782	0,028
2.24.16. Concluir.	0	0,032	0,051	0,076	0,018	15	0,177	0,018
2.24.17. Generalizar.	0	0,032	0	0,081	0,812	15	0,925	0,093
2.24.18. Preservar.	0	0,078	0,102	0,174	0,609	15	0,963	0,096
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	35,2966	<b>3,530</b>

3,530

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N° 2 ENCUESTA A DOCENTE



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Los docentes de esta institución de un total de 4.23 puntos el 3.530 tiene habilidades pedagógicas didácticas en cada una de sus áreas de trabajo, para respaldar la tan anhelada calidad de educación obteniendo como resultado la facilidad para comunicarse con sus estudiantes, con la gestión de sus clases, recreando sus conocimientos y generando aprendizajes. El 0,091 de los docentes investigados, prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentaran en la vida diaria, 0,086 selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, 0,029 da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo, 0,123 explica los criterios de evaluación del área de estudio, 0,147 utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan, 0,117 recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior, 0,080 pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior, 0,064 realiza una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido, 0,080 permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, 0,080 propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes, 0,059 estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos, 0,085 expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados, 0,080 aprovecho el entorno natural y social para propiciar al aprendizaje significativo de los estudiantes, 0,067 incorpora las sugerencias de los

estudiantes al contenido de las clases, 0,080 explica la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, 0,062 recalca los puntos clave de los temas tratados en la clase, 0,080 realiza al final de la clase resúmenes de los temas tratados, 0,080 entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, 0,062 reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación, 0,080 elabora material didáctico para el desarrollo de las clases, 0,070 utiliza el material didáctico apropiado a cada temática, 0,080 utiliza en las clases herramientas relacionadas con, las tecnologías de la información y la comunicación, 0,025 utilizo bibliografía actualizada, 0,125 desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades, 0,125 analizar, 0,129 sintetizar, 0,070 reflexionar, 0,299 observar, 0,085 descubrir, 0,078 exponer en grupo, 0,069 argumentar, 0,070 conceptualizar, 0,123 redactar con claridad, 0,107 escribir correctamente, 0,023 leer comprensivamente, 0,075 escuchar, 0,075 respetar, 0,162 consensuar, 0,028 socializar, 0,018 concluir, 0,093 generalizar, 0,096 preservar, del total 3,50 puntos los docentes tienen habilidades pedagógica y didácticas.

**Tabla N° 3**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,**

**DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2011-2012**

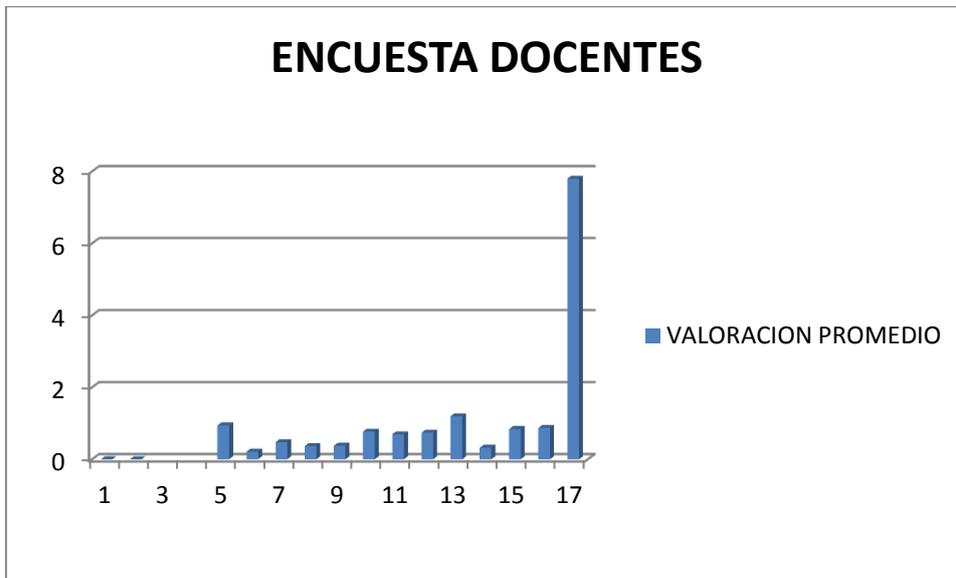
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,0432	0,051	0,2361	0,609	15	0,9393	0,094
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,016	0,041	0,141	0,015	15	0,213	0,021
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,072	0,302	0,094	0,009	15	0,477	0,048
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,036	0,151	0,171	0,009	15	0,367	0,037
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,092	0,142	0,134	0,009	15	0,377	0,038
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,016	0,041	0,094	0,618	15	0,769	0,077
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,078	0,051	0,154	0,412	15	0,695	0,070
	0	0,032	0	0,201	0,5015	15	0,7345	0,073
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,4026	0,041	0,261	0,492	15	1,1966	0,120
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,072	0,021	0,231	0	15	0,324	0,032
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,092	0,102	0,231	0,412	15	0,837	0,084
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,252	0,051	0,154	0,412	15	0,869	0,087
<b>TOTAL</b>	--	--	--	--	0	15	7,7984	<b>0,780</b>

0,78

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N° 3 ENCUESTA A DOCENTE



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**De** un total de 1.13 puntos el 0.780 de docentes tiene desarrollo emocional para con sus estudiantes acorde a los estandartes de calidad profesional en su ambiente de trabajo, obteniendo como resultado un ambiente favorable a la formación integral, con el 0,094 de los docentes investigados, disfruta al dictar las clases, 0,021 siente que los estudiantes les gustan la clase, 0,048 le gratifica la relación afectiva con los estudiantes, 0,037 le gratifica la relación afectiva con los colegas, 0,038 toma iniciativas y trabaja con autonomía, 0,077 se siente estimulado por los superiores, 0,073 se siente apoyado por los colegas para la realización del trabajo, 0,120 se siente miembro de un equipo con objetivos definidos, 0,032 siente que padres de familia apoyan la tarea educativa que realizo, 0,084 se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor, 0,087 demuestra seguridad en mis decisiones, el total de 0,780 de docentes tienen desarrollo emocional fluido con sus educandos.

Tabla N° 4

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,**

**DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

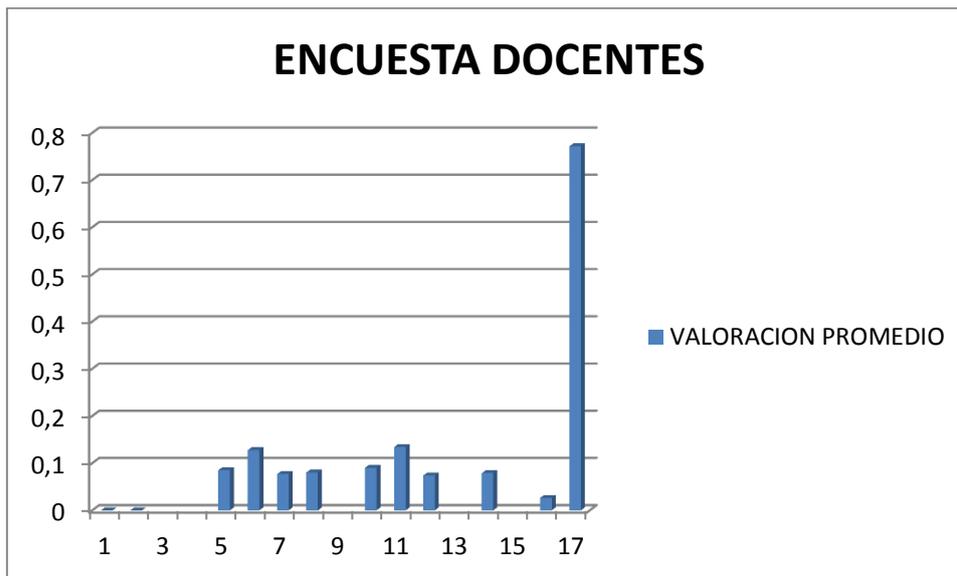
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,252	0,082	0,148	0,369	10	0,851	0,085
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,016	0,302	0,142	0,812	10	1,272	0,127
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,126	0,021	0,213	0,515	10	0,875	0,088
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,126	0,093	0,213	0,369	10	0,801	0,080
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,016	0	0,216	0,018	10	0,25	0,025
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,024	0,054	0,213	0,609	10	0,9	0,090
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,112	0,21	1,015	10	1,337	0,134
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,042	0,041	0,14	0,515	10	0,738	0,074
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,016	0,011	0,14	0,618	10	0,785	0,079
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,006	0,011	0,231	0,015	10	0,263	0,026
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>8,072</b>	<b>0,807</b>

0,764

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°4 ENCUESTA A DOCENTE



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 1.03 puntos de docentes investigados el 0.807 ofrece atención a estudiantes con necesidades especiales, para darles la educación acorde a sus requerimientos. Obteniendo como resultado poca asesoría en estos aspectos que contribuyan al enriquecimiento que permita el desarrollo profesional, con el 0,085

pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, 0,127 agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal, 0,088 encía tereas extra a la casa para que el estudiante desarrollo las habilidades en las que presentan problemas, elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, 0,025 recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado, 0,090 propone tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, 0,134 propone la misma tarea grupal con distintos niveles de oportunidad, 0,074 permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase, 0,079 se comunica permanentemente con los padres de familia, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos, 0.026 realiza entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante, el total de 0,764 de docentes tienen tención a los estudiante con necesidades especiales.

**Tabla Nº 5**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,**

**DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

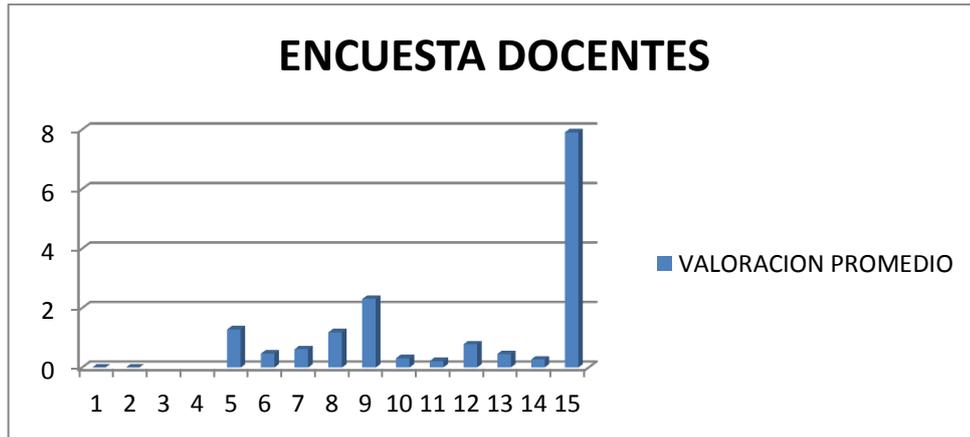
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,226	0,302	0,077	0,678	15	1,283	0,128
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0,302	0,154	0,015	15	0,471	0,047
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,226	0,153	0,231	0,009	15	0,619	0,062
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,144	0	0,231	0,812	15	1,187	0,119
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2,082	0,054	0,154	0,015	15	2,305	0,231
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiemposprevistos por las autoridades.	0	0,096	0,051	0,154	0,015	15	0,316	0,032
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,048	0	0,154	0,018	15	0,22	0,022
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,082	0,041	0,154	0,505	15	0,782	0,078
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,112	0,1	0,231	0,012	15	0,455	0,046
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,152	0,021	0,077	0,018	15	0,268	0,027
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	7,906	<b>0,791</b>

0,791

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Nan”

Figura N°5 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total 1.03 puntos de docentes investigados el 0.791 aplican las Normas y reglamentos de acuerdo LOIE del Ministerio de Educación del Ecuador, para cumplir con la tal anhelada educación de calidad. Obteniendo como resultado concepción del conocimiento profesional, Con el 0,0,128de los docentes de las actividades que me competen, 0,047 respeta y cumpla las normas académicas e institucionales, 0,062 elabora el plan anual de la asignatura que dicto, 0,119 entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, 0,231 enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional, 0,032 entrega a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades, 0,022 planifica sus clases en función del horario establecido, 0,078 planifica las clases en el marco del currículo nacional, 0,046 llega puntualmente a todas las clases, 0,027 falta al trabajo solo en caso de fuerza mayor, el total de 0,791 de docentes aplican las normas y reglamentos.

Tabla N° 6

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,**

**DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

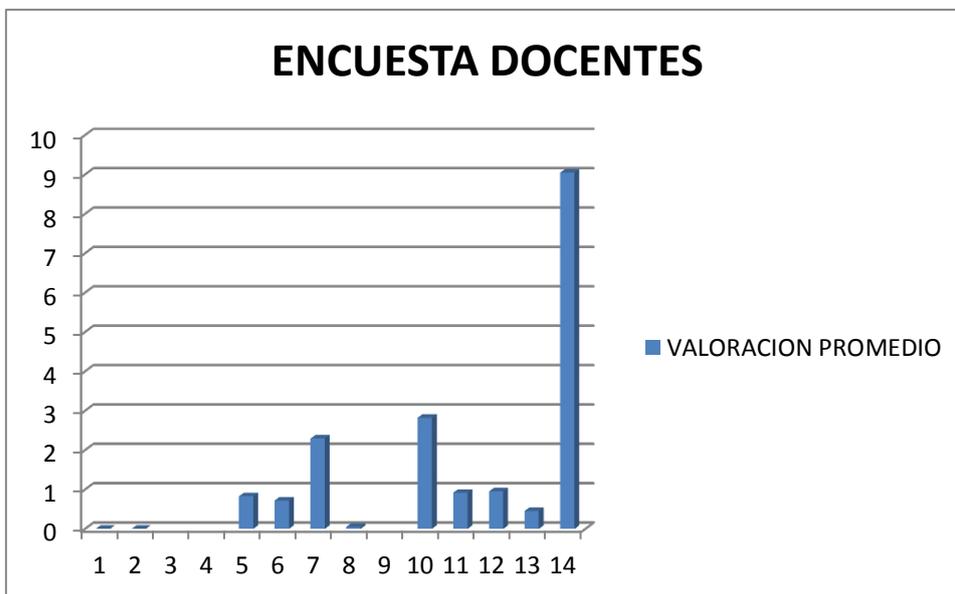
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,016	0,041	0,154	0,618	10	0,829	0,083
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,252	0,033	0,231	0,206	10	0,722	0,072
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	2,052	0,022	0,014	0,206	10	2,294	0,229
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,021	0,007	0,024	10	0,052	0,005
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.	0	2,052	0,0514	0	0,721	10	2,8244	0,282
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,252	0,102	0,154	0,412	10	0,92	0,092
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,077	0,824	10	0,952	0,095
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,032	0,102	0,014	0,309	10	0,457	0,046
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,0504	<b>0,905</b>

0,905

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura N°6 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Con el total de 0,93 puntos de los docentes encuestados contestaron el 0.905 participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad, para fomentar los lazos entre la comunidad y el plantel educativo obteniendo como resultado la participación conjunta en el trabajo grupal; y el 0,072 le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, 0,229 colabora en la administración y ejecución de tareas extra curriculares, 0,005 apoya el trabajo de los colegas aún fuera del tiempo de clases,

0,282 colabora en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI, 0,092 está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, 0,095 participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, 0,046 le gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario, del total de 0,905 de docentes participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.

Tabla Nº 7

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,**

**DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

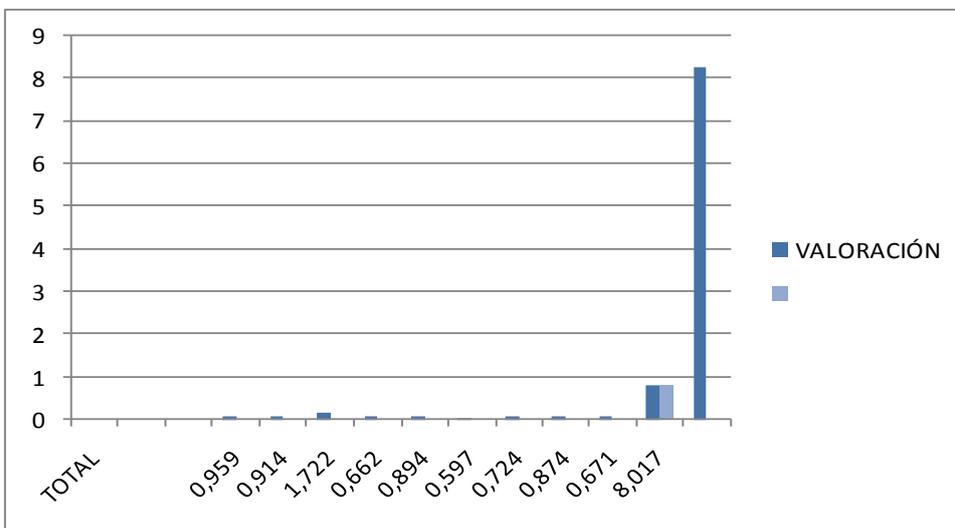
**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,126	0,041	0,174	0,618	10	0,959	0,096
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	0,194	0,618	10	0,914	0,091
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,047	1,624	10	1,722	0,172
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,02	0,042	0,291	0,309	10	0,662	0,066
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,082	0,194	0,618	10	0,894	0,089
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,012	0,122	0,154	0,309	10	0,597	0,060
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,016	0,142	0,154	0,412	10	0,724	0,072
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,006	0,302	0,154	0,412	10	0,874	0,087
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,002	0,154	0,515	10	0,671	0,067
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	8,017	<b>0,802</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,282</b>

0,802

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura Nº7 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 0.93 puntos el 0,802 de docentes encuestados mantienen un clima de trabajo favorable, y buscan espacios, tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros, obteniendo como resultado un equipo de apoyo y orientación en la educación. Con el 7.44 % dice que procuran la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto, y el 5 % restante dice dar alternativas viables para que los conflictos se solucionen. Con un puntaje total de desempeño de los docentes de 8,282 sobre 10 puntos.

### Tabla Nº 8

#### COEVALUACIÓN DE DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN,

DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013

(POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)

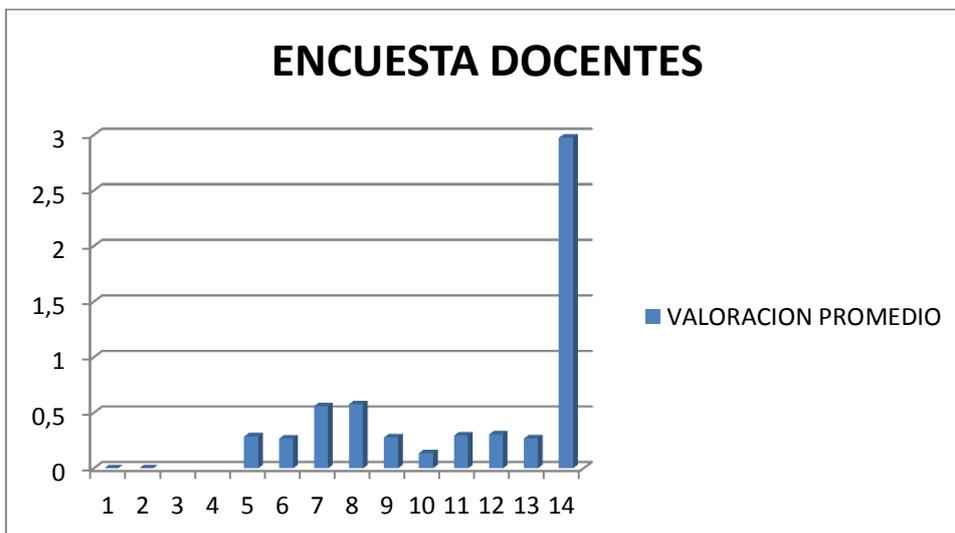
#### DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,86	1,46	4,335	7,700	15	14,355	0,287
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,38	0,96	4,335	7,700	15	13,375	0,268
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,93	1,92	19,335	5,775	15	27,96	0,559
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,9	0,96	19,335	7,700	15	28,895	0,578
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,9	0,96	4,335	7,7	15	13,895	0,278
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,9	0,96	2,89	2,125	15	6,875	0,138
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,76	0	4,335	9,625	15	14,72	0,294
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,33	0,96	4,335	9,625	15	15,250	0,305
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,46	0,96	4,335	7,7	50	13,455	0,269
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	148,78	<b>2,976</b>

2,976

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura Nº8 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Con el 3.46 puntos de un total de docentes encuestados el 2.976 desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas, para fundamentar sus conocimientos y enseñanzas-aprendizajes impartidas a sus educandos y enmarcar el plan anual en el proyecto educativo institucional. Obteniendo como resultado una dimensión orientadora en la educación. Con el 0.578 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, el 0.294 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, el 0.305 % restante dice elaborar recursos didácticos novedosos.

**Tabla Nº 9**

**COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN, DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

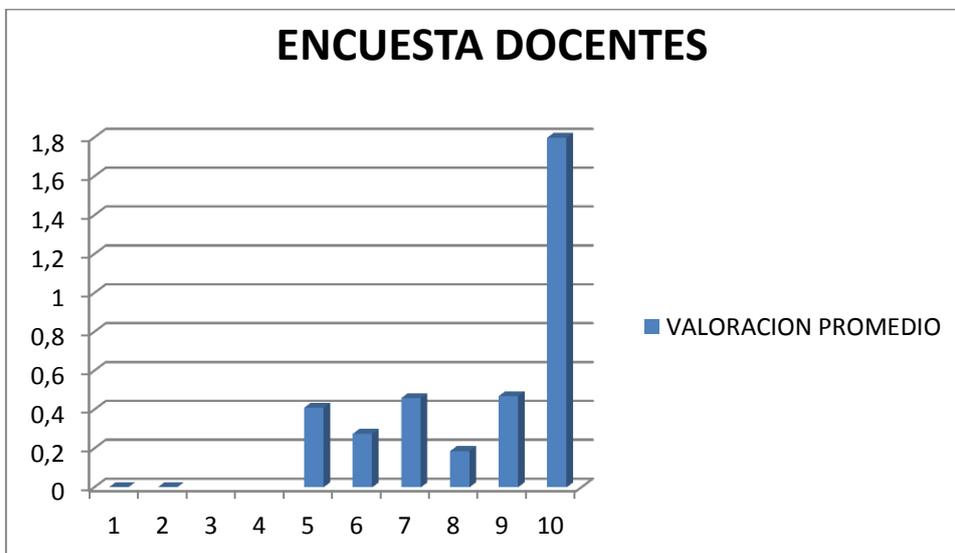
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	10,96	0,46	1,335	7,700	50	20,455	0,409
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,23	1,02	2,89	9,625	50	13,765	0,275
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	10,96	0,51	1,89	9,625	50	22,985	0,460
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,46	1,445	7,4	50	9,305	0,186
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	10,96	0,46	4,335	7,7	50	23,455	0,469
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	89,965	<b>1,799</b>

1,501

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura Nº9 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 1.92 puntos de docentes encuestados el 1.799 cumplen las normas y reglamentos de la institución, y contribuir al mejoramiento institucional; obteniendo como resultado la disposición y cumplimiento de sus compromisos educativos, con el 0,409 de los docentes aplica el reglamento interno de la institución, el 0.275 con entrega el pan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. El 0.469 programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

**Tabla Nº 10**

**COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “AMAUTA ÑAN, DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

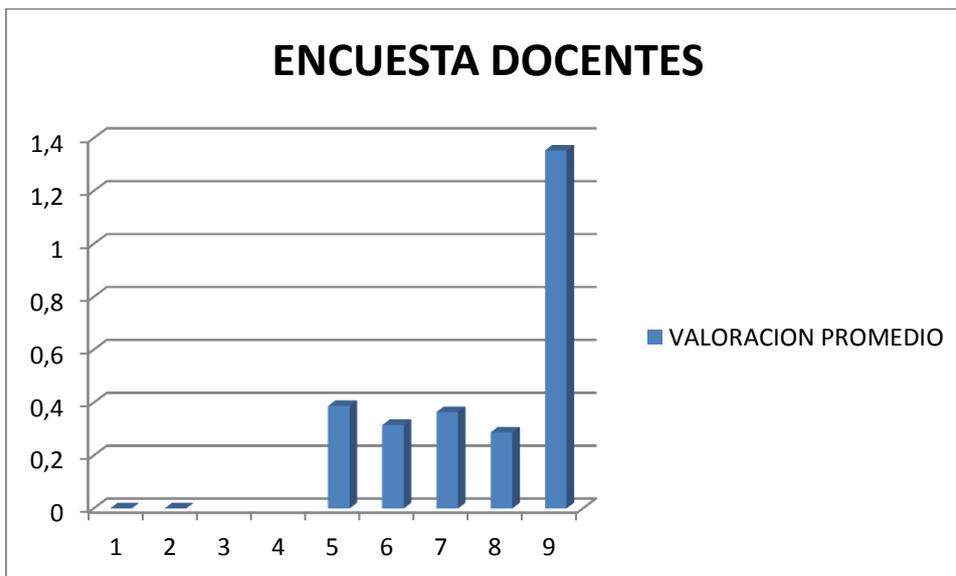
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	1,96	5,835	11,55	50	19,345	0,387
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,82	1,445	13,48	50	15,74	0,315
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,36	2,445	15,4	50	18,205	0,364
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,48	0,46	1,89	11,55	50	14,38	0,288
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	67,67	<b>1,353</b>

1,237

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura Nº10 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Con un total de 1.54 puntos de docentes encuestados el 1.353 poseen disposición al cambio en educación; para la consecución de los estándares de calidad obteniendo como resultado disposición al cambio en todos los ámbitos educativos, con el 0,387 de los docentes propone nuevas formas de enseñanza del

área que dicta. El 0.364 colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI. El 0.288 Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.

Tabla N° 11

**COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO**

**“AMAUTA ÑAN, DE LA PARROQUIA DE SIMIATUG, PROVINCIA BOLÍVAR, durante el año 2012-2013**

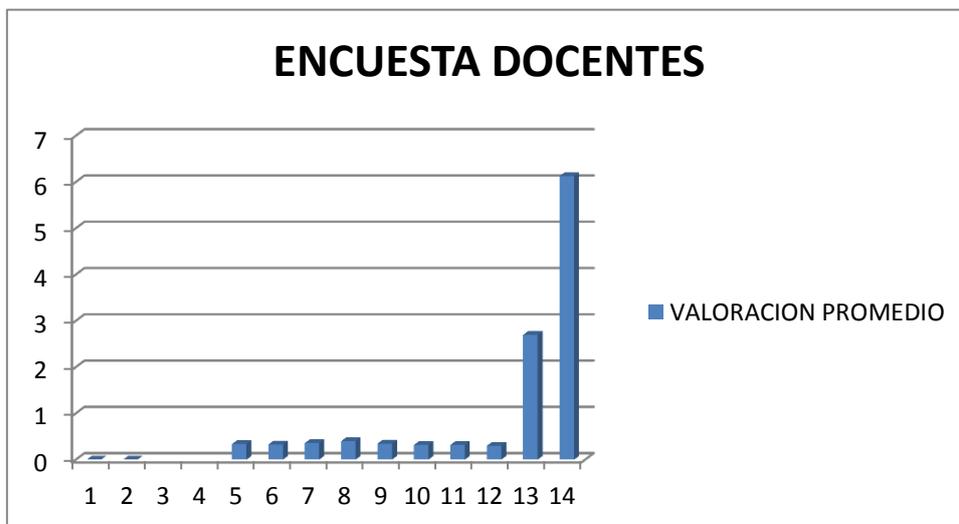
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,96	4,335	11,55	50	16,845	0,337
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	1,92	2,89	11,55	50	16,36	0,327
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,96	1,445	15,4	50	17,805	0,356
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	5,48	1,92	2,89	9,625	50	19,915	0,398
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,96	2,89	13,48	50	17,325	0,347
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,48	0,96	2,89	11,55	50	15,88	0,318
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,48	0,96	2,89	11,55	50	15,88	0,318
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,48	1,92	2,89	9,625	50	14,915	0,298
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	134,925	<b>2,699</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>5,714</b>

2,599

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°11 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Con un total de 3.08 puntos de docentes encuestados el 2.699 tienen desarrollo emocional en su quehacer educativo, para fortalecer la convivencia entre los entes educativos; obteniendo como resultado buen desarrollo emocional, con el

0,337 de los docentes trata a los compañeros con cordialidad, el 0.327 propicia el respeto a las personas diferentes, el 0.318, Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero; y el 0,356 propicia la no discriminación de los compañeros.

**Tabla N° 12**

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR**

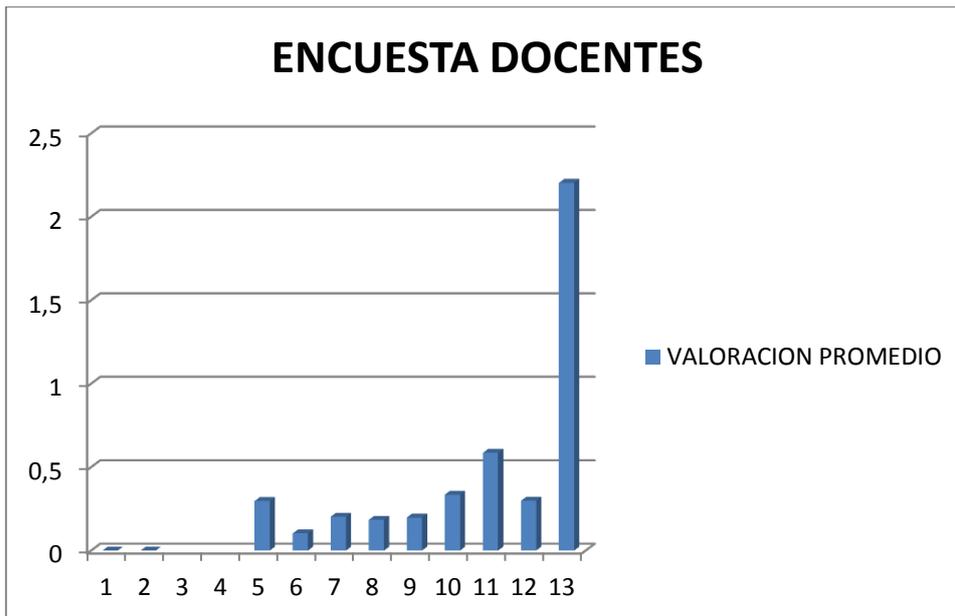
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,174	0,496	0,8242	1,475	10	2,9692	0,297
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,04	0,148	0,363	0,475	10	1,026	0,103
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,496	0,063	1,475	10	2,034	0,203
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,174	0,128	0,063	1,475	10	1,84	0,184
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,148	0,063	1,770	10	1,981	0,198
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,108	2,296	0,063	0,885	10	3,352	0,335
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,074	4,296	0,303	1,180	10	5,853	0,585
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1,148	0,063	1,770	10	2,981	0,298
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	22,0362	<b>2,204</b>

1,881

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura N°12 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**De** un total de 2.35 puntos de docentes encuestados en promedio de 2.204 tienen sociabilidad pedagógica y fomentan la calidad de educación e calidad y calidez, obteniendo como resultado la preparación en el buen vivir, con el 2,204 de los docentes tiene una sociabilidad pedagógica. Y el 0,585 que reajusta la programación

con base en los resultados obtenidos en la evaluación, y el 0,298 desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.

**Tabla N° 13**

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR**

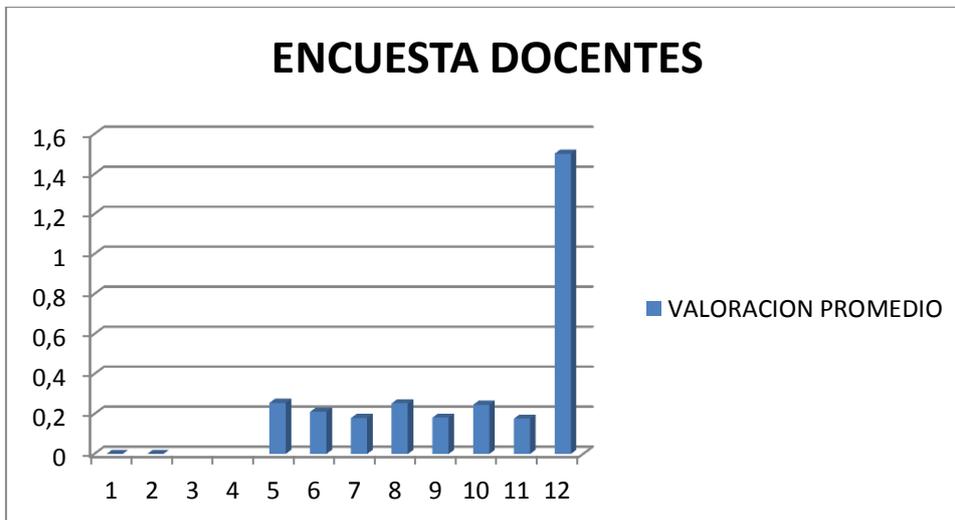
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,248	0,242	2,065	10	2,555	0,256
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,096	0,242	1,770	10	2,108	0,211
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,148	0,048	0,121	1,475	10	1,792	0,179
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,074	0,336	0,642	1,475	10	2,527	0,253
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,198	0,442	1,170	10	1,81	0,181
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	0,074	0,536	0,663	1,185	10	2,458	0,246
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,174	0,096	0,321	1,170	15	1,761	0,176
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	15,011	<b>1,501</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

1,501

**Figura N°13 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**E**l docente de la institución educativa de un total de 2.06 puntos el 1.501 brinda atención a los estudiantes con necesidades individuales para fomentar un clima de no discriminación y trato de igualitario; obteniendo como resultado la poca de preparación en este ámbito, con el 0,256 de los docentes dan atención a los estudiantes con necesidades individuales propiciando el respeto a las personas con capacidades especiales, y el 0,253 puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes; el 0,246 se comunican individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una

entrevista personal, con el 1,501 del puntaje y total de 2,06 puntos.

Tabla Nº 14

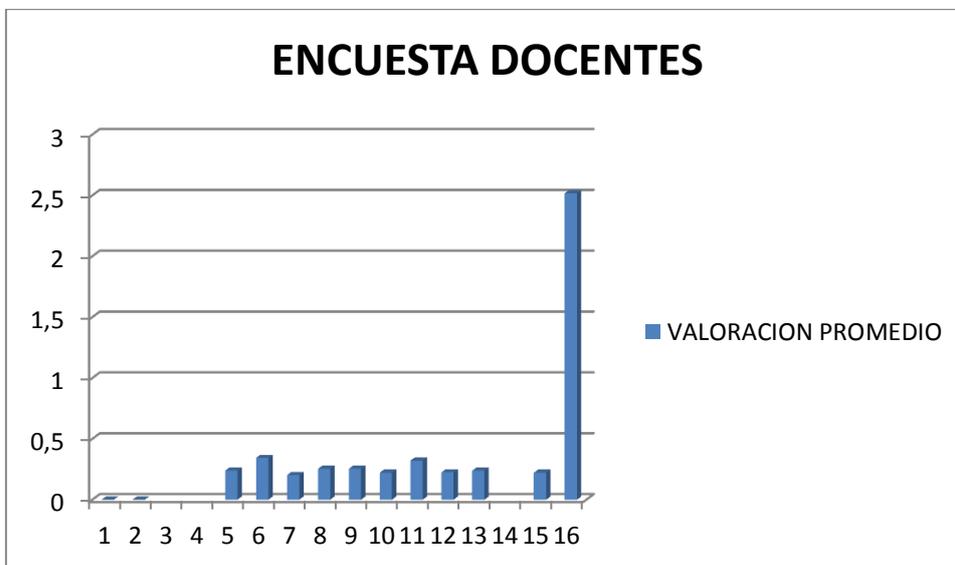
**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,174	0,296	0,442	1,475	10	2,387	0,239
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	1,074	0,148	0,442	1,770	10	3,434	0,343
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,174	0,296	0,663	0,885	10	2,018	0,202
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,174	0,148	0,442	1,770	10	2,534	0,253
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,548	0,296	0,221	1,475	10	2,54	0,254
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,074	0,296	0,663	1,180	10	2,213	0,221
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	1,074	0,296	0,663	1,180	10	3,213	0,321
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,174	0,148	0,442	1,475	10	2,239	0,224
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,174	0,296	0,442	1,475	10	2,387	0,239
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	0,296	0,442	1,475	10	2,213	0,221
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	25,178	<b>2,518</b>

2,518

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura Nº14 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

El promedio 0,254 de docentes de un total de 2.94 poseen habilidades pedagógicas y didácticas de acuerdo a las características y estándares de calidad educativo, obteniendo como resultado los docentes planifican las clases en el marco del currículo nacional, con el 0,253 entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, el 0,343 enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional con el total de 2,518 de 2,94 habilidades pedagógicas y didácticas contemporáneas.

Tabla N° 15

## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

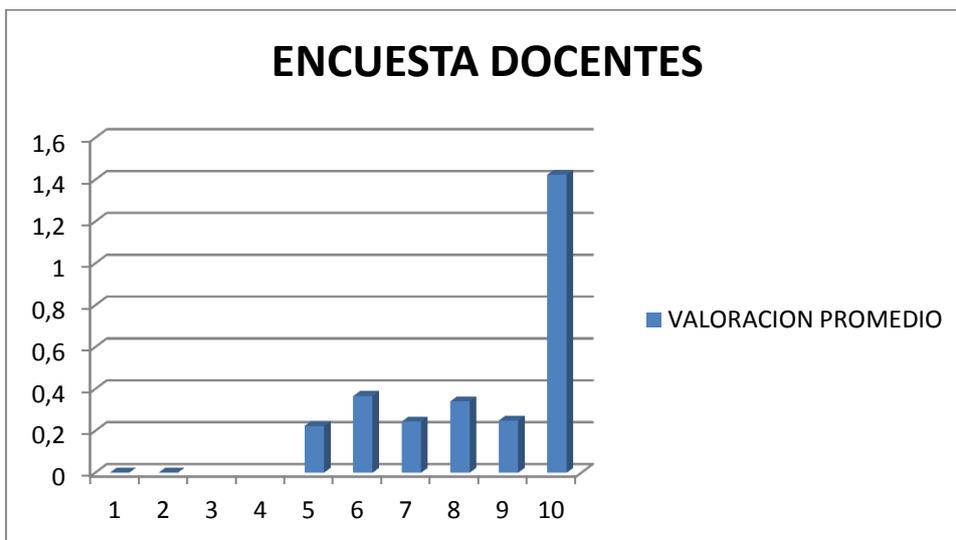
## DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,174	0,048	0,242	1,770	10	2,234	0,223
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	2,148	0,096	0,242	1,180	10	3,666	0,367
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,084	0,148	0,442	1,770	10	2,444	0,244
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	1,074	0,048	0,221	2,065	10	3,408	0,341
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,174	0,108	0,442	1,770	10	2,494	0,249
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>14,246</b>	<b>1,425</b>

1,425

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°15 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 1.47 de docentes encuestados el 1.425 aplican las normas y reglamentos y contribuir al aseguramiento de la calidad educativa, obteniendo como resultado la práctica equitativa de las normas y reglamentos, con el 0,367 de docentes investigados dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, con el 0,341 le gusta participar en los Consejos Directivos o técnicos, 0,249 llegan puntualmente a todas sus clases; y el 1,425 del total de 1,47 puntos que aplican las normas y reglamentos interno de la institución en las actividades que le competen

Tabla N° 16

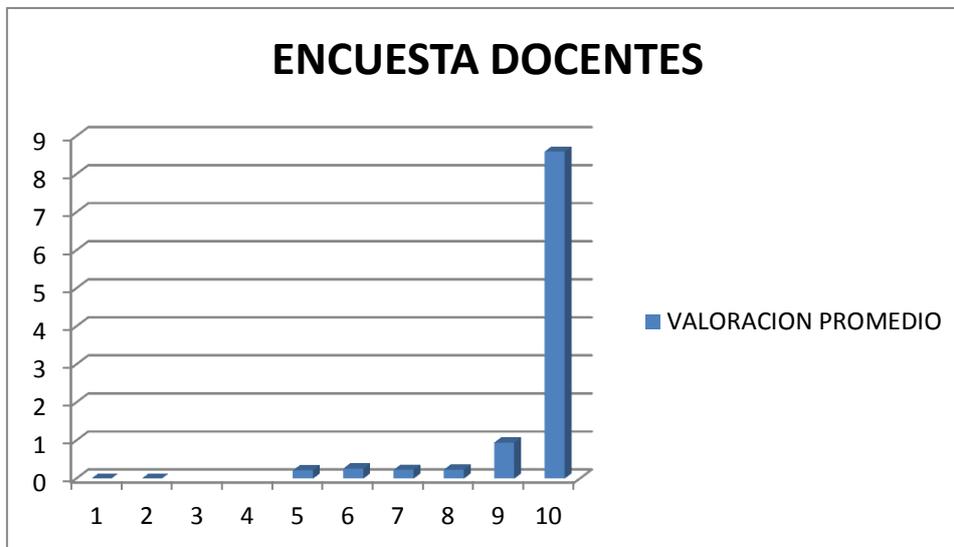
## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,174	0,296	0,221	1,475	10	2,166	0,217
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	0,442	2,065	10	2,655	0,266
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	0,296	0,442	1,475	10	2,287	0,229
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,148	0,442	1,770	10	2,36	0,236
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	9,468	<b>0,947</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,262</b>

0,937

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°16 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**D**e un total de 1.18 de docentes encuestados el 0.947 tiene relación con la comunidad, obteniendo como resultado la poca participación activa en el desarrollo de la misma, con el 0.266 de docentes de la institución les gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes; y el 0,236 participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, con el 0,947 del total de 1,18 puntos tienen relación participativa con el desarrollo de la comunidad.

Tabla N° 17

## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR

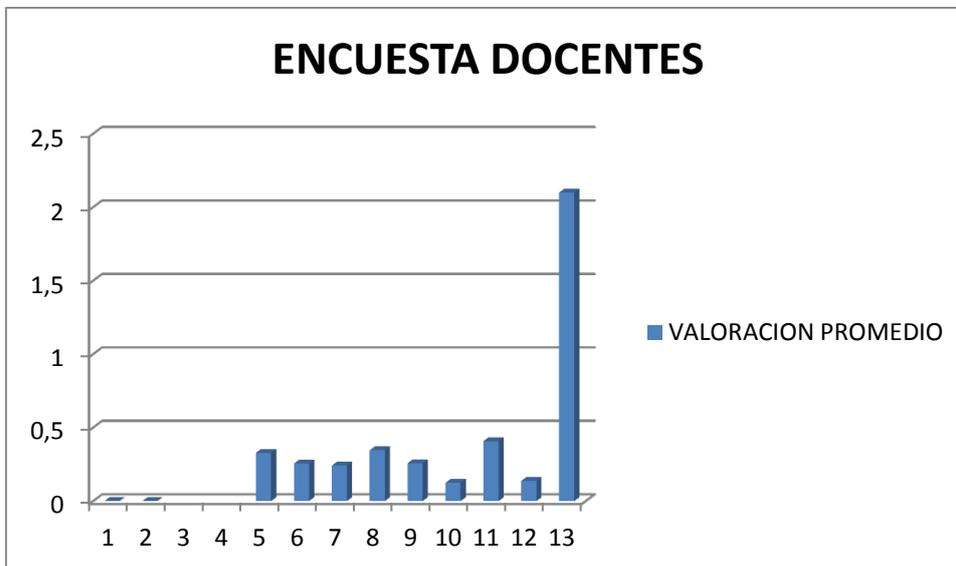
## DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,074	0,296	0,442	1,475	10	3,287	0,329
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,174	0,24	0,663	1,475	10	2,552	0,255
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,28	0,663	1,475	10	2,418	0,242
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,174	1,148	0,663	1,475	10	3,46	0,346
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,148	0,663	1,770	10	2,581	0,258
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,296	0,063	0,885	10	1,244	0,124
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	1,94	0,296	0,663	1,180	10	4,079	0,408
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	0,663	0,570	10	1,381	0,138
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	21,002	<b>2,100</b>

2,1

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°17 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Con un total de 2.35 puntos el 2.10 tienen sociabilidad pedagógica con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia. Con el promedio 0.408 de docentes reajusta la programación con base en los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes; el 0,346 propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes, con el 0,329 toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, del 2,10 del total 2,35 poseen sociabilidad pedagógica y toman en cuenta las opiniones y criterios de los estudiantes.

Tabla N° 18

## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR

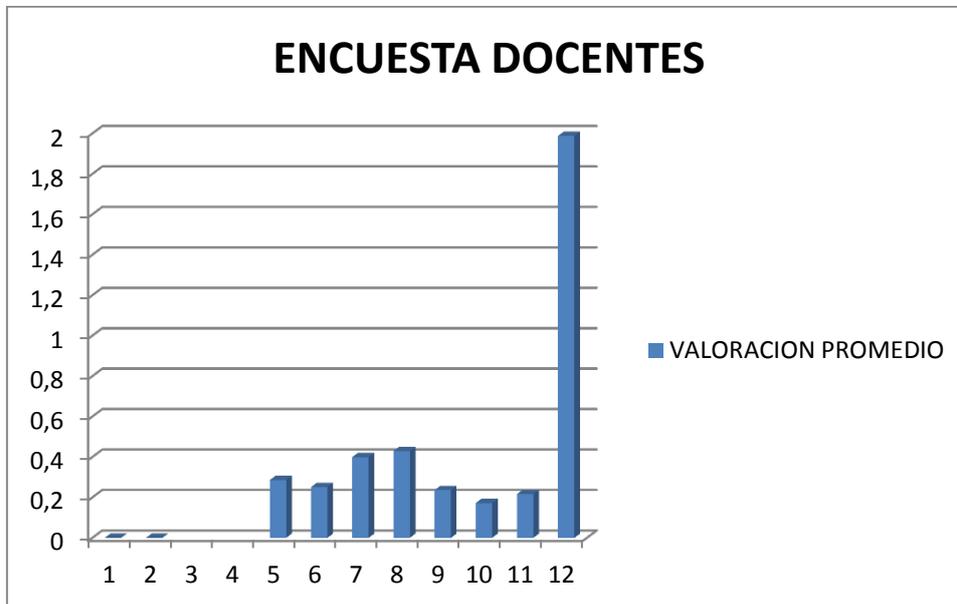
## DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,148	0,642	2,065	10	2,855	0,286
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,296	0,442	1,770	10	2,508	0,251
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	2,148	0,148	0,221	1,475	10	3,992	0,399
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,074	2,296	0,442	1,475	10	4,287	0,429
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,148	0,442	1,770	10	2,36	0,236
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	0,074	0,096	0,663	0,885	10	1,718	0,172
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	0,096	0,221	1,770	10	2,161	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,881	1,988

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

1,988

Figura N°18 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 2.06 puntos el 1.988 de docentes encuestados brindan atención a los estudiantes con necesidades individuales, como referente empírico que aplica al desempeño docente, obteniendo como resultado el despliegue de sus capacidades en la docencia, con el 0,399 del promedio de docentes durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes y el 0,429 detectan una necesidad educativa especial leve en los educandos, el 0,286 propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, con el 1,988 del total de 2,06 que tienen atención a los estudiantes con necesidades especiales.

Tabla N° 19

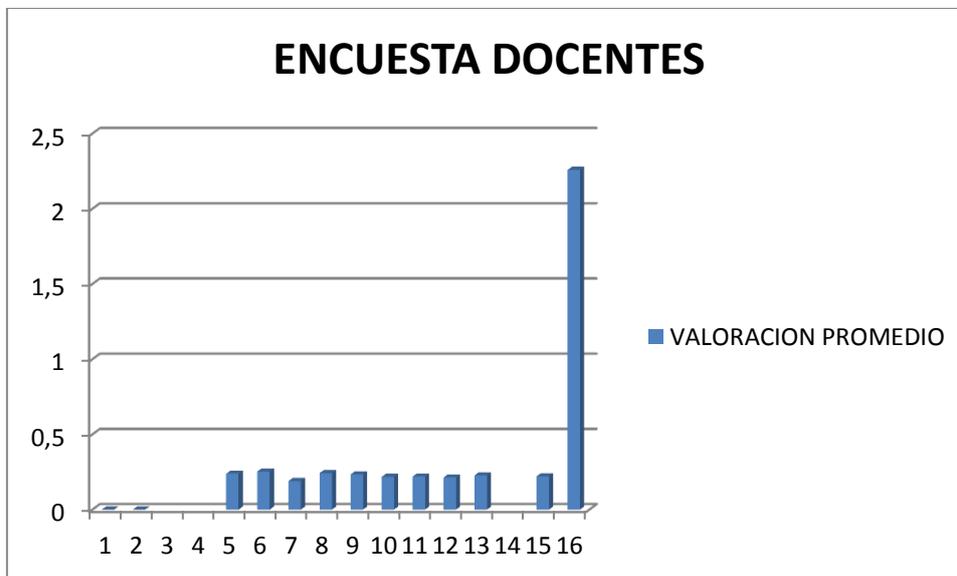
## EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,174	0,296	0,442	1,475	10	2,387	0,239
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,174	0,148	0,442	1,770	10	2,534	0,253
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,054	0,296	0,663	0,885	10	1,898	0,190
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,064	0,148	0,442	1,770	10	2,424	0,242
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,348	0,296	0,221	1,475	10	2,34	0,234
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,034	0,296	0,663	1,180	10	2,173	0,217
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,054	0,296	0,663	1,180	10	2,193	0,219
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,074	0,148	0,442	1,475	10	2,139	0,214
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,064	0,296	0,442	1,475	10	2,277	0,228
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	0,296	0,442	1,475	10	2,213	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,578	2,258

2,228

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°19 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 2.94 puntos el 2.258 de docentes encuestados poseen habilidades pedagógicas y didácticas, a fin de desplegar propósitos relevantes obteniendo como resultado, la capacidad profesional, capacidad pedagógica, practica de valores y compromiso institucional; el promedio 0,253 de docentes de esta institución y se enmarcan en el plan anual en el proyecto educativo, el 0,242 entrega el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva; 0,239 utiliza bibliografía actualizada. Con el total de 2,228 de 2.94 puntos que poseen habilidades pedagógicas y didácticas.

**Tabla N° 20**

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR**

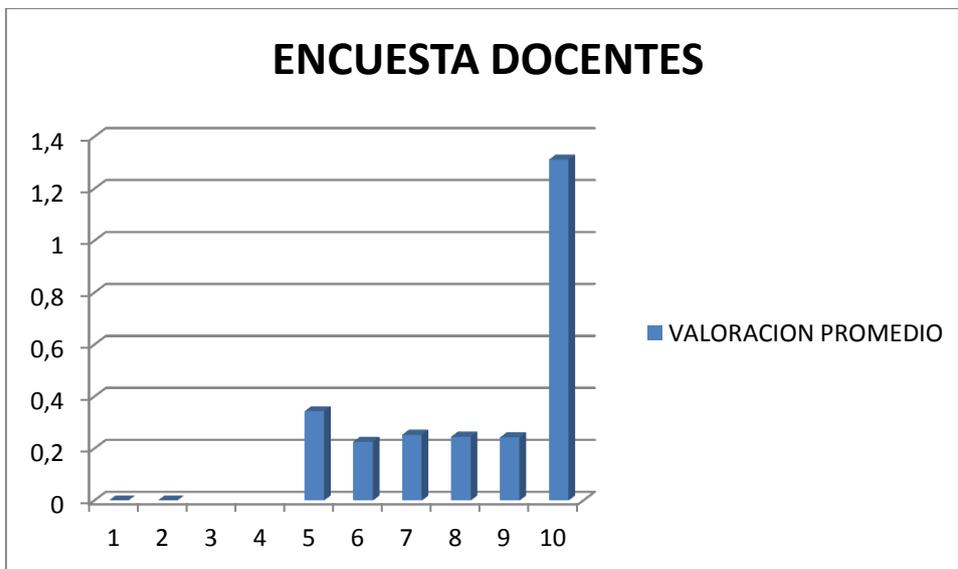
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	1,074	0,148	0,442	1,770	10	3,434	0,343
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,348	0,296	0,442	1,180	10	2,266	0,227
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,174	0,148	0,442	1,770	10	2,534	0,253
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,024	0,148	0,221	2,065	10	2,458	0,246
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,072	0,148	0,442	1,770	10	2,432	0,243
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>13,124</b>	<b>1,312</b>

1,188

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura N°20 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Con un total de 1.47 puntos el 1.312 de docentes encuestados aplican las normas y reglamentos, para apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo, obteniendo como resultado el cumplimiento de sus obligaciones para conseguir una educación de calidad, con el promedio 0,343 de docentes aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen; y el 0,253 sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, y 0,246 le gusta participar en los Consejos Directivos y Técnicos con el 1,312 puntos del total de 1,47 que aplican las normas y reglamentos en las actividades que le competen.

Tabla N° 21

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR**

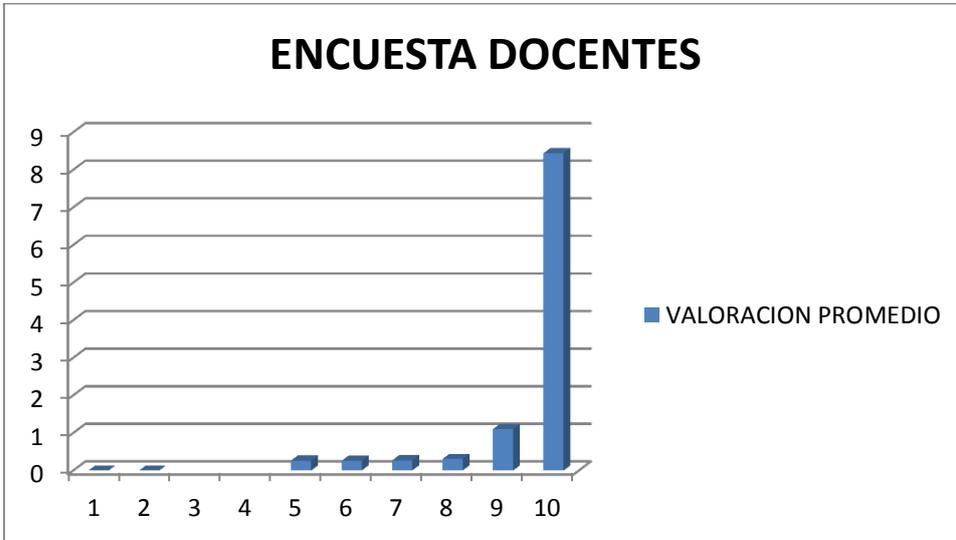
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	1,074	0,096	0,021	1,475	10	2,666	0,267
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,108	0,442	2,065	10	2,615	0,262
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	1,074	0,096	0,042	1,475	10	2,687	0,269
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,048	0,042	2,970	10	3,06	0,306
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>11,028</b>	<b>1,103</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,441</b>

0,937

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°21 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 1.18 puntos el 1.103 en promedio el docente tiene relación con la comunidad y aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas, obteniendo como resultado la dinamización en el proceso educativo de sus hijos; El 0,306 de docentes participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, y el 0,26 comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. El puntaje total de 8,441 de 10 puntos de docentes tiene participación activa en el desarrollo de la comunidad.

Tabla N° 22

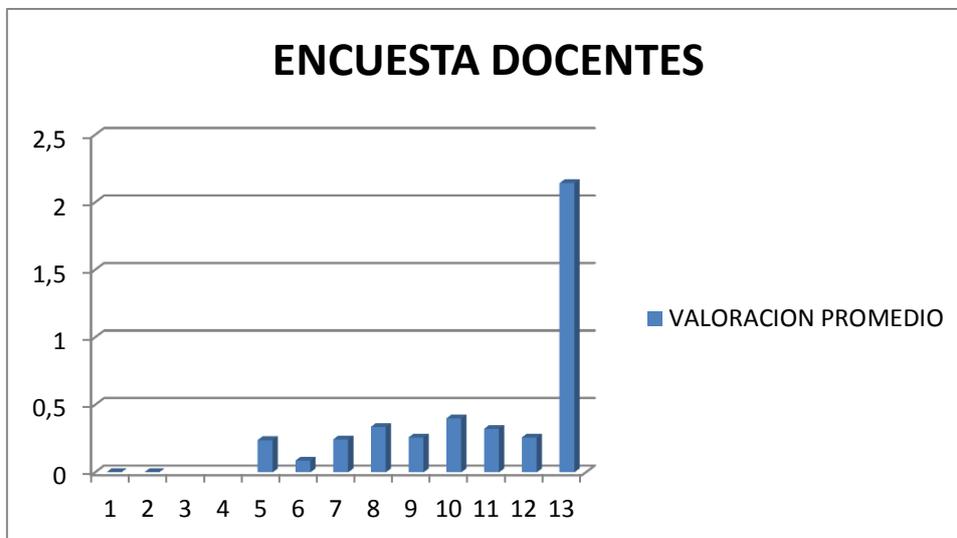
## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,522	0,888	1,326	4,425	30	7,161	0,239
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,012	0,444	0,663	1,475	30	2,594	0,086
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,888	1,989	4,425	30	7,302	0,243
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	3,222	0,444	1,989	4,425	30	10,08	0,336
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,444	1,989	5,310	30	7,743	0,258
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	6,444	0,888	1,989	2,655	30	11,976	0,399
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	3,222	0,888	1,989	3,540	30	9,639	0,321
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,444	1,989	5,310	30	7,743	0,258
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	64,238	<b>2,141</b>

2,141

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°22 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 2.35 puntos el 2.141 de docentes encuestados en promedio tienen sociabilidad pedagógica, para contribuir al alcance de óptimos resultados en la formación de los estudiantes, obteniendo como resultado el desarrollo de los recursos pedagógicos. Con el 0.399 de docentes explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes, y el 0,336 propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes; y 0,321 reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación, el total 2,141 de docentes tienen sociabilidad pedagógica y toman en cuenta a los estudiantes en las sugerencias y opiniones.

Tabla N° 23

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO**

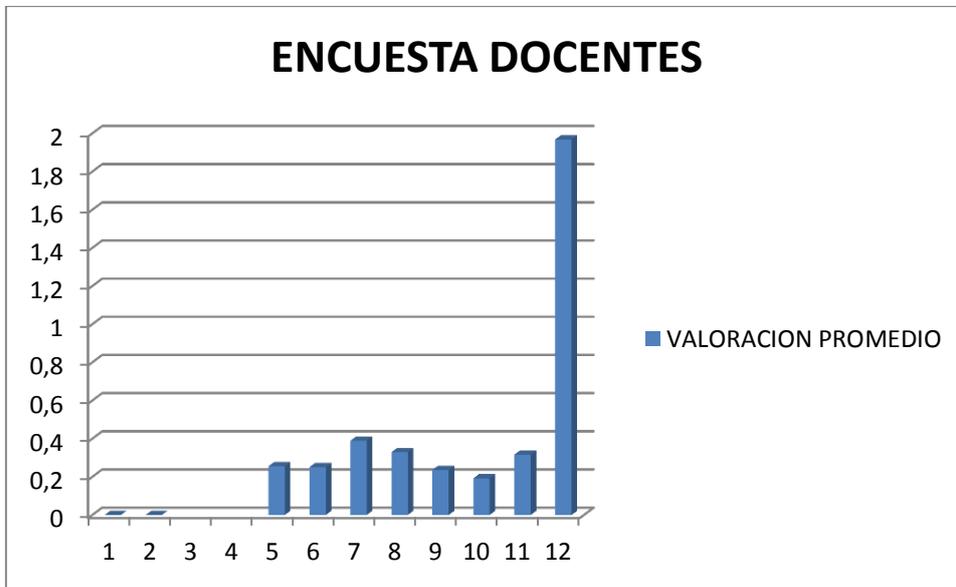
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,144	1,326	6,195	30	7,665	0,256
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,888	1,326	5,310	30	7,524	0,251
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	6,444	0,144	0,663	4,425	30	11,676	0,389
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	3,222	0,888	1,326	4,425	30	9,861	0,329
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,444	1,326	5,310	30	7,08	0,236
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	0,222	0,888	1,989	2,655	30	5,754	0,192
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	3,222	0,888	0,063	5,310	30	9,483	0,316
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	59,043	<b>1,968</b>

1,968

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°23 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 2.06 de puntos el 1,968 de docentes encuestados brindan atención a los estudiantes con necesidades individuales, como referente empírico que aplica al desempeño docente, obteniendo como resultado el despliegue de sus capacidades en la docencia, con el 0,389 de docentes durante las clases permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes, 0,329 puede detectar una necesidad especial leve en los educandos, y 0,316 colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere; del total de 1,968 de docentes poseen habilidades para atender a estudiantes con necesidades individuales.

Tabla N° 24

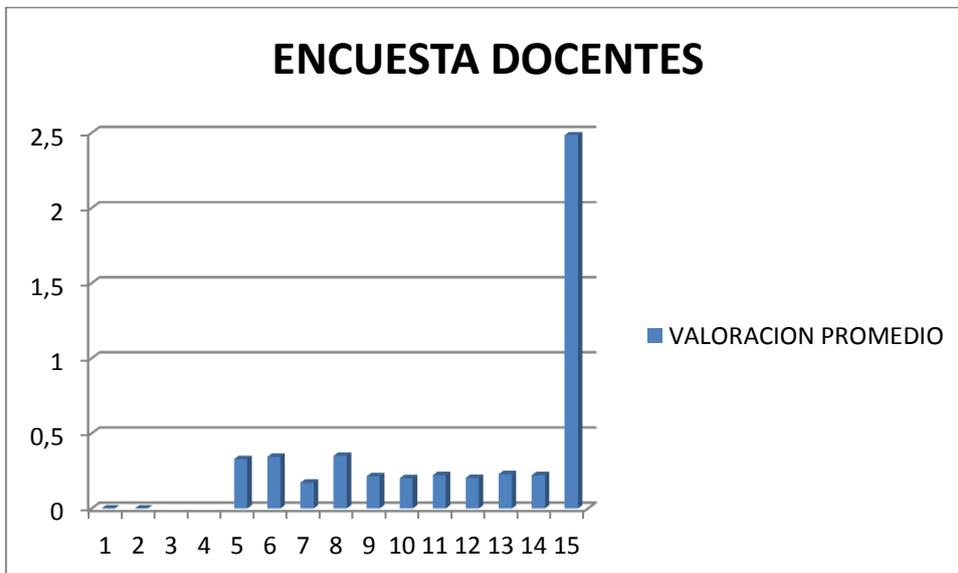
### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	3,222	0,888	1,326	4,425	30	9,861	0,329
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	3,222	0,444	1,326	5,310	30	10,302	0,343
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,222	0,288	1,989	2,655	30	5,154	0,172
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	3,222	0,444	0,663	6,195	30	10,524	0,351
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	1,044	0,288	0,663	4,425	30	6,42	0,214
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,222	0,288	1,989	3,540	30	6,039	0,201
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,222	0,888	1,989	3,540	30	6,639	0,221
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,222	0,144	1,326	4,425	30	6,117	0,204
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,222	0,888	1,326	4,425	30	6,861	0,229
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarían en la vida diaria.	0	0	0,888	1,326	4,425	30	6,639	0,221
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>74,556</b>	<b>2,485</b>

2,235

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Nan"

Figura N°24 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Nan"

De un total de 2.94 puntos el 2.48 de docentes encuestados tienen habilidades pedagógicas y didácticas, facilitando la interacción entre los docentes – estudiantes; obteniendo como resultado la formación integral de sus estudiantes, con el 0,351 de docentes entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, el 0,343 enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional de un total de 2,485 que poseen habilidades didácticas y pedagógicas.

Tabla Nº 25

### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO

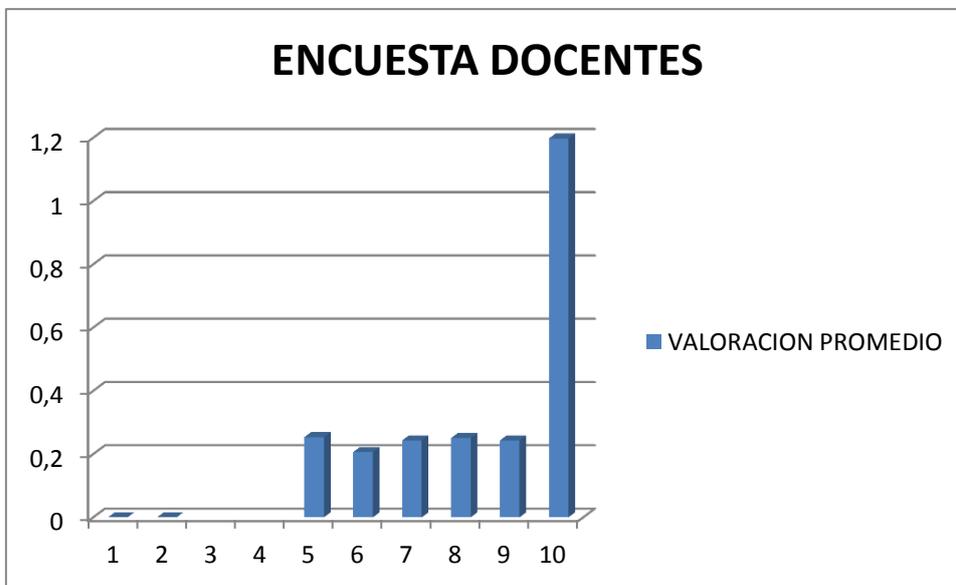
#### DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,522	0,444	1,326	5,310	30	7,602	0,253
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,444	0,888	1,326	3,540	30	6,198	0,207
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,222	0,444	1,326	5,310	30	7,302	0,243
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,222	0,444	0,663	6,195	30	7,524	0,251
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,222	0,444	1,326	5,310	30	7,302	0,243
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>35,928</b>	<b>1,198</b>

1,188

Fuente: Encuesta Educativa "Amauta Ñan" a docentes de la Unidad

Figura Nº25 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 1.47 de puntos el 1.198 aplican las normas y reglamentos con el propósito de un mejoramiento continuo, obteniendo como resultado la mejora del sistema educativo en los estándares de calidad educativa. Con un promedio 0,253 de docentes aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, el 0,251 le gusta participar en los Consejos Directivos o técnicos, del total de 1,198 de docentes aplica las normas y reglamentos de la institución.

Tabla N° 26

### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO

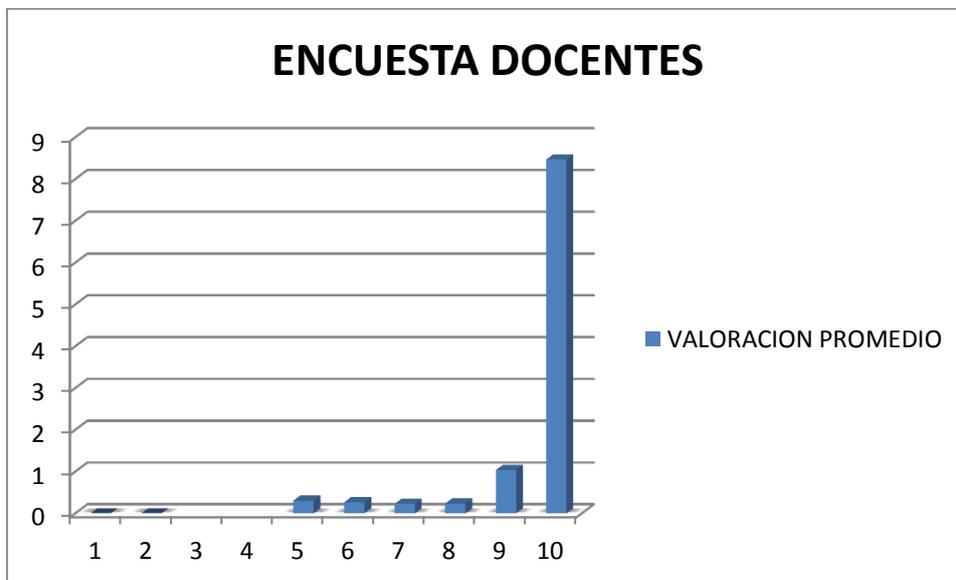
#### DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	3,222	0,888	0,663	4,425	30	9,198	0,307
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,444	1,326	6,195	30	7,965	0,266
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,222	0,888	1,326	4,425	30	6,861	0,229
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,444	1,326	5,310	30	7,08	0,236
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>31,104</b>	<b>1,037</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,469</b>

0,937

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°26 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

EL promedio 1.037 puntos de docentes participa activamente en el desarrollo de la comunidad, de un total de 1.18, para la interacción entre los actores educativos, obteniendo como resultado el mejoramiento institucional educativo, y el 0,266 le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, con el 0,236 participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, del total 1,037 de docentes tienen relación activa con la comunidad de su institución.

	<b>Rector</b> =	<b>Vicere</b> <b>ctor</b> =	<b>Con-</b> <b>sejo</b> <b>Direc-</b> <b>tivo</b>	<b>PROMEDIO;</b>
<b>CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN PROMEDIO</b>	<b>7,842</b>	<b>7,842</b>	<b>7,706</b>	<b>7,797</b>

Tabla N° 27

## EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

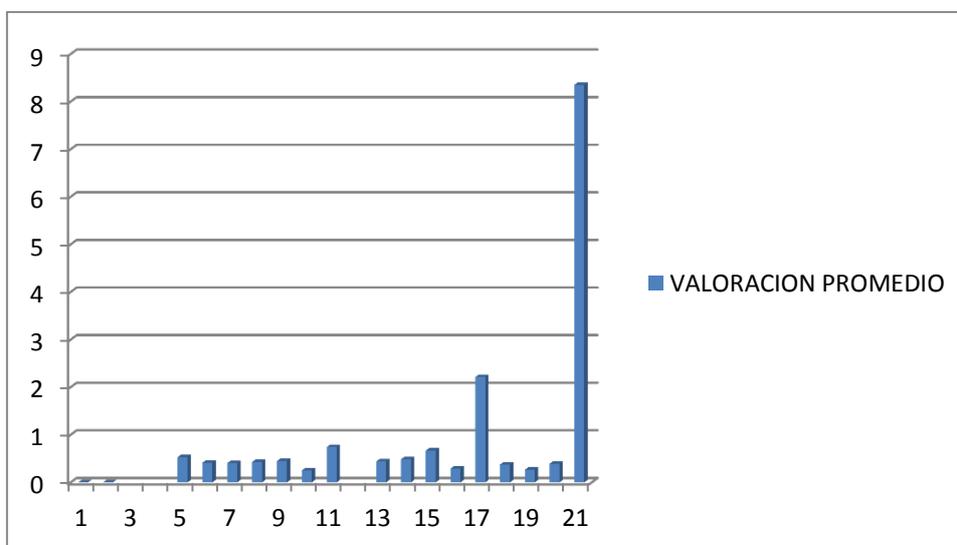
## DIMENSIÓN QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,071	0,243	1,542	3,43	15	5,286	0,529
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,171	0,486	1,028	1,43	15	4,115	0,412
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,151	0,686	2,056	1,158	15	4,051	0,405
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	1,086	2,056	1,144	15	4,286	0,429
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,471	0,543	1,542	1,930	15	4,486	0,449
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	0,686	1,028	0,816	15	2,53	0,253
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,271	0,543	2,056	3,544	15	7,414	0,741
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,071	0,886	1,028	2,430	15	4,415	0,442
1.8.2. Sintetizar.	0	0	0,886	1,542	2,430	15	4,858	0,486
1.8.3. Reflexionar.	0	2,271	0,443	1,542	2,430	15	6,686	0,669
1.8.4. Observar.	0	0,171	0,443	1,542	0,744	15	2,900	0,290
1.8.5. Descubrir.	0	0,171	0,443	2,056	19,46	15	22,128	2,213
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,171	0,443	1,028	1,116	15	3,758	0,376
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,171	0,686	1,542	0,258	15	2,657	0,266
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	0,443	2,056	1,430	15	3,929	0,393
<b>TOTAL</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>83,499</b>	<b>8,350</b>

7,972

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

## Figura N°27 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 10.97 puntos el 8.350 de docentes encuestados, desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas en la labor educativa, obteniendo como

resultado la implementación de la evaluación pedagógica en su quehacer diario, con el promedio 0,669 de docentes desarrolla las habilidades en los estudiantes de reflexionar y el 0,486 sintetizar, 0,442 analizar, y el 0,449 ejemplifica los temas tratados, con el total 8,350 de docentes tienen habilidades pedagógicas y didácticas en su desempeño profesional.

**Tabla N° 28**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

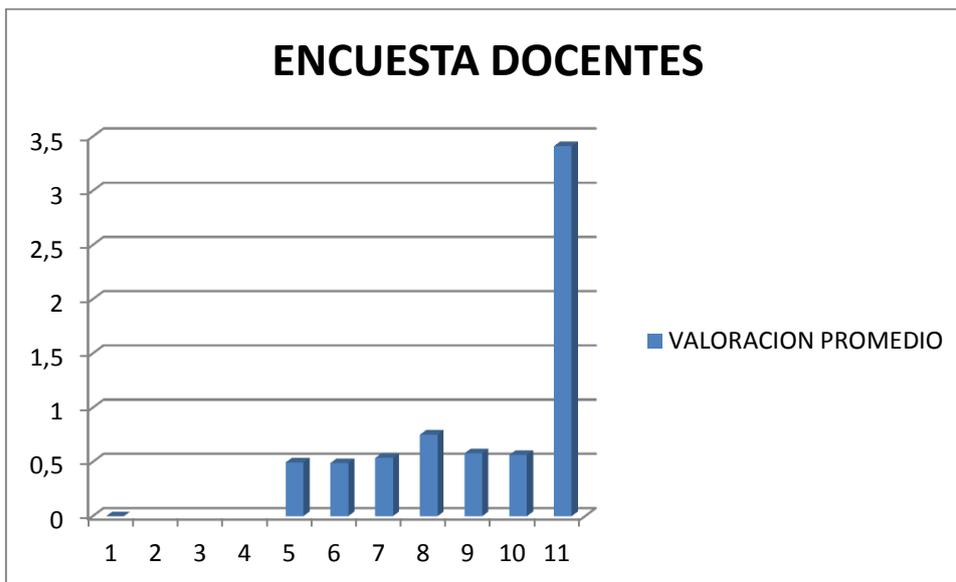
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚAN:**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,271	0,243	0	4,43	10	4,944	0,494
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	0,071	0,706	2,056	2,058	10	4,891	0,489
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,141	0,243	1,542	3,430	10	5,356	0,536
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	1,243	2,142	4,116	10	7,501	0,750
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	0,729	1,628	3,430	10	5,787	0,579
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,486	1,028	4,116	10	5,63	0,563
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,109	3,411

3,411

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura N°28 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 10.97 puntos el 8.350 de docentes encuestados, desarrollan habilidades de sociabilidad pedagógicas en la labor educativa, obteniendo como resultado la implementación de la evaluación pedagógica en su quehacer diario, con el 0,750 de docentes pregunta los estudiante sobre ideas más importantes de la clase anterior, el 0,579 realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase, y

el 0.563 aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes de un total de 3,411 de docentes poseen habilidades de sociabilidad pedagógica.

**Tabla Nº 29**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

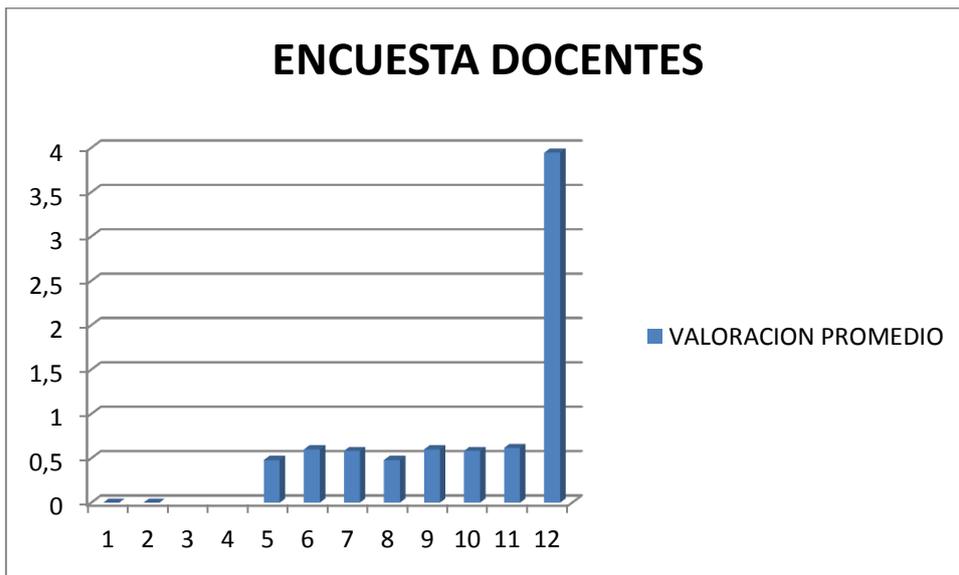
**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚAN:**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0,171	1,029	1,542	2,058	10	4,800	0,480
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0	0,343	1,542	4,116	10	6,001	0,600
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	0,686	1,028	4,116	10	5,830	0,583
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,171	1,029	1,542	2,058	10	4,800	0,480
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0,686	0,514	4,802	10	6,002	0,600
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	0,686	1,028	4,116	10	5,830	0,583
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,171	0	0,514	5,488	10	6,173	0,617
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>39,436</b>	<b>3,944</b>

3,944

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura Nº29 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 4.80 puntos de 3.99 de docentes encuestados brindan atención a los estudiantes con necesidades individuales, sin discriminación, obteniendo como resultado la educación de calidad y calidez, con el promedio de 0,617 de docentes promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase, y el 0,600 realiza evaluaciones al finalizar la clase, y el 0,600 recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado; del total de 3,99 de docentes se preocupa

por los estudiantes de habilidades individuales.

**Tabla Nº 30**

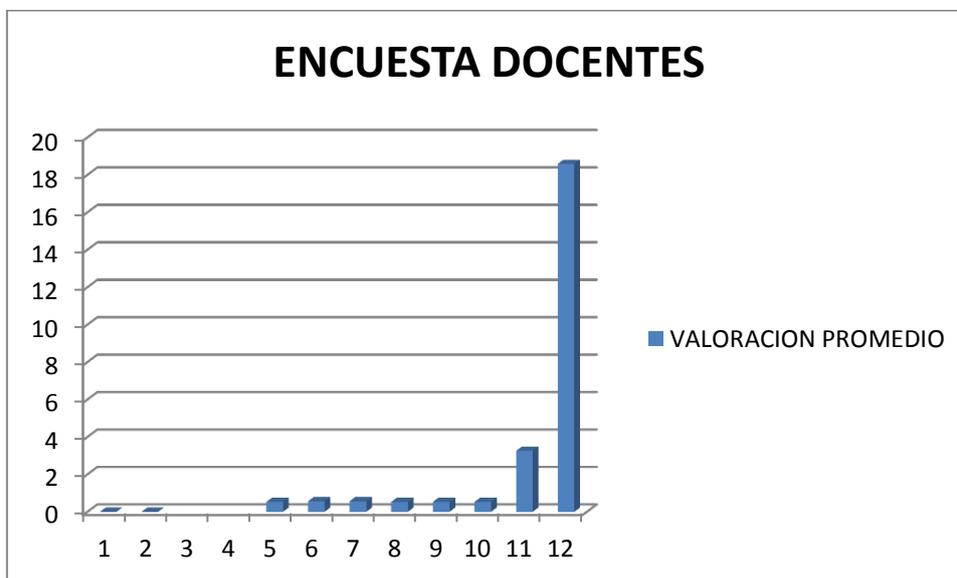
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚAN:**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,171	0,686	1,028	3,430	10	5,315	0,532
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	0,686	1,542	3,430	10	5,658	0,566
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,171	0,343	1,028	4,116	10	5,658	0,566
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,686	0,514	4,116	10	5,316	0,532
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	0	1,029	1,542	2,744	10	5,315	0,532
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,171	0,686	1,028	3,430	10	5,315	0,532
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>32,577</b>	<b>3,258</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>18,585</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura Nº30 ENCUESTA A DOCENTES**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 4.11 puntos el 3.258 de docentes encuestados mantienen relaciones con los estudiantes, y obtener interacción estudiante, docente, obteniendo como resultado la labor docente, con el promedio 0,566 de docentes enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, el 0,566 enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo, y 0.532 enseña a respetar a las personas diferentes, el 0,532 toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes; con el total de 3,258 de docentes tiene buena relación con los estudiantes. Del promedio total 18,585 del puntaje total de 24 puntos.

Tabla Nº 31

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

**DIMENSIÓN QUE SE EVALÚAN:**

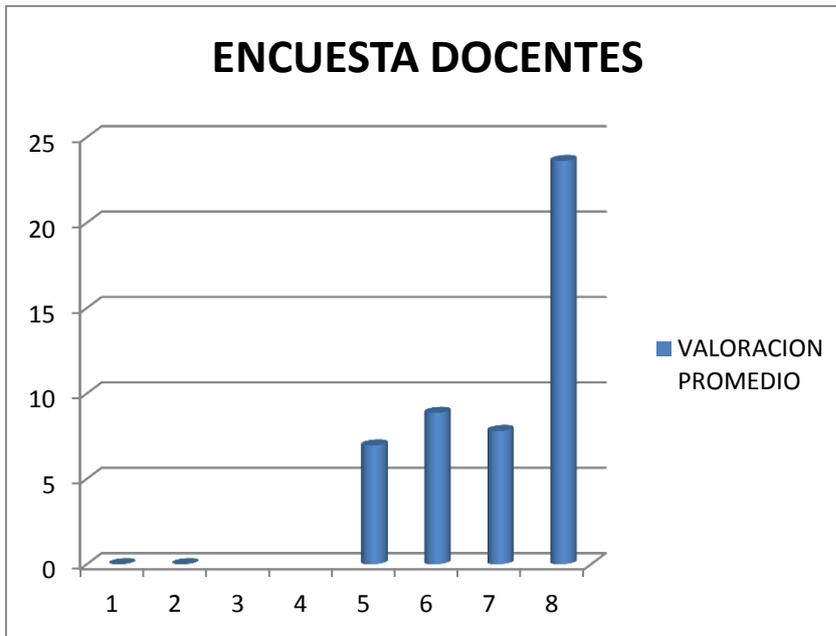
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	2,111	1,263	1,896	1,686	10	6,956	0,696
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	4,222	0,842	1,264	2,529	10	8,857	0,886
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	2,111	0,421	1,896	3,372	10	7,8	0,780
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	23,613	<b>2,361</b>

2,361

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Nan"

Figura Nº31 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

El promedio 0,886 de docentes colabora en el desarrollo de las actividades en beneficio de la Comunidad, y 0,780 contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la Comunidad, con el total de 2,361 de docentes que realizan actividades conjuntamente con la Comunidad educativa.

Tabla N° 32

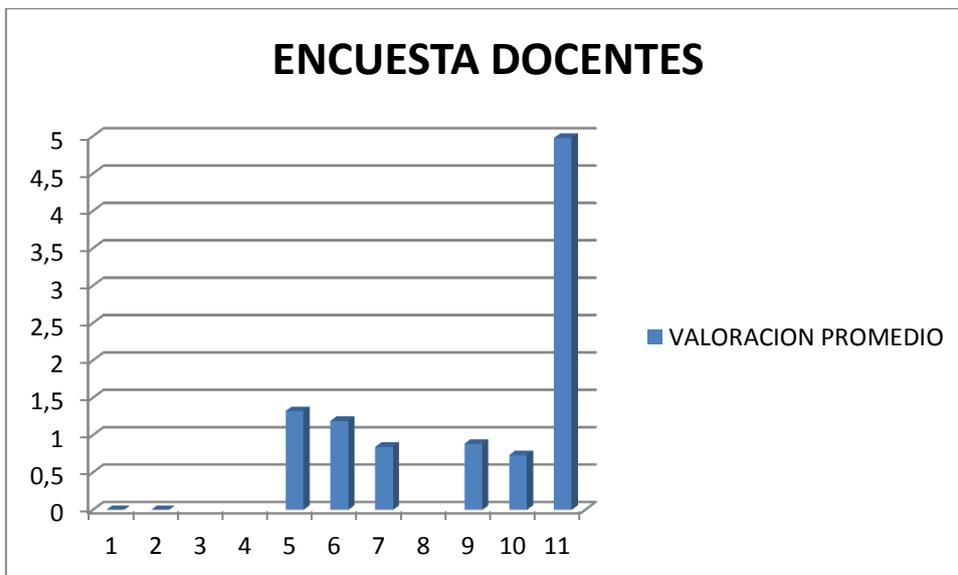
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	4,222	1,263	1,264	2,529	10	9,278	0,928
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,111	1,263	0,632	4,215	10	8,221	0,822
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,111	0,421	1,896	4,215	10	8,643	0,864
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	4,222	0,842	0,632	4,215	10	9,911	0,991
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	36,053	<b>3,605</b>

3,605

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°32 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 5.05 de puntos el 4.975 de docentes encuestados mantienen sociabilidad pedagógica, ofreciendo una educación de calidad; obteniendo como resultado participación conjunta entre los actores educativos, con el promedio 0,991 de docentes se comunica con el padre de familia para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, 0,928 es puntual a la hora de iniciar la clase, 0,864 entrega las calificaciones oportunamente; el total de 3,605 de docentes aplica el reglamento interno de su Institución educativa.

Tabla N° 33

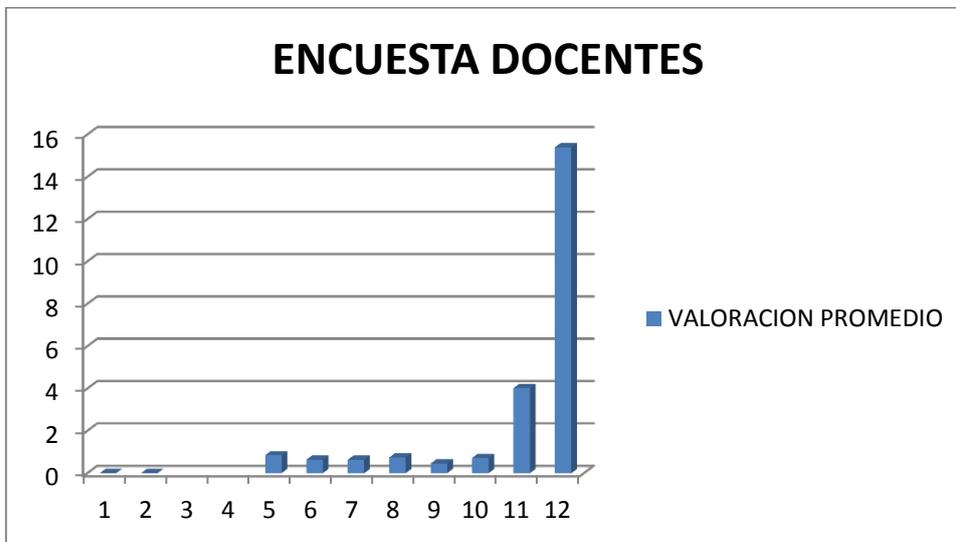
### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	1,111	2,842	1,896	7,372	15	13,221	1,322
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2,222	4,842	0,632	4,215	15	11,911	1,191
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,111	2,842	1,264	1,215	15	8,432	0,843
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.	0	1,111	1,421	1,264	5,058	15	8,854	0,885
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	4,222	0,221	0,232	2,658	15	7,333	0,733
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	49,751	4,975

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°33 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 5.05 puntos de 4.975 de docentes encuestados tienen sociabilidad pedagógica en la labor educativa, obteniendo como resultado la implementación de la evaluación pedagógica en su quehacer diario, con el promedio 0,885 de docentes toma en cuenta las opiniones, sugerencias y criterios de su hijo o representado, 0,843 enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes, 0,733 se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y o entrevistas; y el total de 4,975 de docentes poseen sociabilidad pedagógica en la institución educativa.

Tabla N° 34

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTE**

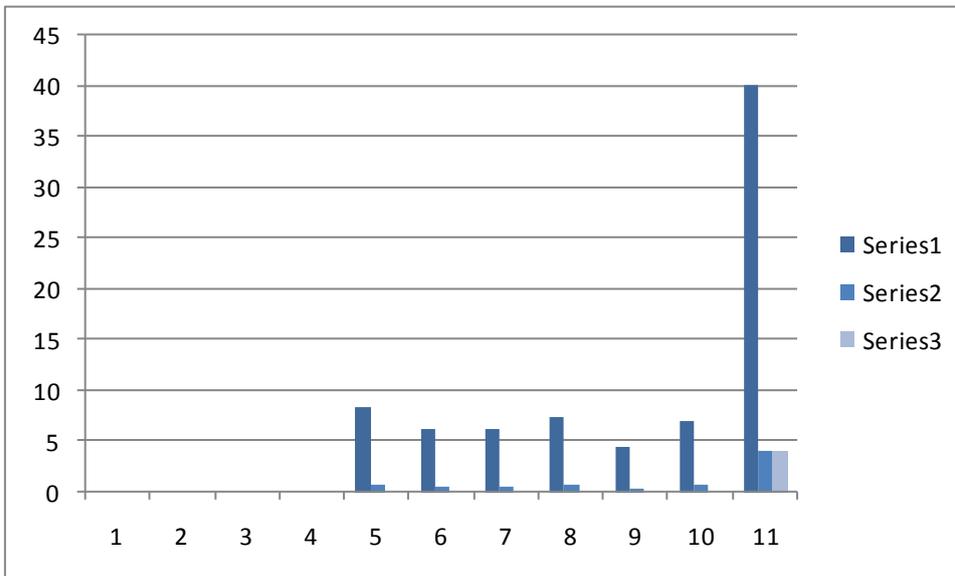
**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 Puntos)	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	2,011	2,842	0,932	2,658	15	8,443	0,844
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,211	1,442	0,632	2,058	15	6,343	0,634
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	1,111	1,042	1,632	2,658	15	6,343	0,634
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,211	2,642	1,264	1,264	15	7,381	0,738
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,211	0,321	1,264	0,732	15	4,528	0,453
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,211	0,642	0,064	4,215	15	7,132	0,713
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>40,17</b>	<b>4,017</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>15,395</b>

4,017

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°34 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 5.05 puntos el 4.017 de docentes encuestados brindan atención a los estudiantes con necesidades individuales, sin discriminación, obteniendo como resultado la educación de calidad y calidez, con el promedio 0,844 de docentes investigados atiende a su hijo de manera específica, el 0,738 respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase, del total del 4,017 de docentes posee atención a estudiantes con necesidades especiales. Con el puntaje de 15,395 de 16 puntos.

Tabla Nº 35

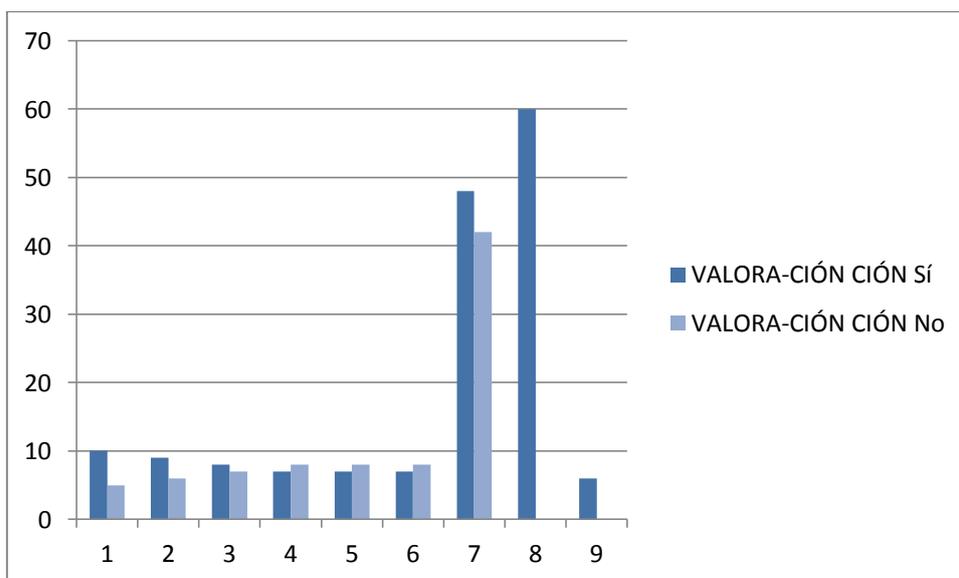
**OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE ( 30 PTOS)****Ejemplo de observación de clases a 10 docentes por el maestrante****A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)**

Al total de respuestas **SÍ** se las multiplica por 1.25.

Igual al total de respuestas **NO** se las multiplica por 0.0.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	5
2. Inicia su clase puntualmente.	9	6
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	7
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	7	8
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	7	8
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	8
Total respuestas	<b>48</b>	<b>42</b>
Puntaje total.	<b>60,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,00</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura Nº35 ENCUESTA A DOCENTES**

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

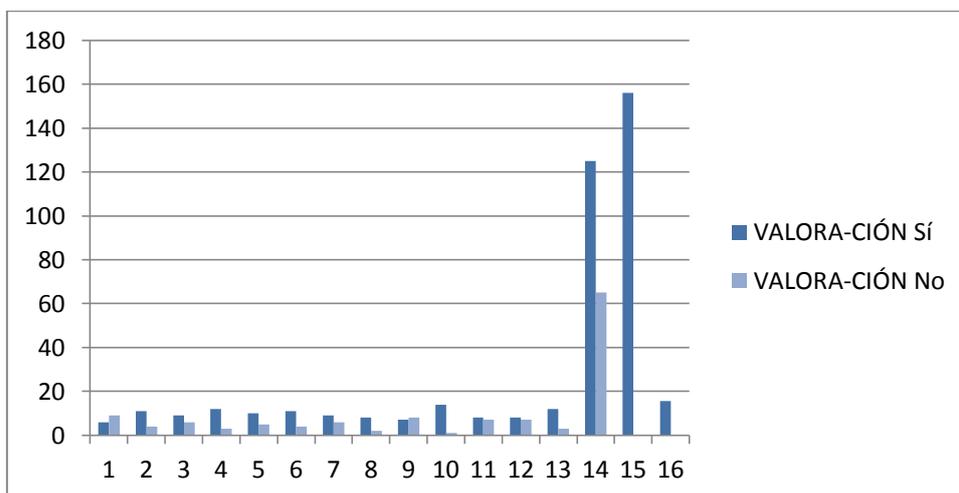
**E**l puntaje promedio es de 6.00/7.50 de la observación de clase del docente por parte del maestrante.

Tabla N° 36

**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	6	9
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demonstraciones</i> .	11	4
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	6
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	12	3
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	10	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	11	4
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	6
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	7	8
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	14	1
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	7
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	7
13. Envía tareas	12	3
Total respuestas	125	65
Puntaje total.	156	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>15,63</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**GRAFICO N°36 ENCUESTA A DOCENTES**

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

El puntaje promedio del proceso de enseñanza-aprendizaje es de 15,63/16,25, obteniendo como resultado el alcance de resultados mejorables en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Tabla N° 37

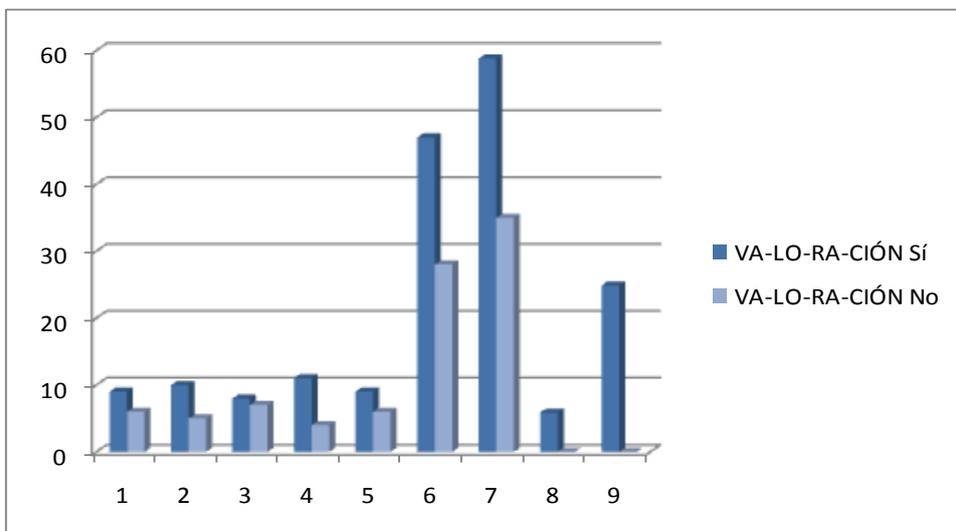
**C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	6
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	5
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	7
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11	4
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	6
Total respuestas	47	28
Puntaje total.	58,8	35,0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5,88</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>24,88</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Calificación de la Observación de la Clase impartida es de 24.88/30

Figura N°37 ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

El puntaje total de la observación de la clase es de 24.88 de 30 puntos de todos los docentes de la institución investigada. Necesita diseñar y ejecutar

estrategias de mejoramiento, obteniendo como resultado poca orientación de la labor profesional de las clases impartidas

**Tabla Nº 38**

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:**

(16/ 100 PTOS) CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,282		
Coevaluación de los docentes	5,714		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	8,390		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,795		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	15,395		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	56,576		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	24,880		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78.636/100	A	EXCELENTE

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

La calificación obtenida por instrumento en el desempeño profesional docentes, autoevaluación de los docentes es del promedio 8,282 puntos, la Coevaluación de los docentes de 5,714; la evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 vocales Consejo directivo es de 8,390; la evaluación de los docentes por los estudiantes es de 18,795, la evaluación de los docentes por los padres de familia es 15,576; la calificación en base a los instrumentos aplicados es de 56,576 puntos, calificación de clase impartida es de 24,880, obteniendo como resultado la calificación promedio de 78.636 sobre 100 puntos de acuerdo a la equivalencia es de excelente.

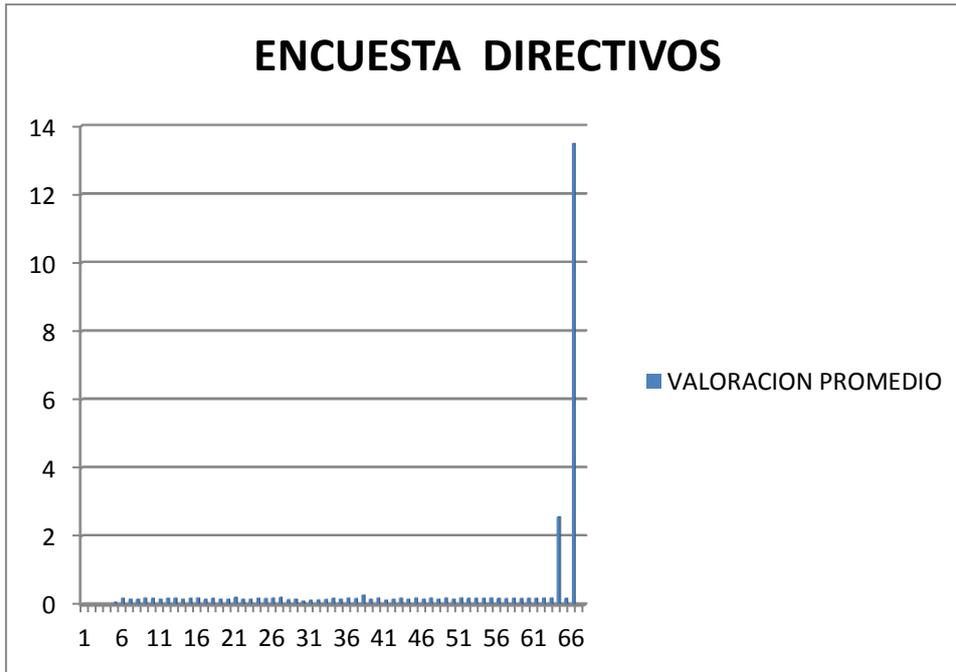
**Tabla Nº 39**

**DESEMPEÑO DEL PERSONAL DIRECTIVO**

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,15	0,066	5	0,332	0,066
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,9324	0,186
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,21
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,21
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,058	0,016	0,175	0,466	5	0,715	0,143
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0,35	0,066	5	0,532	0,106
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0	0,532	5	0,648	0,13
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,175	0,399	5	0,69	0,138
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,35	0,266	5	0,732	0,146
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0,116	0,525	0,699	5	1,398	0,28
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,058	0	0,175	0,399	5	0,632	0,126
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,075	0,699	5	0,89	0,178
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.51. Realizo arcos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,016	0,175	0,699	5	0,89	0,178
1.54. Controló adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.55. Soy responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	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	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

Figura N°39 ENCUESTA A DIRECTIVOS



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**De** un total de 14.65 puntos de los directivos encuestados el 0,198 de los directivos solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, y el 0,198 promueve la investigación pedagógica, obteniendo como resultado el cumplimiento y los lineamientos y disposiciones establecida por el Ministerio de Educación además el 0,198 determina la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del consejo técnico, 0.198 delega funciones de acuerdo con la norma legal vigente, 0,198 control el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, 0,198 transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad, 0,198 propicia el cumplimiento del Reglamento interno de la institución.

Tabla N° 40

## DESEMPEÑO DEL PERSONAL DIRECTIVO

## AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,099	5	0,449	0,09
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	0,126	0,35	0,266	5	0,742	0,148
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,136	0,35	0,266	5	0,752	0,15
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	3,058	0	0,175	0,699	5	3,932	0,786
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	1,058	0,116	0,175	0,466	5	1,815	0,363
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,158	0,116	0,175	0,466	5	0,915	0,183
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,028	0,116	0,175	0,266	5	0,585	0,117
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,399	5	0,69	0,138
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,266	---	0,615	0,123
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,399	---	0,69	0,138
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	15,381	3,076

3,076

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°40 ENCUESTA A DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**De un total de 3.26 puntos el 3.076 de directivos encuestados tienen competencias pedagógicas buscando contribuir de manera significativa en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en la institución educativa a su cargo, con el**

0,363 de directivo verifica la aplicación de la planificación didáctica, y 0,186 supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, el 0,186 realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, 0,183 realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, con el 0,786 observa el desarrollo de la clase del personal docente al menos una vez al trimestre, con el total de 3,076 el directivo tiene competencias pedagógicas.

Tabla Nº 41

**DESEMPEÑO DEL PERSONAL DIRECTIVO**

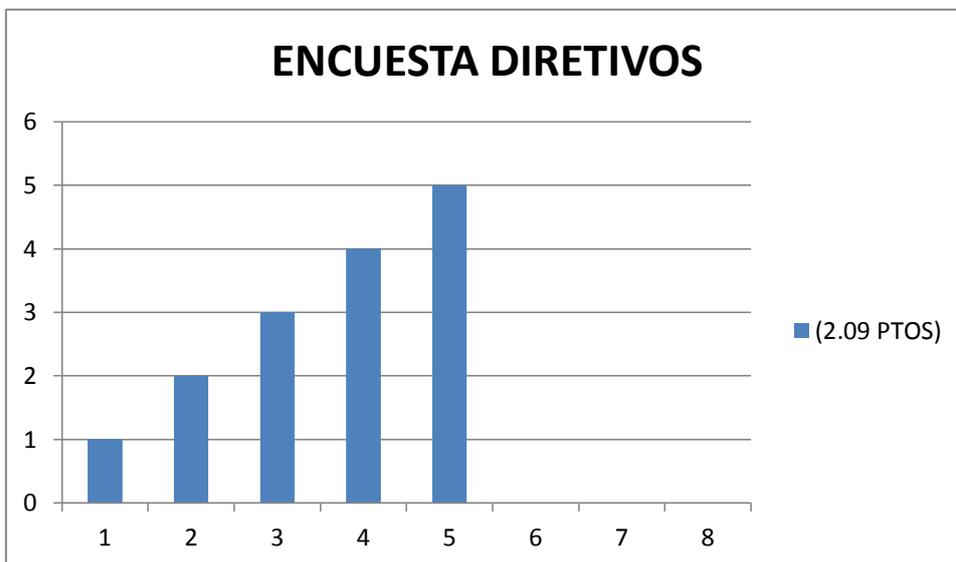
**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,37	2,466	5	2,952	0,59
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	1,116	0,175	0,466	5	1,815	0,363
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,016	0,35	0,466	5	0,832	0,166
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	11,423	2,285
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,974</b>

2,285

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura Nº41 ENCUESTA A DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**De** un total de 2.09 puntos el 2.285 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad y la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo. Mediante el 0,363 del desempeño de los directivos mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia en la comunidad, 0,198 promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, y el 0,198 delega responsabilidades que rijan las actividades de los miembros de la comunidad educativa, 0,198 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, 0,59 mantiene comunicación permanente con la comunidad, con un puntaje total de 16,974 puntos sobre 20 puntos los directivos tienen competencias de liderazgo en la comunidad educativa.

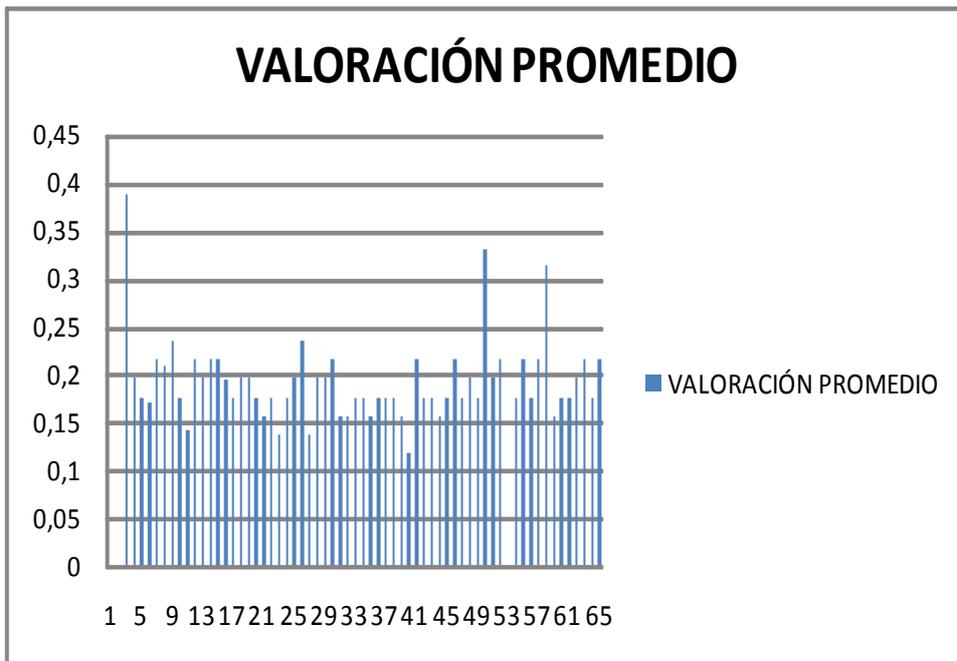
**Tabla Nº 42**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,118	0,177	0,872	3	1,167	0,389
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,158	0,354	0	3	0,512	0,171
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,218	0,177	0,236	3	0,631	0,21
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,018	0,177	0,236	3	0,431	0,144
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,354	0,234	3	0,5876	0,196
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,059	0	0,354	0	3	0,413	0,138
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0	0,177	0,472	3	0,708	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,059	0,118	0	0,236	3	0,413	0,138
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0	0,236	3	0,472	0,157
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	3	0,99	0,33
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0							
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
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	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
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	0,118	0,354	0,472	3	0,944	0,315
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	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157

Figura N°42 ENCUESTA DIRECTIVOS



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Los directivos de la institución tiene competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer, con el 0,389 de los directivos asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo, y el 0,315 rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución, 0,236 propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, 0,216 determina detalles del trabajo que delega, 0,236 estimula y sanciona al personal de la institución, 0,216 delega actividades para mantener actualizados de los directivos tienen competencias gerenciales.

Tabla N° 43

**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

Dimensiones que se evalúan:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	1,118	0,154	0	3	1,272	0,424
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
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	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,354	0,234	3	0,588	0,196
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>8,409</b>	<b>2,803</b>

2,803

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°43 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 3.29 el 2.803 de directivos encuestados tienen competencias pedagógicas y contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir, con el 0, 216 de los directivos orienta a los padres de familia para la solución de los problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, 0,424 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, 0.197 organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo técnico y participación del personal docente, 0,177 verifica la aplicación de planificación didáctica, del total de 2,803 puntos que tiene el directivo en competencias gerenciales.

**Tabla Nº 44**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

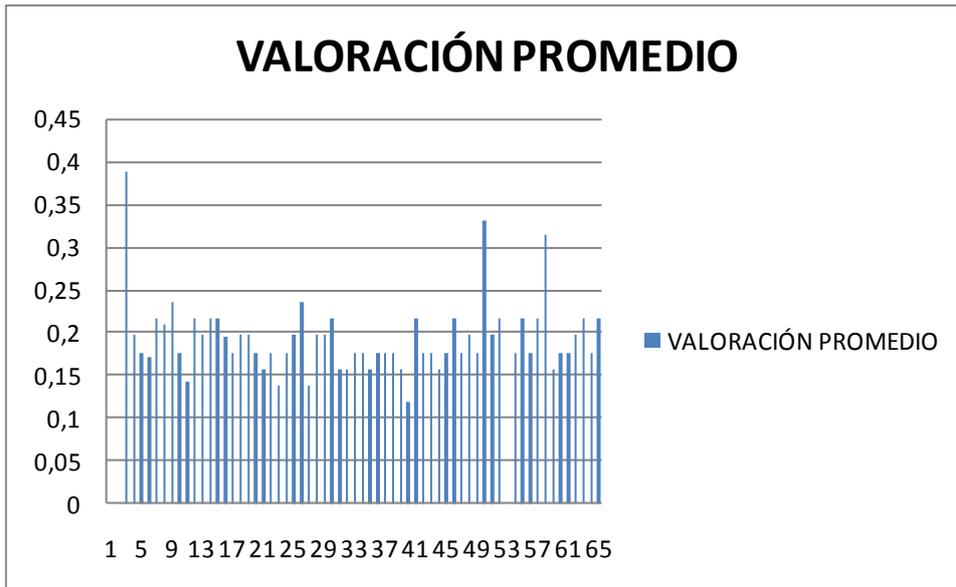
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	0	0	2,354	0,336	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,13	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,106	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,106	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,13	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,106	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,13	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,142	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,142	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	---	---	---	---	---	7,646	1,529	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS		15,499

1,529

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura N°44 ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Con un total de 2.12 puntos el 1.529 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, y la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 1,529 de directivos promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, 0,142 vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, 0,142 promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, 0,106 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,106 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, con un puntaje total de 15,499 de 20 puntos que los directivos poseen competencias de liderazgo en la comunidad.

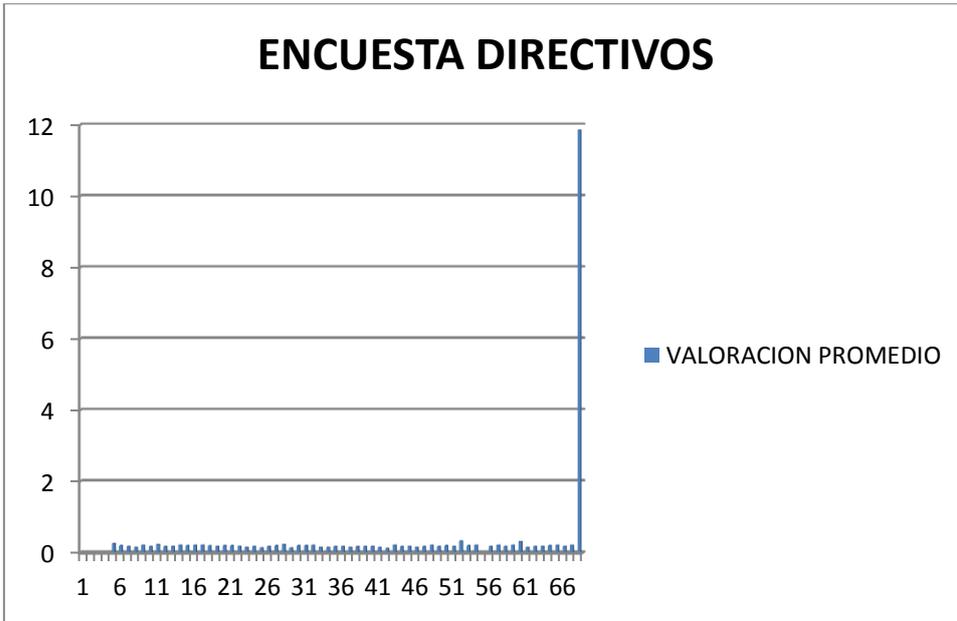
Calificación promedio del Rector y Vicerrector	$(15.440 + 15.499) / 2 = 15.469$
--	----------------------------------

**Tabla N° 45**

**EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)**



Figura N°45 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Los directivos de la institución encuestada tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer, y el 0,315 del vicerrector es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente, 0,256 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,216 estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes, 0,216 determina detalles del trabajo que delega, 0,216 delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales, 0,216 transforma los conflictos en oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad; 0,196 identifica las fortaleza y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.

Tabla N°46

**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
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	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,354	0,234	3	0,588	0,196
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>7,609</b>	<b>2,536</b>

2,536

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Nan”

Figura N°46 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Nan”

De un total de 3.29 puntos los directivos encuestados tienen competencias pedagógicas y contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y

de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir, con el 0,216 del vicerrector orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, 0,197 organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo técnico y la participación del personal docente, 0,196 solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar, 0,177 organiza con el consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica, con el total de 2.536 tiene competencias pedagógica en valoración promedio que posee el vicerrector en competencias pedagógicas en la institución.

**Tabla N°47**

**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,118
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,106
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,106
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,106
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,142
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,142
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	5,546	<b>1,109</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,499</b>

1,109

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura N°47 ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Calificación promedio del Rector y Vicerrector**

$$(15.440 + 15.499) / 2 = 15.469$$

**De** un total de 2.12 puntos el 1.109 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, y la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, y el 0,130 del vicerrector apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,130 delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, 0,142 promueve las actividades socio-culturales y educativas, 0,142 promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, 0,118 mantiene comunicación permanente con la comunicación educativa, con la calificación promedio del Rector y vicerrector de 15,469 de un total de 20 puntos. Obteniendo como resultado la poca comunicación entre la comunidad y el cuerpo colegiado.

Tabla N°48

### EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20 PUNTOS)

#### DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,714	0,536	2,860	7	4,11	0,587
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	1,608	0,000	7	2,858	0,408
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,071	0,536	2,145	7	3,752	0,536
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	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
TOTAL	---	---	---	---	---	---	56,291	8,042

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°48 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 10.00 puntos el 8.042 de directivos encuestados tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer, y el 0,638 del vicerrector atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, 0,638 promueve la participación

de padres de familia en la planificación de las labores de la institución, 0,638 hace seguimiento continuo el trabajo del personal docente y administrativo, 0,613 orienta a los padres familia para que rindan cuentas de fondos del Comité Central. 0,613 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,562 asiste puntualmente a la institución, 0,638 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, con el 8,042.del total de 10 puntos.

**Tabla N°49**

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

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>20,015</b>	<b>2,859</b>

2,859

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura N°49 ENCUESTA DIRECTIVOS**



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 3.57 el 2.859 de directivos encuestados tienen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir, con el 0,638 de los directivos supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, 0,638 orienta el respeto de los

derechos humanos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, 0,562 orienta a os padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, con el 2,859 de directivos tienen competencias pedagógicas.

Tabla N°50

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

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	1,072	2,145	7	3,753	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,110	0,587
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	1,072	1,430	7	3,395	0,485
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>36,276</b>	<b>5,182</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,083</b>

5,182

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°50 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 6.43 puntos el 5.182 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, y el 0,689 de directivos mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, 0,613

relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, 0,613 promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, 0,587 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, del total de 16,083 de 20 puntos de directivos tienen competencias de liderazgo en la comunidad educativa.

**Tabla N°51**

**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PUNTOS)**

**DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,714	0,536	2,860	7	4,11	0,587
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	1,608	0,000	7	2,858	0,408
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,071	0,536	2,145	7	3,752	0,536
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	0,179	0,357	0,536	2,860	7	3,932	0,562
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>56,291</b>	<b>8,042</b>

8,042

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura N°51 ENCUESTA DIRECTIVOS**



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 10.00 puntos el 8.042 de directivos encuestados tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer con el 0,638 de los directivos atiende oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, 0,638 promueve la participación del comité central de padre de familia en las actividades del establecimiento, 0,638 hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y directivo, 0,638 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,613 orienta a los padre de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. 0,613 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0587 supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil, 0,562 rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución, del total de 8,042 de 10 puntos los directivos tienen competencias gerenciales.

**Tabla N°52**

**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0,714	0,536	2,145	7	3,574	0,511
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	20,015	<b>2,859</b>

2,859

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°52 ENCUESTA DIRECTIVOS



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 3.57 puntos el 2.859 de directivos encuestados tienen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,638 de los directivos supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, 0,638 orienta e respecto de los derechos de los alumnos por parte del personal que labora en la institución, 0,562 orienta los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los alumnos, 0,511 garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales, 0,511 observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. Del total de 2,859 los directivos poseen competencias pedagógicas en la institución.

Tabla N°53

EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	1,072	2,145	7	3,753	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,110	0,587
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	1,072	1,430	7	3,395	0,485
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,536	3,575	7	4,111	0,587
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	0	3,575	7	3,932	0,562
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,608	1,430	7	3,752	0,536
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>35,741</b>	<b>5,106</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,007</b>

5,106

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°53 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 6.43 puntos el 5.106 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,689 de directivos mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, 0,587 apoyo el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad, 0,587 relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, 0, 562 realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, 0,562 promueve el desarrollo de las actividades socio-culturales y educativas, 0, 536 mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, con el total de 5,106 , con el promedio de 16,007 de 20 puntos que los directivos tienen

competencias de liderazgo en la comunidad educativa de la institución.

Calificación promedio del Rector, Vicerector y otros miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil	$(16.974 + 15.499 + 15.499 + 16.083 + 16.007 + 13.913) / 6 = 15.665$
--	--

Tabla N°54

**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PUNTOS)**

Ejemplo de evaluación a 3 Vocales Principales del Consejo

Directivo por los 7 miembros del Consejo Estudiantil = 3 x 7 = 21

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,357	3,216	8,580	21	12,332	0,587
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,714	4,288	5,720	21	11,08	0,528
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,358	1,071	3,216	6,435	21	11,08	0,528
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,358	1,428	2,680	6,435	21	10,901	0,519
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	1,785	3,752	5,005	21	10,721	0,511
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,358	2,142	2,680	5,005	21	10,185	0,485
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	2,856	4,824	1,430	21	9,289	0,442
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	3,752	6,435	21	11,437	0,545
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	1,428	4,288	4,290	21	10,364	0,494
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,358	1,785	3,752	4,290	21	10,185	0,485
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,358	1,428	2,680	6,435	21	10,901	0,519
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	0,358	1,785	4,824	2,860	21	9,827	0,468
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,179	1,428	2,680	7,150	21	11,437	0,545
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	1,428	3,752	5,005	21	10,543	0,502
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>150,282</b>	<b>7,156</b>

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°54 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 6.43 puntos el 5.106 de directivos encuestados tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer con el 0,587 de directivos asiste puntualmente a la institución, 0,545 atiende, oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, 0,545 dirige la conformación del Comité de Padres de Familia, 0,528 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,528 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,519 controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, 0,511 rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, con el total de 7,156 de directivos tienen competencias gerenciales.

Tabla N°55

**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,537	1,785	3,2172	3,575	21	9,1142	0,434
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,716	1,428	3,7534	3,575	21	9,4724	0,451
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,537	2,142	2,68	4,290	21	9,649	0,459
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,537	1,428	4,288	3,575	21	9,828	0,468
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,358	1,428	4,288	4,290	21	10,364	0,494
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>48,428</b>	<b>2,306</b>

2,306

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°55 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 3.57 puntos el 2.306 de directivos encuestados tienen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de

socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,434 de directivos observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, 0,451 supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, 0,459 orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, 0,468 garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales, 0,494 orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, el total de 2,306 de directivos tienen competencias pedagógicas.

Tabla N°56

**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,358	1,428	1,608	7,865	21	11,259	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,537	1,428	1,608	7,150	21	10,723	0,511
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,716	1,428	2,144	5,720	21	10,008	0,477
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,537	1,071	1,072	8,580	21	11,26	0,536
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,716	1,785	1,608	5,720	21	9,829	0,468
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,537	1,071	2,680	6,435	21	10,723	0,511
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,537	1,428	2,144	6,435	21	10,544	0,502
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,537	1,428	2,68	5,720	21	10,365	0,494
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	93,467	<b>4,451</b>
							<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>	<b>13,913</b>

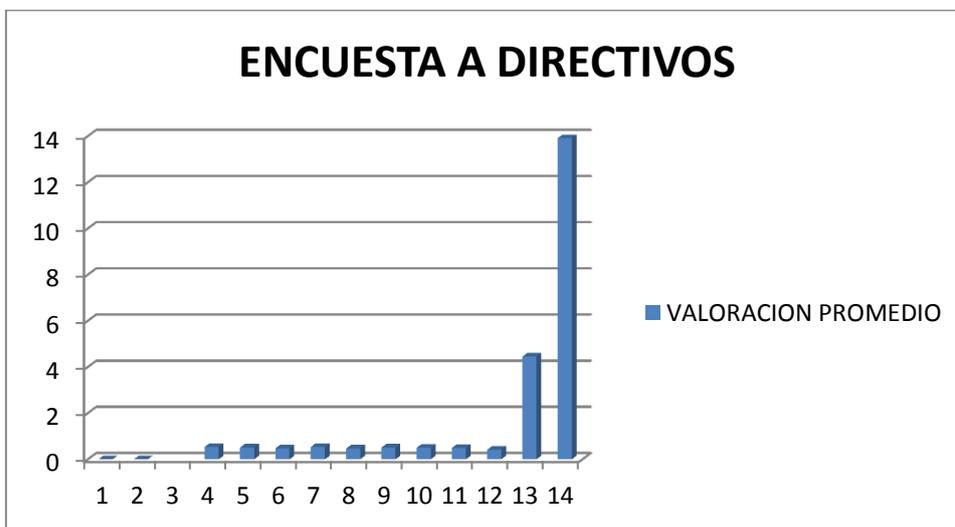
4,451

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Calificación promedio del Rector, Vicerrector y otros

$$(16.974 + 15.499 + 15.499 + 16.083 + 16.007 + 13.913) / 6 = 15.665$$

Figura.N°56.ENCUESTA.DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 6.43 puntos el 4.451 de docentes encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,536 de directivos mantiene un comunicación permanente con la comunidad educativa, 0,511 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0, 477 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, 0,536 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, 0,468 relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, 0,511 promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, con el 4,451 con el total 13,913 puntos de 20 de directivos tienen competencias de liderazgo en la comunidad educativa. Y la calificación promedio del Rector, Vicerrector y otros miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil de 15,665 sobre 20 puntos.

Tabla Nº57

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	1,132	0,263	1,184	0,556	7	3,135	0,448
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	4,392	3,162	7	7,554	1,079
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1,132	0,526	0,392	1,054	7	3,104	0,443
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	0,263	0,784	1,581	7	2,76	0,394
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	0	0,392	2,108	7	2,632	0,376
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0,263	0,784	1,581	7	2,76	0,394
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,526	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0	0,392	2,108	7	2,632	0,376
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0,526	0	2,108	7	2,766	0,395
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	0,784	2,108	7	3,155	0,451
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	0,526	0	1,581	7	2,239	0,320
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	0,263	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	0,526	0,392	1,581	7	2,631	0,376
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	10,784	2,108	7	12,892	1,842
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,526	0	1,581	7	2,239	0,320
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,526	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
TOTAL	---	---	---	---	---	---	78,525	11,218

8,946

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Nan"

GRAFICO.N°57.ENCUESTADIRECTIVOS



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**De** un total de 12.10 puntos de 8.946 de directivos encuestados tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer con el 0,448 de directivos asiste puntualmente la institución, 1, 079 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,443 rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, 0,394 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,376 controla el cumplimiento de la jornada laboral según los horarios establecidos, 0,394 planifica y coordina el mejoramiento de infraestructura y equipamiento del plantel, 0,432 incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, 0,338 apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias, 0,376 propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, 0,395 promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, 0,338 dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia, 0,451 supervisa la conformación del Consejo Estudiantil, el total de 11,218 de directivos tienen competencias gerenciales.

Tabla N°58

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	7	2,233	0,319
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,526	0,784	1,054	7	2,364	0,338
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,309	2,330

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

### GRAFICO.N°58.ENCUESTADIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Con un total de 3.16 puntos el 2.330 de directivos encuestados poseen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,319 de directivos realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, 0,395 realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, 0,338 garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, 0,414 garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, 0,432

realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, 0,432 reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, y el total de 2,330 de 3.16 puntos los directivos tienen competencias pedagógicas.

**Tabla N°59**

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

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	7	2,233	0,319
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,581	7	2,891	0,413
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,290	0,470
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,054	7	2,364	0,338
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>28,807</b>	<b>4,115</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,391</b>

4,115

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**GRAFICO.N°59.ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total 4.74 puntos el 4.115 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, con la implementación de cambios concretos como la

transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,319 de directivos mantiene comunicación permanente con comunidad educativa, 0,395 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,413 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, 0,414 evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad, 0,432 delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, 0,470 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, 0,338 vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, del total de 4,115 de directivos tienen competencias de liderazgo en la comunidad, el puntaje total de 15,391 puntos de 20.

**Tabla N°60**

**EVALUACIÓN DE VICERRECTOR O SUBDIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	5,132	1,263	2,784	3,054	7	12,233	1,748
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	0,392	1,054	7	2,104	0,301
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	0,263	0,784	1,581	7	2,76	0,394
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	0	0,392	2,108	7	2,632	0,376
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0,263	0,784	1,581	7	2,76	0,394
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,526	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0	0,392	2,108	7	2,632	0,376
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0,526	0	2,108	7	2,766	0,395
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	0,784	2,108	7	3,155	0,451
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	0,526	0	1,581	7	2,239	0,320
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	0,263	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,132	0,526	0,392	1,581	7	2,631	0,376
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,784	2,108	7	2,892	0,413
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,526	0	1,581	7	2,239	0,320
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,526	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>72,623</b>	<b>10,375</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

GRAFICO.N°60.ENCUESTA DIRECTIVOS



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**De** un total de 12.10 puntos el 10.375 de directivos encuestados tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer con el 1,748 de directivos rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa asiste puntualmente a la institución, 0,508 falta su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,301 rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, 0,394 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,376 controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, 0,394 planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, 0,432 incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, 0,338 apoya a los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias, 0,395 promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, del total de 10,375 puntos de 12,10 los directivos tiene competencias gerenciales.

Tabla N°61

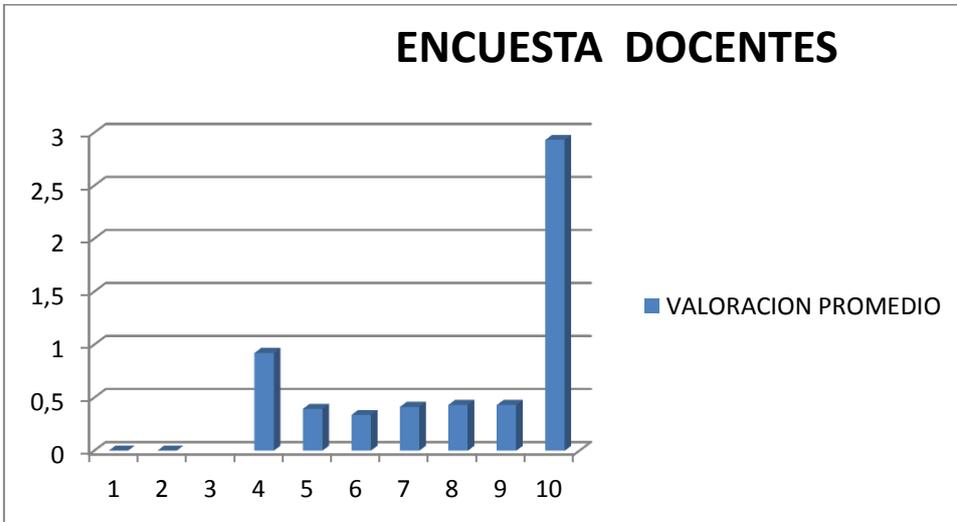
**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA  
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	1,132	0,263	0	5,054	7	6,449	0,921
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,526	0,784	1,054	7	2,364	0,338
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>20,525</b>	<b>2,932</b>

2,932

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Nan"

Figura N°61. ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 3.16 puntos el 2.932 de directivos encuestados poseen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,921 de directivos realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, 0,395 realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, 0,338 garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal docente que labora en la institución, 0,414 garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, 0,432 realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, 0,432 reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la

comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, y el total de 2932 que tienen competencias pedagógicas los directivos de la institución .

**Tabla N°62**

**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE**

**FAMILIA**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	7	2,233	0,319
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	2,108	7	2,763	0,395
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,581	7	2,891	0,413
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,054	7	2,364	0,338
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	29,206	4,172
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>15,448</b>

4,172

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura N°62.ENCUESTA DIRECTIVOS**



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 4.74 puntos el 4.172 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,319 de directivos

mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, 0,395 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,413 mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiante, padres de familia y comunidad, 0,414 evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, 0,432 delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad, 0,527 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, el total de 4,172 de directivos tienen competencias de liderazgo en la comunidad de esta institución. Con el puntaje total de 15,448 de 20 puntos.

**Tabla N°63**

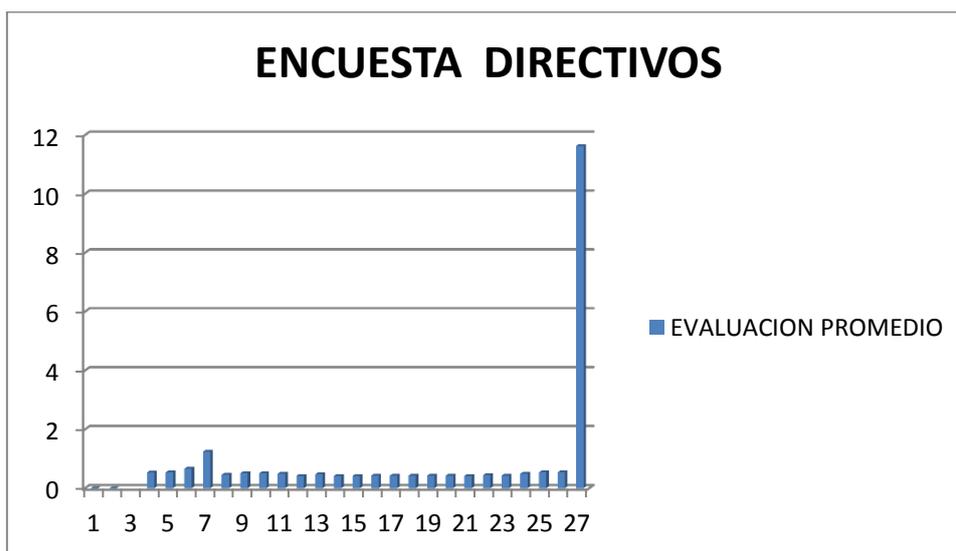
**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,071	2,144	7,865	21	11,08	0,528
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,837	1,071	2,144	7,150	21	11,202	0,533
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	4,716	1,428	2,680	5,005	21	13,829	0,659
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	15,54	1,071	1,608	7,865	21	26,081	1,242
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,716	1,785	2,144	5,005	21	9,650	0,460
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,537	1,071	2,680	6,435	21	10,723	0,511
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,537	1,428	2,144	6,435	21	10,544	0,502
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,537	1,428	2,68	5,720	21	10,365	0,494
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,358	1,785	2,680	5,005	21	9,828	0,468
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,716	1,785	2,144	4,290	21	8,935	0,425
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,716	1,428	3,216	3,575	21	8,935	0,425
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,716	1,428	3,216	3,575	21	8,935	0,425
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,537	2,142	2,680	3,575	21	8,934	0,425
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	0,716	1,785	2,144	4,290	21	8,935	0,425
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,716	1,785	2,680	3,575	21	8,756	0,417
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,179	2,856	2,680	3,575	21	9,290	0,442
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,716	1,785	2,144	4,290	21	8,935	0,425
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	1,785	2,680	5,720	21	10,364	0,494
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,358	1,785	2,680	6,435	21	11,258	0,536
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,358	1,785	2,680	6,435	21	11,258	0,536
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>244,105</b>	<b>11,624</b>

11,624

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñari"

Figura N°63 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 12,10 puntos el 11,624 de directivos encuestados tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer con el 0,536 de directivos actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual, 0,528 asiste puntualmente a la institución, 0,533 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,659 rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, 1,242 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,460 controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, 0,511 planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. 0,502 incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, el total de 11,624 de 12,10 puntos de los directivos poseen competencias gerenciales.

Tabla N°64

#### EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	3,396	3,789	2,352	4,216	21	13,753	0,655
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,264	1,052	1,96	4,743	21	8,019	0,382
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	2,264	1,052	2,352	4,216	21	9,884	0,471
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,396	1,052	1,960	4,216	21	7,624	0,363
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,264	0,789	3,136	3,689	21	7,878	0,375
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	0,264	0,789	3,136	3,689	21	7,878	0,375
TOTAL	---	---	---	---	---	---	55,036	2,621

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

GRAFICO.N°64 ENCUESTA DIRECTIVOS



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 3.16 puntos el 2.621 de directivos encuestados poseen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0, 655 de directivos realiza acciones para evitar los porcentajes de promoción de los estudiantes, 0,382 realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, 0,471 garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, 0,363 garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, 0,375 realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, del total de 2,621 de 3,16 puntos de directivos tienen competencias pedagógicas.

Tabla N°65

### EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	2	3	4	5			
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,264	0,789	1,568	5,797	21	8,418	0,401
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0,789	1,176	6,851	21	8,948	0,426
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	0,526	1,96	5,797	21	8,547	0,407
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	1,052	1,96	4,743	21	8,019	0,382
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,264	1,052	1,568	5,27	21	8,154	0,388
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,264	1,052	2,352	4,743	21	8,411	0,401
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,264	1,315	0,784	5,797	21	8,16	0,389
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0,789	1,96	6,324	21	9,205	0,438
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	1,052	1,568	6,324	21	9,076	0,432
<b>TOTAL</b>	---	0,396	0,789	1,96	4,743	21	7,888	0,376
		---	---	---	---	---	84,826	4,039

4,039

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°65 ENCUESTA DIRECTIVOS



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**De** un total de 4.74 puntos el 4.039 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,401 de directivos apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,426 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, 0,407 evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad, 0,382 delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad, 0,388 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, 0,401 vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, 0,389 promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, 0,438 relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, 0,432 promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, y el total de 4,039 de directivos tienen competencias de liderazgo en la comunidad de la institución.

Calificación promedio del Rector, Vicerector y otros miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia	$(15.391 + 15.448 + 17.001) / 3 = 15.947$

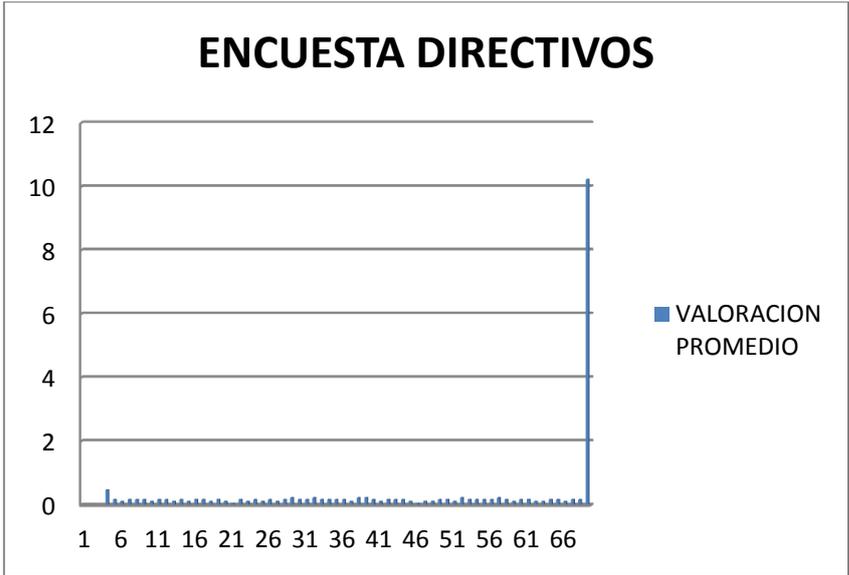
Tabla N°66

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

Dimensiones que se evalúan:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,467	0	1	0,467	0,467
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

**Figura N°66 ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Los directivos** encuestados tienen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer con el 0,467 de directivos asiste puntualmente a la institución, 0,167 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,112 rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, 0,167 hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, 0,167 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,167 controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, 0,112 estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes, 0,167 realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o técnico, 0,167 mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales, 0,112 delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, 0,167 determina detalles del trabajo que delega, 0,112 realiza seguimiento a las actividades que delega, 0,167 transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, 0,167 identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional, los directivos tienen competencias gerenciales en la institución.

Tabla N°67

**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**

Dimensiones que se evalúan:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	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
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>2,228</b>	<b>2,228</b>

2,228

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Figura N°67 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 3.11 puntos el 2.228 de directivos encuestados poseen competencias

pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,167 de directivos organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, 0,167 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, 0,167 organiza con el Consejo directivo o técnico la planificación didáctica, 0,167 observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, 0,112 observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, 0,112 asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, 0,167 solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, del total de 2,228 de directivos poseen competencias pedagógica en la institución.

**Tabla N°68**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**

**Dimensiones que se evalúan:**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	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	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,005	2,005
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,457

2,005

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura N°68 ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 2,44 puntos el 2,005 de docentes encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,167 los directivos mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, 0,167 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,223 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad, 0,167 evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, 0,167 delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, 0,167 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, 0,167 vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, del total de 2,005 con un puntaje total de 14,457 del 20 puntos de directivos que tienen competencias de liderazgo en la comunidad.

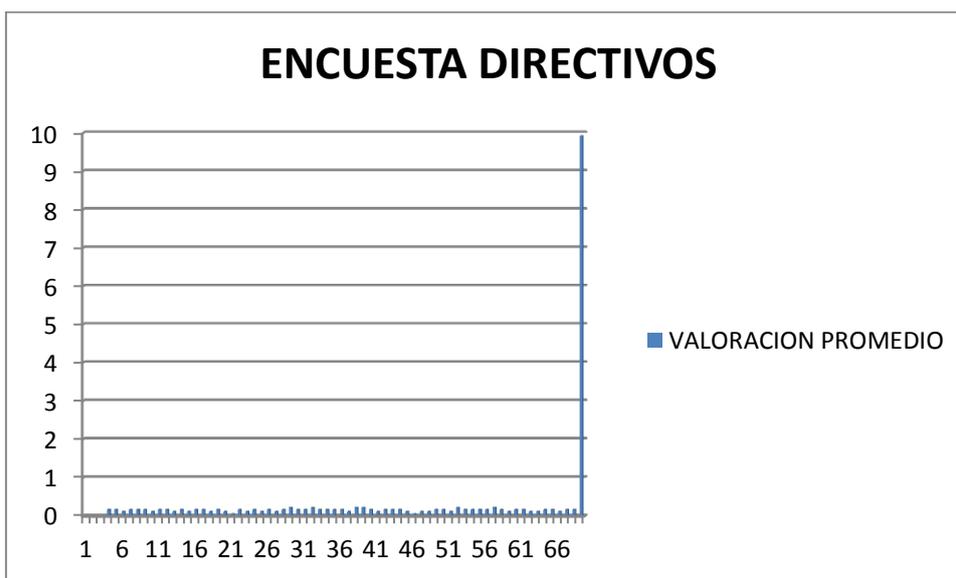
**Tabla N°69**

**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUBDIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**

**Dimensiones que se evalúan:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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

Figura N°69 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

Los directivos poseen competencias gerenciales en el desarrollo de las actividades del proceso educativo, obteniendo como resultado la consecución del desarrollo adecuado de las capacidades del ser y el saber hacer con el 0,167 de directivos asiste puntualmente a la institución, 0,167 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,112 hace seguimiento continuo el trabajo del personal docente y administrativo, 0,167 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,167 controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, 0,112 estimula y sanciona a personal con normas legales vigentes, 0,167 realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico, 0,167 mantiene actualizados los inventarios de bienes institucionales, 0,112 delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, 0,167 determina detalles del trabajo que delega, 0,112 realiza seguimiento a las actividades que delega, 0,167 transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, 0,167 identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional, 0,112 propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, 0,167 planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos, 0,112 planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, 0,056 incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, 0,167 coordina la actualización permanente del personal de la institución, 0,112 apoya los esfuerzos que los competencias gerenciales en la institución.

Tabla N°70

## EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR EL SUPERVISOR

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	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

2,228

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

## Figura N°70 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

De un total de 3,11 puntos el 2,228 de directivos encuestados poseen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,167 de directivos organiza la elaboración del

proyecto Educativo Institucional con el Consejo directivo o Técnico y la participación, administrativo y representantes de los estudiantes, 0,167 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, 0,167 organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica, 0,112 observa el desarrollo de clases del personal docente , al menos una vez por trimestre, 0,112 asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, 0,167 solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, 0,167 verifica la aplicación didáctica, 0,167 supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos, 0,167 realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, del total de 2,228 de directivos tienen competencias pedagógicas.

**Tabla N°71**

**EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR O SUB DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	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	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>2,005</b>	<b>2,005</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>				<b>13,457</b>

2,005

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Nan"

**GRAFICO.Nº71 ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente: Encuesta a directivos de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”**

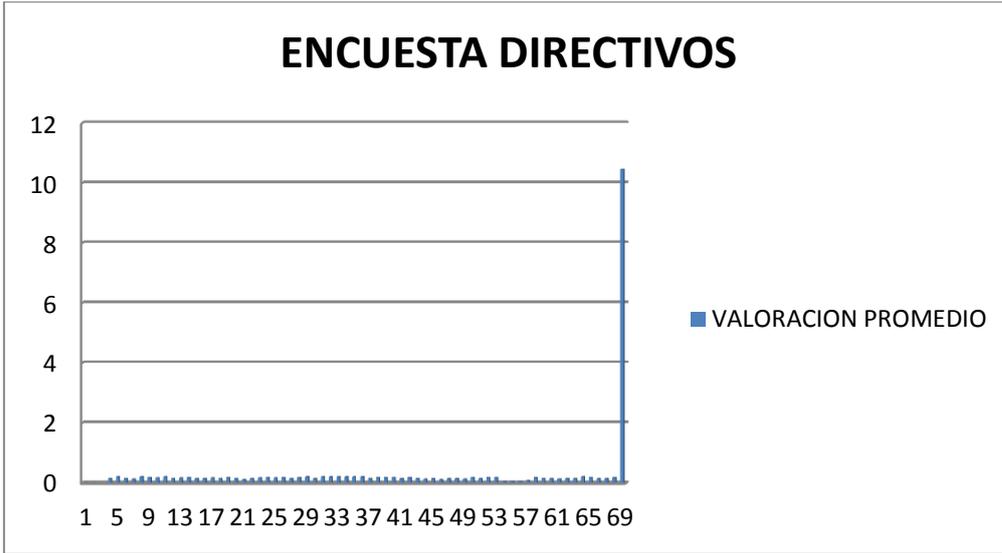
De un total de 2,44 puntos el 2,005 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,167 de directivos mantiene comunicación permanente con la comunidad, 0,167 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,223 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad, 0,167 evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, 0,167 delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, o,167 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, 0,223 vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, 0,167 promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, del total de 13,457 de 20 puntos, los directivos poseen competencias de liderazgo en la comunidad.

**Calificación promedio del Rector, Vicerrector y otros miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar**  $(14.157 + 13.457 + 14.752) / 3 = 14.122$   
**Tabla Nº72**

**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	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	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0,112	0,167	0	3	0,335	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0,112	0,167	0	3	0,335	0,112
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,056
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	3	0,167	0,056
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	3	0,223	0,074
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	0,334	0,223	3	0,557	0,186
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	0,334	0	3	0,446	0,149
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	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149

**Figura N°72 ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Los directivos de la institución tienen competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,149 de directivos asiste puntualmente a la institución, 0,204 falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, 0,149 hace seguimiento continuo el trabajo del personal docente y administrativo, 0,130 exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 0,204 controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, 0,186 estimula y sanciona a personal con normas legales vigentes, 0,167 realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico, 0,204 mantiene actualizados los inventarios de bienes institucionales, 0,149 delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos, 0,167 determina detalles del trabajo que delega, 0,186 realiza seguimiento a las actividades que delega, 0,149 transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, 0,167 identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional, 0,186 propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, 0,149 planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos, 0,112 planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, 0,149 incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, 0,167 coordina la actualización permanente del personal de la institución, 0,186 apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus

labores personales y comunitarias, los directivos tienen competencias gerenciales en la institución.

**Tabla N°73**

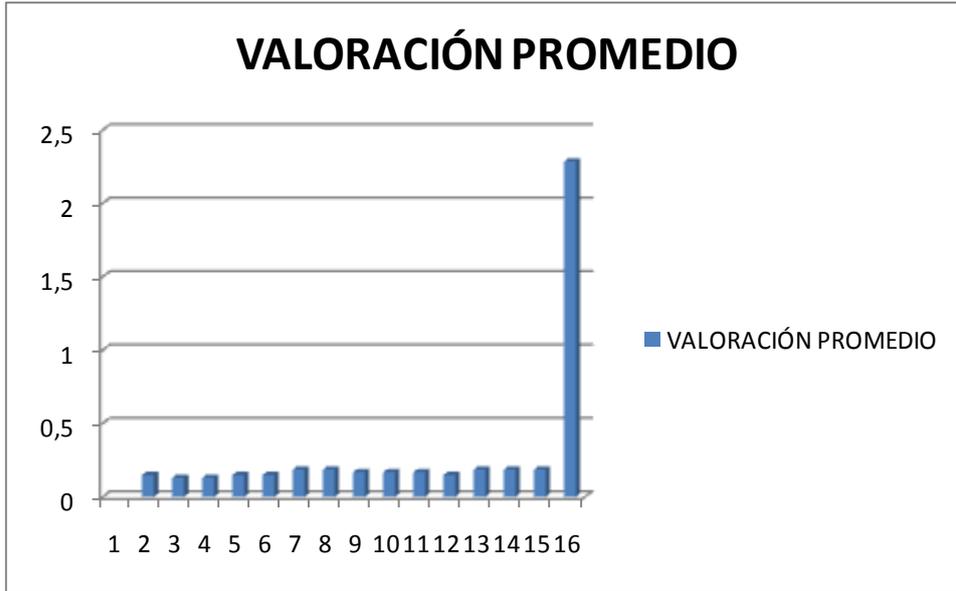
**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR  
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
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	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,130
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
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	0,334	0	3	0,446	0,149
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	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>6,857</b>	<b>2,286</b>

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Nan"

2,286

**Figura N°73 ENCUESTA DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**De** un total de 3.11 puntos el 1,286 de directivos encuestados competencias pedagógicas para contribuir al sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad, obteniendo como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje como objetivos que se deben cumplir con el 0,149 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, 0,130 organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el consejo Directivo o Técnico y la participación el personal docente, 0,130 organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica, 0,149 observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, 0,149 asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, 0,186 solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, 0.186 verifica la aplicación de la planificación didáctica, 0,167 supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos, 0,167 realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, 0,167 realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, 0,149 supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución, 0,186 garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, 0,186 garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, 0,186

atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos, del total de 2,286 de directivos poseen competencias pedagógicas.

Tabla N°74

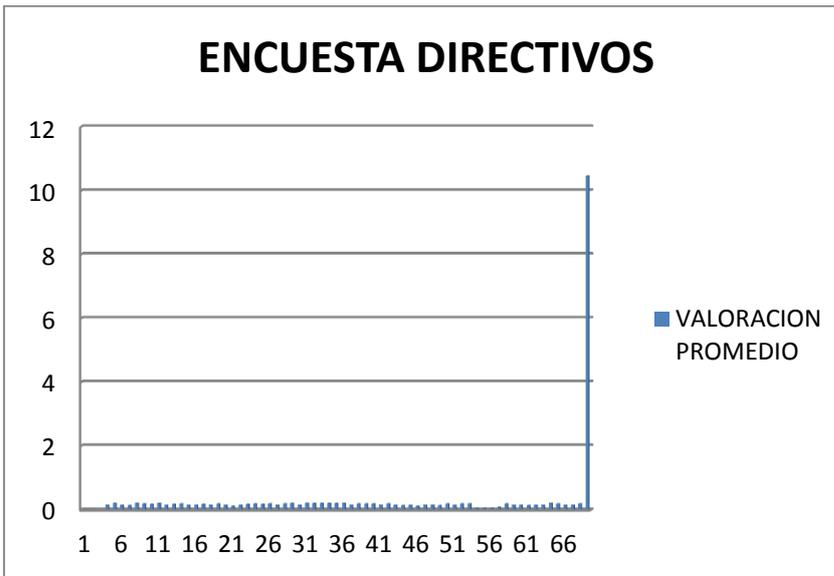
**EVALUACIÓN DE LOS 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,149
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	0,334	0,223	3	0,557	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,017	2,006
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>14,752</b>

2,006

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

Figura N°74 ENCUESTA DIRECTIVOS



Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

De un total de 2,44 puntos el 2,006 de directivos encuestados tienen competencias de liderazgo en la comunidad, con la implementación de cambios concretos como la transformación de los centros educativos rígidos, llevando a un directivo con formación, actitudes favorables y disponibilidad de tiempo, con el 0,186 mantiene comunicación

permanente con la comunicación educativa, 0,186 apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, 0,186 mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad. 0,167 evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, 0,149 delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, 0,204 promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, 0,186 promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, 0,204 promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas, 0,149 realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, 0,186 reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, del total de 14,752 sobre 20 puntos los directivos tienen competencias de liderazgo en la comunidad educativa.

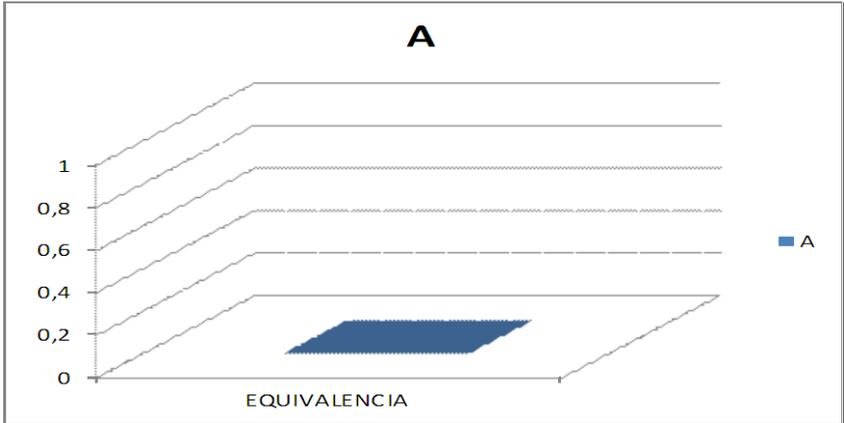
Calificación promedio del Rector, Vicerrector y otros miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar	(14.157 + 13.457 + 14.752) / 3 = 14.122								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

**Tabla N°75**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CAT EG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	16,974		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	15,499		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	15,499		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	16,083		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	16,007		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	76.958/100	A	EXCELENTE

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "Amauta Ñan"

**Figura N°75 ENCUESTA DIRECTIVOS**



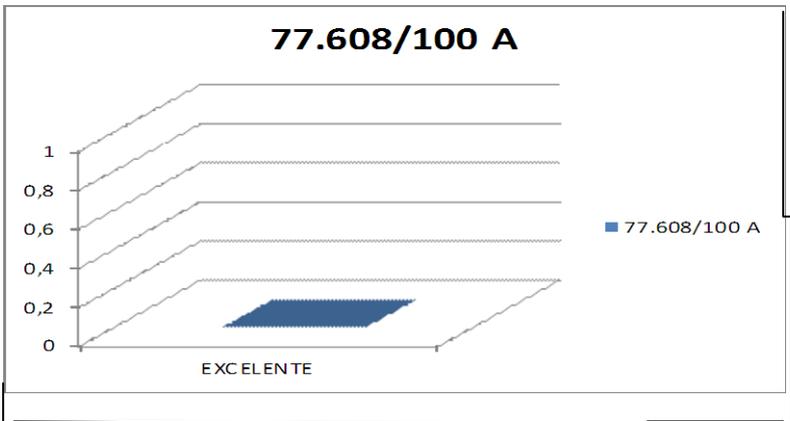
**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Tabla N°76**

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	78.636/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76.958/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	77.608/100	A	EXCELENTE

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

**Figura N°76 ENCUESTA DOCENTES Y DIRECTIVOS**



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Amauta Ñan”

La calificación promedio de los desempeños de los docentes y directivos de la Unidad educativa del Milenio “Amauta Ñan” es 77.608/100, equivalente a excelente.

### 3.3. Discusión de los Resultados

**E**l identificar la evaluación de la calidad del desempeño de los docentes y directivos de básica y bachillerato, en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan”, y su relación con el grado de desempeño profesional en las aulas, de acuerdo a los estándares de calidad de educación; los educadores necesitan cambiar su manera de impartir sus clases. Dentro de esta renovación determinar los logros y dificultades tanto técnicas como didácticas, teniendo como objetivo prioritario llegar a nuestros niños y jóvenes con nuevas propuestas de enseñanza-aprendizaje que permita desarrollar su personalidad, su potencialidad y su creatividad en su máxima expresión acorde a la enseñanza del siglo XXI.

La investigación de la calidad de desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa del Milenio Amauta Ñan”, identificó que el 23% tiene excelente desempeño de los docentes y directivos. Además investigó que los fundamentos teórico-conceptuales en la práctica de su clase, y la relación con la comunidad, mediante el currículo establecido para básica y bachillerato, identificó la dificultad de la elaboración de los planes y su aplicación en las diversas áreas de educación, y el desconocimiento de los estándares de calidad educativa.

En relación con la comunidad y el currículo para bachillerato, están de acuerdo a las necesidades de la zona; con la debilidad o falencia de profesores especializados en la carrera técnica que imparten, quedando vacíos en su aplicación curricular. Un aspecto relevante fue el apoyo de los padres de familia a la institución en estar pendientes para la evolución a los profesores en la práctica de sus clases y valorar el desempeño profesional de cada uno de ellos.

La evaluación de directivos, hay necesidades de personal, como secretaria, conserje, personal de DOBE. Determinando un buen desempeño de la calidad directiva en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe Amauta Ñan.

La evaluación debe ser permanente, con el propósito de mejorar en forma continua, trabajando en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, para conseguir un desempeño profesional de docentes y directivos de calidad. Determinando los aspectos positivos y los negativos de esta relación.

**Aspectos positivos.-** El estudiantado es protagonista principal del aprendizaje, al igual que interactuar con la sociedad; además existe desarrollo el pensamiento crítico, creativo, y desarrollo de destrezas con criterio de desempeño de los alumnos. Así como también protección del medio ambiente, cuidado de la salud, hábitos de recreación; con el propósito de formación de una sociedad democrática.

**Aspectos negativos.-**Desconocimiento del manejo de la Actualización y Fortalecimiento Curricular, falta de conocimiento en el manejo de tecnología, falta de talleres en la enseñanza de planificación didáctica, falta de textos de 8º, 9º, 10º nivel de Educación Básica. Además el plantel no cuenta con Internet.

**E**l desarrollo del progreso educativo; de la práctica pedagógica y curricular en la unidad Educativa del Milenio “Amauta Ñan”, de básica y bachillerato. Tiene que conseguir la aplicación continua de estrategias, métodos técnicas de enseñanza aprendizaje significativos diseñado para promover el mejoramiento y los logros. Los docentes deben planificar su clase, no es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de Acciones, de igual forma, cuando queremos generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito. La planificación permite organizar y conducir el proceso de aprendizajes necesarios para la consecución de los objetivos educativos; muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

**E**n la investigación se propone posibles alternativas aplicables en la solución de los problemas en la práctica docente. Otorgar a las escuelas, mayor control sobre la educación y responsabilidad por ella. Establecer estándares para el

sistema de educación y medir el avance en su cumplimiento. Fortalecer la profesión docente mediante una reforma de los sistemas de capacitación, incrementos en sueldos, y una mayor responsabilidad de los profesores ante los estudiantes que educan. La renovación de la enseñanza y la didáctica; con la integración de los planes de clases de acuerdo con la realidad; la integración de la acción didáctica de los docentes, orientación de los aprendizajes utilizando métodos de enseñanza activos; significativos, socialización del educando acentuando a individualización.

**C**on el fin de apoyar los sistemas educativos con una evaluación de desempeño docente y directivo, la actualización de sus conocimientos debe implementarse en cada establecimiento educativo con miras hacia su desarrollo y adelanto profesional, dentro del reconocimiento institucional de enseñanzas-aprendizaje tiene como propósito alcanzar cada uno de los docentes y directivos, asumir la responsabilidad de un compromiso de transformación mediante su evaluación personal y actualizar sus herramientas de trabajo, para alcanzar una eficiencia y eficacia en el presente y futuro de los educandos, con una visión y misión hacia el conocimiento científico investigador.

**L**a evaluación de desempeño profesional de los docentes y directivos, tiene la finalidad de aportar resultados transparentes del sistema educativo, y medir avances en el mejoramiento de una dimensión de la calidad educativa y sobre la base de resultados tomar decisiones para mejorar la calidad de la educación. Teniendo como objetivo prioritario llegar a los/las niños y jóvenes con nuevas enseñanzas- aprendizajes que les permita desarrollar su personalidad, su potencialidad y su creatividad en su máxima expresión.

**L**a evaluación debe ser permanente con el propósito de mejorar en forma continua, trabajando en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un docente o directivo competente, en este caso respecto a las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizajes de los estudiantes.

*En* esta investigación se trató de evaluar el desempeño docente y directivo, para su quehacer educativo; impartiendo enseñanzas, críticas, activas, prácticas en sus educandos; e ir fomentando a la enseñanza de calidad y calidez, a través de evaluaciones personales de cada actor educativo.

### **3.4. Análisis e Interpretación de Datos**

*La* hipótesis del actual desempeño docente y directivo, de las instituciones de básica y bachillerato del Ecuador que tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, ha sido negada en la institución investigada con el puntaje de 77.608/100 y están poco a poco cumpliendo con los estándares de calidad educativos. La calidad de la educación a más de ser un mandato legal, se constituye en el derecho que tienen los docentes a mejorar su práctica profesional, a partir de un proceso de evaluación serio, transparente y confiable. El desempeño del docente, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegándose a sostener inclusive que los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones educativas no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Valdés, Veloz, (2002), Sostiene que “podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”.

*Para* que ocurra el auto perfeccionamiento docente es requerimiento indispensable que éste se someta de manera voluntaria y periódica a un proceso de evaluación de su desempeño. La resistencia se dará en mayor o menor medida, dependiendo del nivel de cultura de la evaluación que la institución haya desarrollado en sus docentes, de la confianza que se tenga en el proceso, de la afectación que tenga el profesor por las decisiones a tomar con los resultados del proceso, etcétera.

La evaluación del desempeño docente, de ninguna manera debe considerarse como un control de las actividades que realiza, sino como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño (a partir de la reflexión), pues las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos. La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial.

(Valdés, 1989) Identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente que pone énfasis en el desarrollo profesional de los profesores. Estos principios son: la evaluación centrada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento, orientada a la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden aportar a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo; criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme, que implica determinar criterios de evaluación múltiples que reflejen el desarrollo del profesor en un periodo determinado; evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, porque lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos; evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas, que implica la utilización de la evaluación para mejorar la práctica docente del profesor, en vez de ser un proceso formulado en contra de él.

En un proceso de evaluación surgen preguntas con respecto a su finalidad: ¿Se trata de excluir a los profesores con bajo rendimiento?, ¿Deseamos compensar a los profesores de alto rendimiento?, o ¿Tratamos de mejorar el rendimiento de todos los profesores?(Valdés, 1989) Señala que para dar respuesta a lo anterior, se han definido tres tipos de estándares de desempeño profesional: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo.

Los estándares mínimos están diseñados para que entren o se mantengan profesores incompetentes; los estándares competitivos tienen como propósito

proporcionar incentivos y compensaciones por alguna clase de rendimiento superior; y, los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora.

Como resultado del proceso de evaluación, es de esperar resultados confiables que permita tomar decisiones; un plan de mejoras estructurado de manera adecuado; y, un cambio de actitud favorable de los docentes, para superar sus debilidades y coadyuvar al cumplimiento de la misión de la Unidad Educativa del Milenio intercultural Bilingüe Amauta Ñan. ¿Por qué es importante la evaluación para el desarrollo profesional?. El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades.

## CONCLUSIONES

Los antecedentes descritos en el presente trabajo nos permiten llegar a diversas Conclusiones:

- La evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la institución de educación básica y bachillerato, es necesario mejorar con metodologías y prácticas pedagógicas, gestión y liderazgo eficaces de enseñanza, que permita identificar a aquellos profesores que logren objetivos de calidad
- La evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa del Milenio Amauta Ñan, de básica y bachillerato se realizó mediante una planificación ordenada de acuerdo a los estándares de calidad y calidez en los procedimientos académicos.
- El actual desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la institución tienen la característica de excelente en función de los estándares de calidad.
- Un aspecto importante observado en la investigación es la inter-acción en el progreso institucional de los entes involucrados de la comunidad educativa.

## RECOMENDACIONES

Los antecedentes descritos en el presente trabajo nos permiten llegar a diversas Recomendaciones:

- Realizar quimestralmente autoevaluaciones a conciencia en cada uno de los docentes y directivos en las áreas y cargos respectivos, fomentando una cultura de evaluación profesional docente de la institución.
- Asistir a cursos de capacitación de Estándares de Aprendizaje, de desempeño profesional y gestión escolar de capacitación docente y directivo.
- Proporcionar enseñanza-aprendizaje significativa a los estudiantes con materiales de su entorno y acorde a su vida diaria para asegurar conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los educando, y brindar una educación de alto nivel.
- Para apoyar la tarea del docente, es necesario recursos técnicos e información científica recopilada para que cada nivel educativo facilite su trabajo, “hasta llegar al sistema de clases y de tareas de aprendizaje”.
- Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en la institución educativa, con la colaboración participativa de todos los entes educativos, con mira a la trascendencia institucional en los estándares educativos.
- La evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la institución educativa, se puede mejorar el actual nivel de calidad educativa con autoevaluación y poniendo énfasis en las debilidades de cada educador. Para el mejor desenvolvimiento docente y directivo.

## **CAPITULO IV**

## PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

### 4.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

**TALLER DE CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO, DE BÁSICA Y BACHILLERATO, EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO INTERCULTURAL BILINGÜE “AMAUTA ÑAN” DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.**

### 4.2. JUSTIFICACIÓN

*El* presente trabajo es una síntesis de planteamientos activos para mejorar la evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo de básica y bachillerato, como un conocimiento complementario del saber académico impartido en la Unidad Educativa. La propuesta planteada asume una estructura didáctica y metodológica que declara el estrecho nexo existente entre los componentes fundamentales que intervienen en la formación de los docentes y los requerimientos, para la ejecución del mismo en condiciones de universalización e interaccionando con el Ministerio de Educación, a través de capacitaciones en la calidad del desempeño profesional docente y directivo. Los resultados alcanzados, en primer orden, corroboran la necesidad de encontrar vías más eficientes que contribuyan al logro del proceso de formación profesional de los docentes así como la efectividad de la propuesta Taller de Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo, de Básica y Bachillerato, en la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe “Amauta Ñan” durante el año lectivo 2012-2013 a partir del mejoramiento logrado en el desempeño profesional de la muestra escogida.

*El* establecimiento educativo se propuso este reto porque requiere una clara definición de los niveles de logros y los recursos necesarios para asegurar que cada docente y directivo alcance los retos del conocimiento. En esa ruta, los docentes deben recibir ayuda para superar las debilidades evidenciadas en las evaluaciones.

*Los* docentes de hoy deben conocer y aplicar los temas que se desprenden de la Constitución y el Plan Nacional del Buen Vivir. Para poder elevar la calidad de educación, además es necesario elevar la calidad de quienes ingresan a las

carreras educativas impulsando un proceso de reforma democrática. Lo que permitirá fortalecer las capacidades del talento humano y mejorar los ambientes educativos. Para ello tienen que capacitarse en cursos que aporten al perfeccionamiento que imparten a los educadores. Tales elementos responden a las demandas que surgen de manera gradual en el sector, las que requieren de adecuaciones, transformaciones y continuo perfeccionamiento dentro de un contexto al que corresponderá proporcionar seguimiento sistemático a la formación general integral que irán mostrando los futuros profesionales de la educación.

**En** consecuencia taller de calidad del desempeño profesional docente y directivo, de básica y bachillerato, permitirá, apoyar y monitorear las acciones de los actores del sistema educativo hacia el cumplimiento de los estándares.

### 4.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

#### **Objetivo General**

**Desarrollar** un diagnóstico evaluativo de capacitación de los desempeños profesionales docente, directivo en la Unidad Educativa del Milenio “Amauta Ñan” de la provincia Bolívar.

#### **Objetivos Específicos**

- Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa del Milenio intercultural Bilingüe “Amauta Ñan” de educación básica y bachillerato.
- Estructurar un taller de capacitación en calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa del Milenio intercultural Bilingüe “Amauta Ñan” de educación básica y bachillerato.
- Valorar del taller de capacitación en Calidad de capacitación del desempeño profesional docente y directivo, y su estrecha relación con el marco para la buena enseñanza

#### 4.4. ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

**TABLA N° 1**

N	ACTIVIDADES	Fecha ejecución	Responsables	Recursos
1	Socialización de la investigación en la Unidad Educativa. Con el tema cursos de capacitación de la calidad de desempeño docente y directivo al Director de la Dirección de Educación Intercultural Bilingüe	Julio/ 2013	Lic. Blanca Soria	Oficio de la UTPL.
2	Oficio de pedido para la realización de los cursos de capacitación por parte de la coordinación distrital.	11 Agosto/2013	Lic. Blanca Soria Mgs.Marco V. Ayme	Oficio, fotos
3	Taller de Calidad de desempeño profesional docente y directivo, de 60 h. de duración, los días sábados y domingos con la participación de la Dirección de Educación de Bolívar.	11 Noviembre 2013	Mgs.Marco V. Ayme Dr. Carlos Pilamunga	Proyector Papel bond
4	Asistencia al cursos de capacitación en el Instituto Ángel Polibio Chaves, los docentes de básica y bachillerato en Calidad de desempeño profesional docente y directivo,	febrero/marzo/ 2014	Lic. Blanca Soria Dr. Julio Sinchigalo	Libros Notas Exámenes
5	Curso de evaluación Calidad de desempeño profesional docente y directivo. Con duración de 90 h. los días jueves y viernes.	mayo/julio/2014	Dr. Carlos Pilamunga Dr. Julio Sinchigalo Instructores especializados	Libros Plan Decenal PECIB Proyecto de Convivencia
6	Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa del Milenio Intercultural bilingüe "Amauta Ñan".	Agosto/2014	UTPL.	Cuestionario de preguntas
7	Valorar del taller de capacitación en Calidad de capacitación del desempeño profesional docente y directivo, y su estrecha relación con el marco para la buena enseñanza	Agosto/2014	UTPL.	Memoria

Fuente: Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe "Amauta Ñan"

#### 4.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe Fiscal “Amauta Ñan”, se encuentra ubicada en la cordillera andina de la sierra centro del Ecuador; Integran 23 comunidades:

Está a una distancia de 19 km. de capital de la provincia de Bolívar la ciudad de Guaranda, aproximadamente a dos horas en vehículo. La temperatura oscila entre 8 a 12 grados centígrados durante el año, con un clima frío andino. La zona de vida es bosque húmedo montano bajo, está a una altitud de 3200 m.s.n.m, alcanzando su altura máxima hasta 4320 m.s.n.m. con potencial bondad del clima, suelo y más recursos naturales, con una precipitación anual de 1200-2000 mm.

Nombre Simiatug proviene de dos voces kichwa

**Shimi= Boca**

**Atuk= Lobo.**

Que significa “**BOCA DE LOBO**”

Este nombre lo pusieron por su situación geográfica ya que está rodeada por grandes montañas y la constante neblina.

Es una parroquia rural del cantón Guaranda, se encuentra ubicada al norte de la provincia de Bolívar colindadas por la parroquia de Anca marca, provincia de Cotopaxi, las parroquias de Pilahuin y pasa a la provincia de Tungurahua, al norte la Parroquia de Facundo vela, oeste y Sur con la Parroquia de Salinas.

Simiatug es oficializado como parroquia el 29 de Junio de 1861, perteneciendo al cantón Guaranda, en ese entonces provincia de los Ríos, es decir 23 años antes de la provincialización de Bolívar. Históricamente se conoce que Simiatug se fundó en 1530 por ello se considera que es una parroquia muy antiguo.

Simiatug es una parroquia Rural del cantón Guaranda, situada en una meseta en la parte Noroccidental de la Provincia de Bolívar, cantón Guaranda a una altura de 3300 msnm con una temperatura variable de 6 a 12 C°, comprendida en dos sub. Climas frío y templado, está rodeada de montañas, casi de manera permanente existen vientos, neblinas y fuertes fríos

La Cabecera parroquial de Simiatug tiene una extensión aproximada de 1 Km.; de Norte a Sur y 2 Km. de Este a Oeste con una superficie de 320.000 m. rodeado por grades macizos rocosos que protegen la población, mientras los metros más se alejan del pueblo encontramos montañas pequeñas cubierta de paja andina del páramo.

**Simiatug se encuentra limitado por los siguientes sitios.**

NORTE, parroquia de Salinas

SUR, provincia de Cotopaxi y Tungurahua

ESTE, provincia de Tungurahua y Chimborazo

OESTE, provincia de Cotopaxi.

#### 4.6. POBLACIÓN OBJETIVO

Para la ejecución de la investigación contaremos, los docentes, el director, personal administrativo, consejo directivo, supervisor de la zona, la Dirección de Educación, Intercultural Bilingüe de Bolívar, instructores de los cursos de capacitación profesional docente y directiva

#### 4.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

##### Recursos Organizacionales

La colaboración de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe Amauta Ñan. La orientación de la Director de tesis, Magister Carlos Guarderas, Personal administrativo y de servicios. Instructores, Coordinador de los cursos.

##### Recursos Institucionales

Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe Amauta Ñan.

Instituto Ángel Polibio Chaves

##### Recursos Económicos:

Para la ejecución de la presente investigación contamos con los recursos

Económicos, siendo estos:

**TABLA N° 2**

<b>MATERIALES</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
15 POLIGRAFIADOS	2,00	30.00
15 LÁPICES	0.20	3.00
15 ESFEROS	0.20	3.00
<b>TOTAL</b>		<b>36.00</b>

Fuente: Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe "Amauta Ñan"

##### Recursos Materiales:

**Los materiales son:** Poligrafiados, Cd, grabadora, cámara de fotos, video de tutoría virtual, computadoras, aulas, prácticas.

#### 4.8. PRESUPUESTO

**TABLA N° 3**

<b>Recursos materiales</b>	<b>valor unitario</b>	<b>valor total</b>
1 Coordinadores de los recursos, Plan Internacional, Ministerio de Educación	300,00	300,00
6 Instructores de diversas especialidades	200,00	1200,00
10 Folletos de instrucciones	2.00	20,00
<b>Total</b>		1520,00

Fuente: Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe "Amauta Nan"

#### 4.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

##### PROGRAMACIÓN DE LA PROPUESTA

TABLA N° 4

ACTIVIDADES	MESES																
	1				2				3				4				
	SEMANAS																
FASE 1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Redacción de la propuesta	■	■															
Presentación de la propuesta a la Licenciada. Coordinadora distrital			■	■	■												
Presentación de la propuesta al Sr. Director de la Dirección Bilingüe						■	■										
Socialización de la propuesta a los docentes y autoridades del plantel									■								
FASE II																	
Revisión de la aceptación											■						
Aprobación de propuesta												■					
Elaboración de horarios												■	■				
Coordinación de la capacitación de los docentes													■	■			
FASE III																	
Taller de Capacitación en la Calidad del Desempeño Docente y Directivo, de Básica y Bachillerato													■	■			
Verificación de la asistencia													■	■			
Evaluación de conocimientos adquiridos														■	■		
Comprobación de los cambios en el docente															■	■	

Fuente: Unidad Educativa del Milenio Intercultural Bilingüe "Amauta Ñan"

## BIBLIOGRAFÍA

Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación Básica. (2010). Ecuador.

Azcárate, j. j. (2005). Cómo enseñar a aprender.

Barriga, F. D. (2007). Estrategias docente para el aprendizaje significativo. México: Editoriales y Gráficos S.A. de C. V.

Bueno, A. E. (2010). *www. ministerio de educación.gov.ec*. Recuperado el mayo de 2011

Castillo Arredondo, S. (2002). Compromisos de la Evaluación Educativa. Madrid: Pearson Educación.

Chininìn, C. V. (2011). *Guà Didàctica Evaluaciòn de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros educativos del Ecuador*. Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Currículo Universitario para el siglo XXI. p. 63.

Díaz, D. A. (2010). Guía para el trabajo de investigación previa la obtención del título en Magister en Pedagogía. En *Guía para el trabajo de investigación previa la obtención del título en Magister en Pedagogía* (págs. 13-18-19-24-25-2728-30-31-32-33). Loja - Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

Dra. Mg. Jara, R. A. (2010). El Currículo Escolar(guà didàctica). Loja: DE LA UNIVERSIDAD TÈCNICA PARTICULAR DE LOJA.

Fida, D. metodología y diseño Curricular para educación superior. Mexico: Trillas.

Gonzàles, S. P. (1998). Compromisos de la Evaluaci`on. En S. P. Gonzàles. Madrid: Pretice Hall.

Google2010´Estàndares de Calidad Educativo

2010Guía de investigación para desarrollar la tesis de grado para la obtención dl título de magister en pedagogíaLoja - EcuadorUniversidad Técnica Particular de Loja

2010Guía par el trabajo de investigación previa la obtnción del título en magíster en pedagogíaLoja - EcuadorUniversidad Técnica Particular de Loja

Jiménez, 2.-9. (2005). Características y Estandares de Calidad.

Kagan. (1992). Estandares de Aprendizajes.

Kagan, (. (1992). Estandares de Aprendizaje.

Leiva Zea, J. F. (2010). *Pedagogía General guía Didáctica*. En V. V. Sánchez Burneo. Loja: primera edición.

Lepeley, M. T. (2001). *Gestión y Calidad de Evaluación*. En *Modelo de Evaluación* (págs. pp.11-45). Venezuela: McGraw Hill.

MINISTERIO DE CULTURA. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Aplicación Piloto.

Ministerio de Educación, (. d. ((2001)). *Estándares de Calidad Educativa Docente y Directiva*. Quito: Disponible en: <http://www.ministerio de educaci3n.gob.ec>.

Posso, Miguel a.; Posso,, Miguel;2010Guía Didáctica de Teorías del AprendizajeLojaEditorial de la Universidad Técnica Particular de Loja

Posso, Y. M. (2010). *teorías del Aprendizaje, Guía Didáctica*. Loja: de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Samper, J. M. (2007). *Enfoques pedagógicos y Didácticas Contemporáneas*. Colombia: Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani.

Sánchez, C. (01 de 12 de (2003)). *EDUTEKA*. Recuperado el 23 de 09 de 2013, de <http://edtk.co/m3cby>

Seminario Taller realizado por la supervisión sobre Metodología - Técnica Activas . (diferentes años). Quito, Cuenca.

Valdés. (1989). *evaluación de Desempeño Docente*. bacharach.

Valdéz Veloz, 2.-2. (2006). *ob.cit.*

## **ANEXOS**

**Anexos n° 1 Oficios**

**Anexos n° 2 Cuestionarios**

**Anexos n° 3 Vista Panorámica**

**Anexos n° 4 Fotografías**

**Anexos n° 5 Mapa de Simiatug**

**ANEXO Nº 1**

**OFICIOS**

**Anexos n° 2 Cuestionarios**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	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.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	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 esquelos, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					

7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>El docente:</b>					
<b>3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.</b>					
<b>3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.</b>					
<b>3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.</b>					
<b>3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que Realiza.</b>					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>  En promedio, el docente de su institución:	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en La evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus Compañeros con respeto.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> 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.					

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la Autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos Estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la Programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a Tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus Clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se Enfrentarán en la vida diaria.					

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> 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.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> 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.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>					

	1	2	3	4	5
<b>El docente:</b>					
<b>1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los Estudiantes.</b>					
<b>1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del Área al inicio del año lectivo.</b>					
<b>1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o Contenidos señalados.</b>					
<b>1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o Contenido.</b>					
<b>1.5. Ejemplifica los temas tratados.</b>					
<b>1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.</b>					
<b>1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.</b>					
<b>1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:</b>					
<b>1.8.1. Analizar.</b>					
<b>1.8.2. Sintetizar.</b>					
<b>1.8.3. Reflexionar.</b>					
<b>1.8.4. Observar.</b>					
<b>1.8.5. Descubrir.</b>					
<b>1.8.6. Redactar con claridad.</b>					
<b>1.8.7. Escribir correctamente.</b>					
<b>1.8.8. Leer comprensivamente.</b>					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>El docente:</b>					
<b>2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la Asignatura.</b>					

2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes Le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase Anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de La clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje De los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	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 trabajo de la clase.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</b>  El docente:	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

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.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	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.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
	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).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras (especifique).....

Educación especial para niños y niñas.

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**

**Educación Básica**

1° EB     2° EB     3° EB     4° EB    5° EB  
 6° EB     7° EB     8° EB     9° EB    10° EB

**Bachillerato**

1° Bach     2° Bach     3° Bach

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

**A. ACTIVIDADES INICIALES**

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		

3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> 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.		

### B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

### C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		

21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

**GLOSARIO:**

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

Fecha de Evaluación:

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

**Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Asisto puntualmente a la institución.</b>					
<b>1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.</b>					

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. Estímulo 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 institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					

1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63.Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.</b>					

1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y Administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios Establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia 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 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 Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo 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 Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo Curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación Didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora 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.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					

1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios Establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y Administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>					

	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios Establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las Labores de la institución.					
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1.1. Asiste puntualmente a la institución.</b>					

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 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 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 Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

---

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

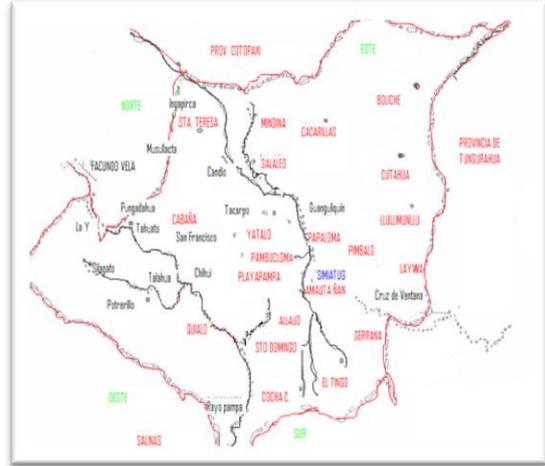
Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

### ANEXO Nº 3

#### VISTA PANORÁMICA DEL CANTON SIMIATUG



## ANEXO Nº4

### FOTOS DE ENCUESTA A PROFESORES

FOTOGRAFIA # 1 ENCUESTA A DOCENTES



FOTOGRAFIA # 2 SOCIALIZACION DE ENCUESTA



### FOTOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES

FOTOGRAFIA # 3 ENCUESTA ESTUDIANTES



FOTOGRAFIA # 4 SOCIALIZACION DE ENCUESTA



FOTOGRAFIA # 4 ENCUESTA PADRES DE FAMILIA



FOTO DE LA PRÁCTICA DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
“AMAUTA ÑAN”

FOTOGRAFIA # 5



FOTOGRAFIA # 6



FOTOGRAFIA # 7



FOTOGRAFIA # 8



FOTOGRAFIA # 9



FOTO DE LA INSTITUCION

FOTOGRAFIA # 10



Anexo # 5

MAPA DEL SECTOR DE LOS SIMIATUG

Croquis de la comunidad

