



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
Conferencia Episcopal Ecuatoriana

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal” barrio Santa Ana parroquia de Sevilla Don Bosco del cantón Morona, de la provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2012-2013.”

Tesis de Grado

AUTOR: Acebedo Massón Alexandra del Rocío
DIRECTORA: Arévalo Torres Elizabeth Lucía Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS
2013

CERTIFICACIÓN

Macas, 13 de febrero del 2013

Arévalo Torres Elizabeth Lucia Mag.
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villavicencio”, Barrio Santa Ana, Parroquia Sevilla Don Bosco, del cantón Morona, de la provincia de Morona Santiago durante el año 2012-2013”, presentada por Alexandra del Rocío Acebedo Massón, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

.....
Arévalo Torres Elizabeth Lucía Mg.o

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Alexandra del Rocío Acebedo Massón** 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 señala: “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”.

Macas, 13 de febrero del 2013

Acebedo Massón Alexandra del Rocío

CI. 0201039807

AUTORÍA

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

.....
Acebedo Massón Alexandra del Rocío
CI. 0201039807

DEDICATORIA

Este trabajo dedico con todo mi corazón a Dios por ser mi fortaleza y la razón en momentos difíciles, que día a día tengo retos que cumplir y siempre me acompaña en mi caminar. A mi abuelito que desde el cielo siempre me ve, me cuida, me da sus bendiciones todos los días de mi vida que gracias a él soy y seré un ser humano de bien.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la feliz culminación de este reto que parecía difícil de cumplir pero que a pesar de las dificultades se ha podido salir adelante. Gracias a los Directivos de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal” que desinteresadamente me abrieron sus puertas para realizar el trabajo de investigación, además a todos y cada uno de los estudiantes de este respetable colegio, padres de familia y en especial a los compañeros Docentes que entendieron la importancia de esta investigación de evaluación que implica mejorar en su calidad educativa hacia los destinatarios que son los jóvenes, futuros ciudadanos con valores y competentes en el campo laboral.

A la Universidad Técnica Particular de Loja a sus directivos, a la Escuela de Ciencias de la Educación y a todo el personal que nos dio la oportunidad de realizar este trabajo de investigación educativo y poder contribuir con propuestas para una mejor aplicación de metodologías, cambios de actitud frente a los nuevos retos en educación y brindar a la niñez y juventud una formación de calidad permanente.

Un agradecimiento especial a la Asesora de tesis Elizabeth Arévalo Mags, quien con su sabiduría supo llevarnos por el buen camino realizando un trabajo de investigación acorde a la demanda técnica de hoy.

Además a mis compañeras de estudios que experimentamos las dificultades, angustias, las alegrías nos hemos apoyado mutuamente para salir adelante. Gracias por estar allí cuando más se les necesita.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.	2
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1. Educación de calidad.....	8
3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativa.....	14
3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	23
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	30
4. METODOLOGÍA	38
4.1. Participantes.....	38
4.2. Muestra	39
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	40
4.4. Valoración de evaluación del desempeño profesional de docentes.....	41
4.5. Valoración de evaluación del desempeño profesional de directivos.....	43
4.6. Diseño y procedimiento.....	47
4.7. Comprobación de los supuestos.....	48
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	49
5.1. Resultados.....	49
5.2. Análisis. interpretación y discusión de los resultados.....	105
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	111
6.1. Conclusiones	111
6.2. Recomendaciones	112
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	113

7.1. Título de la propuesta: 113

7.2. Justificación..... 113

7.8 Cronograma de la Propuesta..... 119

8. BIBLIOGRAFÍA 122

9. ANEXOS..... 126

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tendrá como finalidad analizar y tener una visión clara, amplia sobre la educación en el país y formular propuestas para resolver problemas de acuerdo a la realidad de cada una de las Instituciones educativas, para ello se realizó la Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de educación básica en la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera” del Barrio Santa Ana, parroquia Sevilla Don Bosco, del Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago.

Para cumplir con el objetivo se aplicó encuestas a los estudiantes, profesores, miembros del consejo ejecutivo, director, padres de familia; y una ficha de observación en las clases de los docentes.

En base a los resultados obtenidos de Bueno en el desempeño profesional de los docentes y directivos, se desarrolla una propuesta de mejoramiento a fin de superar las falencias detectadas en habilidades pedagógicas y didácticas y en la atención a los estudiantes con necesidades especiales y reforzar las fortalezas existentes.

Este trabajo se pone a consideración de los estudiantes, maestros, autoridades y a toda la comunidad como instrumento de consulta.

2. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación parte de una definición de evaluación que desea con ello clarificar la finalidad de la aplicación de encuestas en las instituciones educativas que ofertan educación básica y bachillerato en el Ecuador.

La evaluación es el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia en el aula, esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo.

La evaluación del desempeño profesional docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres de familia, directivos, docentes y representantes de las instituciones y de la comunidad.

Entonces, “evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, es asumir 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 educativos”.(Reyes O.:2006)

Porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos, hoy en día para actuar ante problemas claros y predecibles implica el ejercicio de la razón para aportar con alternativas de solución en la vida cotidiana.

Además la evaluación está relacionada con "un rendimiento de cuentas", que es usada por las autoridades educativas como medio para determinar los apoyos brindados y permite analizar cada una de las acciones realizadas, encaminadas a una educación dinámica e integral. ***“La evaluación, debe dejar de ser un instrumento que se utiliza para controlar el nivel educativo de la población estudiantil, es preciso que estas herramientas sean transformadas en un medio que utilice a las propias instituciones para mejorar su calidad educativa”*** (Bretel: 2002).

Se debe comenzar a entender que la “calidad educativa” no pasa sólo por lo que hace el docente, también por la gestión de los directivos, administrativos, familia, educando y entes involucrados en el proceso y centrarla en los siguientes cuatro dominios, que son claves en el trabajo del educador:

- La preparación para la enseñanza, supone un trato adecuado con los alumnos, dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras.
- La creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, apunta a la capacidad del profesor o de la profesora para establecer un clima positivo, de respeto, de normas y empatía dentro del aula.
- La enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, es absolutamente decisiva, porque está relacionada con la capacidad del docente de establecer metas y procedimientos claros para los alumnos, de saber motivar, de evaluar adecuadamente y de aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los educandos.
- Por último, el profesionalismo docente de relación directa con la evaluación del grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje y la autoevaluación que el docente realiza de su eficacia en el logro de esos resultados.

En ello se debe concentrar la labor, de generar sistemas que permitan el logro de las metas propuestas, desarrollándolos en cada establecimiento, aplicados a su propia realidad, en concordancia y en alianza con la comunidad educativa toda, ya que cada vez se habla más de la necesidad de una evaluación continua que permita localizar tanto las fortalezas y oportunidades con las que cuenta cada Institución educativa, así como enfrentar las debilidades y amenazas que impiden que la educación contribuya al desarrollo de la sociedad.

Esta investigación es de gran importancia para la UTPL, pues la finalidad es que sus estudiantes de la Maestría en Pedagogía seamos investigadores de su campo de acción que es la educación y seamos portadores de propuestas para resolver los problemas que aquejan a las instituciones educativas y para ello se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con ***La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador durante el año lectivo 2012-2013.***

La presente investigación servirá como un aporte sustancial para la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal” del barrio Santa Ana de la Parroquia Sevilla Don Bosco perteneciente al cantón Morona, ya que servirá como un referente de la situación actual del plantel permitiéndole a todos los miembros de la comunidad educativa establecer una base sobre la cual puedan construir en unión de todos una verdadera Institución educativa integral capaz de cultivar y preparar a sus estudiantes tanto para el desempeño laboral así como para la vida.

De la misma manera a los estudiantes que han colaborado con la investigación y han evaluado en base a la realidad del desempeño de sus maestros y directivos, esto les permitirá también participar más y dar a conocer sus opiniones con el afán de alcanzar un desarrollo de calidad en la enseñanza aprendizaje acorde a las necesidades que los jóvenes demandan hoy.

A la comunidad le permitirá comprender que es indispensable el trabajo en equipo con la inclusión de todos los actores del ámbito educativo, docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, y toda la colectividad en general, pues las instituciones educativas deben tener un papel fundamental en el desarrollo local, provincial y nacional.

En lo personal como profesional de la Educación la investigación ha servido para, a través del diagnóstico realizado reconocer virtudes y carencias del desempeño profesional y permitirá aplicar nuevas metodologías y adoptar mejores actitudes en las labores diarias, buscando colaborar con mis compañeros docentes para incorporar a nuestra institución con los estándares de calidad que exige el Ministerio.

La Institución educativa que abrió las puertas para que realice la investigación está ubicada en la localidad, los recursos utilizados no fueron mayores, esto motivó en gran medida, la colaboración del Director, estudiantes y Padres de familia fue de gran ayuda, pues desde el primer momento dieron todas las facilidades para la aplicación de las encuestas, Los objetivos que se lograron alcanzar con la realización de la investigación son:

Se evaluó la calidad del desempeño docente y directivo en la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal” durante el año académico 2012-2013, a través de:

- La Investigación del marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Se evaluó el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica del Ecuador
- Se realiza la tesis de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Se formula una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica.

Al inicio de la investigación se partió de los supuestos de que:

El actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica del Ecuador tienen la característica de deficiente, en de calidad educativa que se ofrece a los estudiantes, por lo que se trata de analizar el contexto en el que se desarrolla la educación actualmente frente a la nuevos retos que significa satisfacer las necesidades del ser humano y potenciar sus aprendizajes.

El marco teórico, que sirve de sustento teórico científico de las principales categorías que son parte de la investigación. En la metodología se hace el recuento de todo el proceso desarrollado a lo largo de la investigación detallando los métodos, técnicas, recursos, instrumentos, actividades y la forma como se realizó la interpretación de los resultados y la discusión de los mismos.

También se hace constar los resultados obtenidos en base a la aplicación de los instrumentos previamente elaborados con su respectivo contraste, tomando como referencia los sustentos teóricos constantes en el marco teórico.

En base a la discusión de los resultados obtenidos luego de la investigación así como la interpretación correspondiente se establecen las conclusiones a las que se arribó, teniendo en cuenta los aspectos más relevantes y que mayor impacto tienen en la aplicación de los procesos metodológicos de aula y que afecta a la práctica pedagógica y curricular de los docentes.

En la educación de hoy en día deben darse cambios con la finalidad de mejorar los estándares de la calidad de la educación por lo cual no se cumplen las hipótesis planteadas en las cuales se determina que:

- ❖ “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen 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 tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.

Y según la investigación realizada, luego de haber recolectado la información no se comprueban estos supuestos por obtener una calificación de Bueno, sin embargo se debe tomar en cuenta las falencias que manifiesta los encuestados en los resultados:

- ❖ Falta de habilidades Pedagógicas y Didácticas y
- ❖ Atención a los estudiantes con necesidades individuales

Que resalta en promedios bajos en la tabulación de resultados de la investigación en la Escuela “Angel Noguera”: de la evaluación de los docentes por parte de los directivos en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas 55.71% y atención a los estudiantes con necesidades individuales de 57.67% y la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes con 67.6% para lo cual se hace la respectiva propuesta de mejoramiento y superar estos estándares.

El trabajo finaliza con una propuesta de mejoramiento educativo el cual se involucra a estudiantes, docentes, directivos y a padres de familia como parte importante del progreso académico de los estudiantes debiendo el docente asumir el rol de tutor y facilitador cuya responsabilidad va mucho más allá de la hora de clase.

3. MARCO TEÓRICO

Las transformaciones que enfrenta el mundo hoy por hoy exigen que la educación asuma una dinámica de cambio e innovación, como respuesta a las nuevas demandas de las personas y las sociedades. En este sentido, durante los últimos años el país ha venido aumentando sus esfuerzos para mejorar la calidad de la educación, mediante la formulación de metas ambiciosas para toda la comunidad educativa.

El estado está empeñado en mejorar la calidad de la educación y en generar estrategias para que esto sea posible, es “Evaluar para mejorar”. Solo podemos mejorar y lograr mayor calidad, si sabemos en dónde estamos y cómo estamos en relación con los objetivos y metas. Así manifiesta Pazmiño (2001) al indicar que: *“Evaluar significa juicios valorativos sobre habilidades intelectuales y los dominios conceptuales alcanzados por los estudiantes en una determinada área y grado”*

La evaluación del desempeño de docentes y directivos hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza aprendizaje en las aulas ecuatorianas. La conceptualización de la evaluación es tomada de un artículo de Ines Campanioni Alvarez y Idalis Bonachea Cabrera que dice textualmente: *“La Evaluación es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa valorada”*. (Valdés. 2005, 14)

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

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e

implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo (ME, 2010).

En la Guía de UNICEF para Monitoreo y Evaluación (1991) se manifiesta: *“Es un proceso que procura determinar, de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia e impacto de actividades a la luz de objetivos específicos”* y en relación a la educación se indica que: *“Constituye una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo a la acción para mejorar, tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras”*.

Definiciones que reconocen la importancia de la evaluación, su efectividad como la proyección para el cambio y al ser utilizada como herramienta indispensable para el mejoramiento de la calidad de la educación, a partir de la cual los docentes, directivos, instituciones educativas, y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren los docentes para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

Las perspectivas educativas dentro de los nuevos escenarios dirigen a los educandos a buscar una educación como Morales (2001) informa: *“La educación tiene que ser creativa, investigativa, comunitaria, auto formadora, orientada principalmente a la formación de personas con conciencia ética y ciudadana”*.

Esto implica el comprometimiento del docente y directivos para encaminar la labor educativa y desarrollar habilidades y destrezas dentro de los procesos en que en estos momentos está embarcada las instituciones del quehacer educativo.

3.1 CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El trabajo pedagógico en el aula como la gestión educativa, permiten a las instituciones apropiarse de un lugar en la comunidad, y llegar a responder a las necesidades de los estudiantes, sin distinguir su condición física, socioeconómica, de capacidades, de etnia o de cultura, contribuyendo a la formación de una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. Así lo manifiesta

Al analizar el Modelo de Calidad Total para las Instituciones Educativas creado por el Dr. Gento Palacios y presentado en su libro Instituciones Educativas para la

Calidad Total (1998), señala: *“El producto educativo típico de una institución es la consecución de educación, entendida como un proceso intencional que persigue la optimización del comportamiento más conveniente de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la interiorización de actitudes que le otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades”* Se considera parte del enfoque de totalidad cuando la calidad abarca todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y las mutuas relaciones, como también los resultados de la educación.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución (2008), se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común y al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

3.1.1 Equidad

Para que exista calidad educativa es necesario brindar igualdad de oportunidades a todos, posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes significativos, así como la permanencia y culminación en dichos servicios lo que contribuyan a alcanzar las metas que conduzcan al tipo de sociedad que se aspira para el país.

La Equidad es un valor de connotación social que se deriva de lo que se entiende como igualdad. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas calidad y condiciones de vida, así como de trabajo digno e igualitario, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras.

El término equidad proviene de la palabra en latín “aéquitas”, el que se deriva de “aequus” que se traduce al español como igual, así lo manifiesta Mora Guillermo (2000). De este condición, la equidad busca la promoción de la valoración de las personas que busca justicia sin que los demás lo exijan, respetando los derechos e inspirado en la tolerancia que permite aceptar a los demás con virtudes y debilidades

sin importar las diferencias culturales, sociales, de género o de edad que se presenten entre sí.

3.1.2 Metas de la calidad Educativa

Es lograr que todos los niños, niñas y jóvenes asistan a las instituciones educativas, aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con excelentes resultados. Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué saben los estudiantes y cómo se desempeñan, y cómo se comprometen los maestros con la formación de los estudiantes. Saber esto, implica evaluar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos.

Formar la persona, toda la persona y a cada persona, formar para afrontar con posibilidades de éxito los retos que encontrará a lo largo de la vida en diferentes campos: personal, familiar, religioso, social y profesional, formar a la persona en el aquí y ahora.

La educación de calidad se entiende como un servicio que se presta a quienes se benefician y acarrea implícitamente tomar consciencia de la trascendencia de trabajo docente y considerar que es parte de nuestra misión personal y proyecto de vida.

3.1.3 Calidad Integral en educación

De la página de internet Calidad Educativa Pérez Juste afirma que la calidad integral en educación. *“La armonización integradora de los diferentes elementos que la componen: eficacia en el logro de un servicio, bien u objeto excelente, mediante procesos eficientes, satisfactorios tanto para los destinatarios, directos e indirectos, como para el personal de la organización encargada de lograrlo”*.

Calidad educativa enfatiza que lo esencial para una integralidad en educación es satisfacer las necesidades reales de los estudiantes en el establecimiento educativo a todo nivel, académico, infraestructura, cuidado, protección, acompañamiento.

3.1.4 Escuela de Calidad

Las instituciones educativas, en el marco del PEI deben manejar estándares de calidad que constituyen la base de las condiciones necesarias para formular planes y priorizar actividades para la excelencia educativa

La escuela de calidad como señala Morales (2003) que: *“Al Ministerio de Educación le motivó desarrollar estándares curriculares para concretar los lineamientos expedidos y contar con información común para formular logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, y eficacia escolar, en todos sus ámbitos”*.

Concretando la calidad educativa es potenciar la capacidad del niño, adolescente, en la inteligencia, los valores, en las relaciones interpersonales e intrapersonales, conocer el origen, la familia, los conocimientos, para con eficacia cumplir con sus objetivos.

3.1.5 Finalidad de la Institución educativa de calidad

Conviene establecer la finalidad de una institución educativa de calidad como lo cita Gento Palacios (1996, pág. 55) cuando afirma: *“Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan al máximo en sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”*. En estas circunstancias la responsabilidad depende de las acciones de corto y largo plazo que realiza la comunidad educativa siendo la finalidad la conformación de una sociedad alineada a la calidad.

Una institución educativa es de calidad en la medida como se desempeñe en la organización, planificación, gestión, dirección, resultados académicos y para ello es necesario disponer de indicadores de calidad.

3.1.6 Indicadores de Calidad

La educación debe ser asumida como un reto para todas las sociedades, ya que exige una formación diferente, con fuerte contenido ético y científico para la transformación de estructuras mentales y es necesario asumir como parte activa de

la información los requerimientos necesarios para una planificación dentro del sistema educativo.

Los indicadores proporcionan información en contexto, permite el análisis de tendencias y proyectar situaciones futuras. Morales (2001) en su libro el Giro cualitativo de la Educación manifiesta: *“Los indicadores son elementos que sirven para recoger información de lo que necesitamos conocer en el proceso educativo y tomar decisiones oportunas para llegar siempre a lo ideal, por lo tanto es común hablar de los indicadores como instrumentos que nos acercan a la realidad educativa y por ello la importancia de su uso”*. Determinación que admite la importancia en el proceso educativo de calidad, la necesidad de identificar y definir indicadores que permiten conocer la realidad, reunir datos, interpretarlos y valorarlos de acuerdo a unos criterios establecidos.

3.1.7 Uso de los Indicadores

El uso de indicadores en el ámbito educativo es primordial son señales observables como lo señala Naranjo G y Herrera L (2006) *“Sirven de referente de evaluación previamente establecidos a fin de evitar la arbitrariedad y desorganización”* Consideración que se debe utilizar en todo el proceso, para conocer la dinámica educativa y hacer los correctivos oportunamente, y en momentos específicos evaluar el funcionamiento de los centros educativos en sus diferentes ámbitos de actuación y toma de decisiones.

Mirada como una propuesta de interpretación de la realidad, debe aportar para una explicación y la comprensión de fenómenos que se producen en los procesos de enseñanza aprendizaje. Se presenta algunos ejemplos de indicadores

3.1.8 Ejemplos de indicadores de calidad

Hay consenso entre muchos autores que las características de un buen indicador Deben ser:

- a) Claros y comprensibles.
- b) Reflejar los esfuerzos de la institución.

- c) Mensurables, auditables y no sujetos a manipulación.
- d) Relevantes para las metas y estrategias.
- e) Flexibles para reflejar diferencias institucionales e históricas.
- f) Estables para dar tiempo a la institución a responder a ellos.
- g) Operacionales, es decir, que se pueda trabajar con ellos.

La finalidad principal y última de un centro educativo es conseguir que sus alumnos alcancen niveles educativos de calidad, y para ser medibles sus indicadores se debe aplicar tomando sus características en términos de resultados, íntimamente relacionados con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y de los procesos para la consecución de los objetivos educativos.

3.1.9 Conclusiones:

Es importante citar lo que dice en el Editorial Marcela Román y F Javier Murillo de la Educación de calidad en los países de Latinoamérica. *“Sin embargo una gran parte de los estudiantes, independientemente del nivel educativo que cursen, siguen sin poder ejercer su derecho a recibir una educación de calidad”*.

Aplicando esas ideas en el Ecuador niños, niñas, jóvenes como las personas adultas, siguen recibiendo una educación de acuerdo a los niveles socioeconómicos, sociales y culturales injustas e inclusivas, mientras más pobres y excluidos, tienen una insuficiente educación.

A pesar de los esfuerzos de estado y el gobierno todavía hay mucho por hacer por la educación de calidad y equidad ya que no es lo mismo una escuela de un cantón con una escuela de la zona rural, la brecha existente es abismal, el esfuerzo que hace el docente en satisfacer las necesidades de los estudiantes no es suficiente, la lucha es diaria, de trabajar con niños que no tienen materiales, los padres de familia se deslindan totalmente de sus hijos al estar en la escuela, en establecimientos fiscales y de carácter rural la infraestructura y la tecnología da mucho que desear porque no cumple con los objetivos deseados de servir a los estudiantes en servicio de internet por ejemplo.

Quimera que algún momento se puede dar para todas las instituciones del sistema educativo en especial la zona rural y solo con la buena voluntad del maestro de sacar adelante a sus educandos a pesar de múltiples inconvenientes.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Una institución educativa tiene que evaluarse para conocer si el desempeño de los docentes, directivos están acorde a las demandas que exige la calidad a todo nivel, administrativo, pedagógico, emocional, espiritual, es decir todos los elementos que se requiere para ofrecer a los estudiantes a una educación de calidad y calidez.

3.2.1 La calidad educativa

En la actualidad los centro de educación, están implantando en todas las organizaciones del sistema un plan de mejora basado en la autoevaluación de 7 dimensiones llenando una matriz para determinar las falencias y los problemas, el proceso es continuo por el cual se avanza diariamente, permitiendo mejorar la calidad educativa. Exigencias determinadas por el Ministerio de Educación

La calidad educativa involucra a una serie de factores que permiten desarrollar la función en las mejores condiciones para nuestros educandos de acuerdo a las capacidades de cada uno de los grupos que manejan la institución educativa así manifiesta (Naranjo & Herrera 2006)

Reconociendo que cada institución educativa tiene sus propias necesidades, se está generalizando las evaluaciones en el país, para uniformar criterios y estar en condiciones de evaluar el propio trabajo, obligación moral en el proceso encaminado a obtener calidad como resultado de las acciones planificadas, que obliga a la sociedad a exigir un resultado de calidad de manera continua. (Senlle, A. Gutiérrez, N, 2005, p 3).

Esta afirmación conlleva a ser optimistas que a pesar de las dificultades todos los maestros deben estar convencidos que la calidad se la busca día a día sin desmayar, con metas claras hacia donde se quiere llegar para beneficio de los estudiantes, padres de familia y comunidad.

3.2.2 ¿Quiénes son los responsables de la calidad educativa?

“La calidad depende de las personas que laboran en una institución educativa, porque son ellas las que proponen las políticas, son capaces de diseñar estrategias y soluciones para lograr calidad con las condiciones específicas con las que cuenta y con los recursos de los que disponen para hacerlo”. (Naranjo y Herrera 2006). Los docentes, autoridades educativas, personal administrativo de apoyo son los responsables directos de brindar una educación de calidad, deben ser capaces de responder a las necesidades de todos los estudiantes.

Hay que reconocer, como se ha apuntado a lo largo del texto, que las buenas escuelas dependen mayoritariamente de la combinación de cuatro tipos de factores: familias con cierto nivel cultural o al menos con voluntad de que sus hijos accedan a la cultura; gestores públicos capaces de responder a la situación de las escuelas y de sus alumnos; escuelas bien organizadas, abiertas y participativas; y profesores comprometidos con la tarea de enseñar y con el aprendizaje de todos sus alumnos.

3.2.3 Calidad Vs necesidades

En el trabajo realizado por Genaro Hernández Salazar de la Calidad de la Educación tomado de Delgado (1995) en su libro Evaluación y calidad de la educación señala que: “*El salto cualitativo en educación se dará cuando el personal de cada establecimiento escolar, de cada plantel, sea capaz de interactuar adecuadamente con su comunidad*”. Desde esta perspectiva mientras más se involucra en la comunidad se va aproximando a las necesidades sentidas de padres de familia, instituciones, docentes y se estará contribuyendo a que sean partícipes de este gran reto de transformación desde las insuficiencias reales de cada individuo y con ello se contribuye al mejoramiento de la calidad.

Ernesto Delgado (2002) en referencia al tema manifiesta: “*Hay maneras de solucionar una situación donde las necesidades sociales y demandas organizadas aumenta*” Complementando siempre que se inicia un cambio luego de una crisis y al solucionar las situaciones inestables individuales, grupales o de gestión se apropian

del problema y ponen todas las capacidades en busca de solución, permitiendo mejorar la acción de las instituciones equilibrando la calidad con la necesidad.

3.2.4 Mejoramiento de la calidad

Un proceso de mejoramiento de la calidad no termina nunca, porque siempre es posible esforzarse por lograr niveles óptimos de calidad, donde la constancia en el propósito es la excelencia así lo manifiesta Rodrigo Sandoval (2004). Es un elemento importante para lograrlo, y en educación la labor no termina después de un año lectivo o al promocionar cierto número de bachilleres, por el contrario cada día se debe sortear un sin número de dificultades, aciertos, resolver conflictos con objetivos que nos lleve al mejoramiento de la calidad.

El determinar los impactos y efectos de la labor educativa luego de cada parcial, hace que el docente reflexione sobre donde esa fallando para mejorar, si su planificación tiene que ser reestructurada, o si necesita de experiencias nuevas para ser aplicada en el aula y sentirse satisfecho. Así señala Efraín Flores (2000) *“Intuición, coraje y perseverancia deben ser los pioneros de los paradigmas, si queremos romper, deberá ser en función de la búsqueda del mejoramiento”*

3.2.5 Objetivo del mejoramiento de la calidad

Para (Sylvia, Schmekels: *Hacia una calidad de nuestras escuelas*, p. 18.) dice: *“El objetivo del mejoramiento de la calidad en una escuela es perfeccionar los aprendizajes reales en función de las necesidades del estudiante. Para lograr mejores resultados, mayores niveles de aprendizaje efectivo en todos los destinatarios es necesario mejorar los procesos en las instituciones educativas.”* Por ello la importancia de crear mallas curriculares acorde a la realidad del entorno, proyectos institucionales realizados a partir del FODA lo que contribuye a conocer la dinámica de la institución y mejorar en eficiencia y eficacia.

La calidad en la actualidad hace tomar conciencia a la humanidad, de la necesidad de utilizar esta estrategia para asegurar el desarrollo de las

potencialidades y ser parte del mejoramiento continuo que es el objetivo de la educación de calidad.

3.2.6 Las Instituciones educativas

Constituyen los espacios claves que la sociedad establece para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje y de los cuales se espera calidad. Eugenio Rodríguez Fuenzalida en la Revista Iberoamericana de Educación da una referencia:

“La calidad se asocia con la eficacia de las escuelas en la medida en que estas son capaces de realizar una transmisión cultural y simbólica, de desarrollar las competencias personales y sociales, y capacitar en los comportamientos socialmente necesarios”. Las instituciones educativas son formadores de seres humanos con identidad, orgullosos de lo que son, potenciando las capacidades, valores que ponen a disposición de la sociedad en general, esperando desarrollar al ser humano dentro de la convivencia, solidaridad y espíritu comunitario.

3.2.7 Instituciones educativas de calidad

Tomado del libro Giro Cualitativo de la Educación de Gonzalo Morales (2001) quien señala que: *“Así como nuestra galaxia se desplaza cada instante por el universo, una serie de fenómenos importantes están cambiando, la esperanza para el futuro es trabajar sobre una diferente formación y este reto deben asumir las Instituciones educativas de calidad”.* Reto que debe ser asumido por cada institución que desee el cambio hacer su parte no basta sino aplicar las estrategias para lograr calidad de acuerdo a sus posibilidades, de infraestructura, tecnología, personal dedicado a ser cada día mejores profesionales en su campo de acción.

Para mejorar estos procesos de enseñanza aprendizaje y por lo tanto, la calidad del sistema educativo es importante el desarrollo en todas sus dimensiones, y que sirvan de soporte real al cambio de mentalidad, actitudes y valores de cada uno de los componentes y que se aprecian a través de la evaluación.

3.2.8 La evaluación

Luis Alberto Artunduaga Marlés en el Seminario Internacional de Evaluación del Desempeño en el Marco de la Carrera Magisterial establece que:

“La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos”. Por tanto, la estrategia evaluar busca construir una cultura que permita ver como una herramienta que conduzca a la reflexión sobre las acciones realizadas y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades.

Imposible concebir una educación de calidad sin cambiar la idea de evaluación, donde el educador siente temor y una mentalidad de persecución, al contrario la evaluación es una herramienta que sirve para reflexionar sobre las actuaciones educativas realizadas, correcta o incorrectamente y brindará pautas para mejorar que es el propósito de una evaluación.

3.2.9 Evaluar para mejorar

Hoy en día el problema de la evaluación ocupa el centro de interés de los educadores debe ser tomado como un proceso de cambio y transformación, Gonzalo Morales (2001) sobre la evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes desde la perspectiva colombiana señala que:

“La evaluación debe convertirse en una práctica social capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, sobre la base de conocer las exigencias del país y de establecer acciones apropiadas para el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas”.

Centra su acción en unos fines y objetivos claros que identifican la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos:

- Instituciones
- Estudiantes
- Docentes y directivos docentes.

Una evaluación en estos tres campos, orientada toda, al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los actores, hace posible garantizar a los estudiantes, que sus aprendizajes serán mejores y su competencia como

ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país”.

La evaluación consensuada dentro del proceso educativo permite medir las acciones realizadas y conocer los resultados que deben mostrar la calidad del centro educativo en relación con el producto, satisfacción de los estudiantes, satisfacción del personal del centro educativo, efecto de impacto de la educación impartido en la escuela, y si no es así planificar mejoras para el cambio.

3.2.9.1 El producto educativo como identificador de calidad

(Morales 2001) señala que: *“¿Para qué evaluar? La respuesta es simple, para ayudar a una persona a crecer en todas las dimensiones del ser”* Por tanto la evaluación es un dinamismo inherente a la vida en sus diferentes manifestaciones sean individuales, colectivas, o de gestión educativa.

Las reformas educativas de varios países asignan a la evaluación las siguientes finalidades:

- Definir el avance en la adquisición de los conocimientos.
- Estimular el afianzamiento de valores y actitudes.
- Favorecer en cada alumno el desarrollo de sus capacidades y habilidades.
- Identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje.
- Contribuir a la identificación de las limitaciones o dificultades para consolidar los logros del proceso formativo.
- Ofrecer al alumno oportunidad para aprender del acierto, del error y, en general de la experiencia.
- Proporcionar información para reorientar o consolidar sus prácticas pedagógicas.

El producto final típico de una institución educativa es la educación, como formación integral del ser humano, que se manifiesta en los valores, y esta totalidad comprende ámbitos bien definidos e interdependientes: Satisfacción de necesidades vitales, el desarrollo de potencialidades y la construcción de aprendizajes. (Morales 2001)

Un buen identificador de calidad se interesa por la calidad de vida, la realización de aptitudes como individuos y por ende de una sociedad y la aproximación creativa de la realidad mediante aprendizajes estructurales, y todos estos productos están dentro de los procesos educativos

3.2.9.2 Satisfacción de los alumnos como identificador de calidad

La satisfacción de los alumnos equivale a la atención a sus necesidades y posibilidades educativas y al logro de las expectativas que se le planteen. También se integra la satisfacción de los padres y tutores legales, sobre todo en las edades tempranas.

El grado de satisfacción de los alumnos se extiende a ámbitos como:

- El cumplimiento de necesidades básicas referidas a la habitabilidad del centro educativo, higiene de las instalaciones y de los servicios, espacios para la enseñanza, el estudio y el ocio como aulas, laboratorio, comedor, etc.
- La seguridad del edificio, del mobiliario, del transporte, de las zonas de recreo,
- La seguridad económica en cuanto que se garantiza la no discriminación por motivos económicos en la realización de las actividades educativas del centro, en las extraescolares, en los servicios complementarios, en los materiales didácticos, etc.
- La seguridad emocional que le garantice el afecto necesario para el desarrollo equilibrado de su personalidad. Trato afectuoso del director, de los profesores, del personal del centro, de sus compañeros, etc.
- La pertenencia al centro o clase que se deriva de la realidad de ser miembro del grupo en cuestión. Aceptación de los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- El sistema de trabajo en el centro educativo relación con la forma de enseñanza-aprendizaje, recursos disponibles, acceso a la biblioteca, uso de los medios audiovisuales, acción tutorial, metodología, sistema de evaluación, participación.
- El prestigio o reconocimiento del éxito personal que los miembros del centro o de la clase tienen sobre sus logros. Reconocimiento por los distintos miembros de la comunidad educativa.

- La autorrealización personal en cuanto a las posibilidades con que cuenta para actuar con arreglo a su condición personal, para desarrollar las potencialidades que cree tener, etc. Esta satisfacción se concreta en aspectos como la libertad de que goza en el centro, en el aula, autonomía de trabajo, desarrollo de la creatividad, actividades artísticas.

3.2.9.3 Satisfacción del personal del centro educativo como indicador de calidad.

Este indicador engloba a todas las personas que hacen posible el funcionamiento del centro educativo: profesores, personal administrativo y de apoyo.

Los aspectos a tener en cuenta son:

- Las condiciones materiales como retribuciones económicas, vacaciones, seguridad del edificio e higiene, aulas y espacio de enseñanza-aprendizaje, mobiliario, recursos didácticos, horario.
- La seguridad básica en la profesión en relación con la estabilidad laboral, capacitación continua.
- La estructura de funcionamiento institucional como miembro de la organización, por lo que cabe considerar organización del centro; documentos organizativos clima de trabajo
- Los resultados alcanzados independientemente de la que tengan otros sectores o servicios administrativos en cuanto a valores desarrollados, calificaciones, conocimientos adquiridos, hábitos de estudio, comportamiento general.
- El prestigio profesional en cuanto al reconocimiento social por la sociedad en general, las autoridades administrativas, reconocimiento institucional interno, la formación desarrollada, el ejercicio profesional, la autonomía de trabajo.

3.2.9.4 El efecto de impacto de la educación como indicador de calidad

Como la evaluación es responsabilidad de toda la comunidad educativa y el alumno el centro del proceso por lo que es un agente integrador donde estas puestas todas las expectativas donde cada componentes está consciente del proceso formativo que de la emisión de los juicios valorativos depende el efecto de impacto, y se refiere a la repercusión que la educación de los alumnos que han

pasado por el centro educativo han obtenido y su proyección en el entorno de trabajo donde desarrollan su actividad diaria.

El efecto suele analizarse en cuatro ámbitos: académico, social, laboral y familiar.

En el entorno académico se pone de manifiesto en tanto que una buena formación en una determinada etapa favorece el progreso en lo siguiente: En el entorno familiar en tanto que influye en el clima familiar, en lo laboral buen nivel académico, y en el entorno social en la medida en que las personas educadas en un centro educativo ejercen una influencia sobre el entorno social en que se ubican.

Las instituciones tienen aceptación si el producto educativo es de calidad, se produce un efecto favorable sobre dicho entorno, y la aceptación de la comunidad por el comportamiento cívico, clima de respeto y tolerancia social, colaboración y participación ciudadana, nivel cultural, desarrollo de actividades físico-deportivas y sus representaciones en competencias.

3.2.10 Conclusiones:

En el país existe la discriminación sobre el producto y en muchas ocasiones empresas determinan ciertos parámetros de calidad para aceptar a un empleado exigiendo ser de una institución determinada, quedando muchas veces fuera instituciones del sector rural.

Se debe reconocer que lamentablemente hay centros educativos con lo mínimo de las exigencias en infraestructura, mobiliario, o material didáctico, hay escuelas, colegios fiscales que están completamente deteriorados y que necesitan un alto presupuesto del gobierno para que pueden responder a las necesidades de todos los estudiantes considerando su contexto, intereses, sueños y aspiraciones.

Dentro de las consideraciones expuestas se siente la necesidad de integrarse a los procesos evaluativos para que las instancias superiores confirmen las necesidades sentidas de las instituciones con limitaciones, lo que permitirá exigir una mejor atención, el comprometimiento de toda la comunidad educativa dentro de la planificación será la base para la proyección del plan de mejoras de cada institución.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

El Ministerio de Educación afirma que: *“Se puede perfeccionar los planes de estudio, los programas, los textos escolares; construir magníficas instalaciones; obtener excelentes medidos de enseñanza pero sin docentes motivados y eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”*. (Romero 2009)

Desde, esta apreciación la importancia de pensar en que el fracaso o el éxito de la calidad está en la voluntad de los docentes, y como individuo en el desarrollo o desempeño de sus funciones, atendiendo a conductas de acuerdo con las diferentes situaciones y ambientes dentro del los cuales están las habilidades pedagógicas, emocionales, de conocimientos, administrativas, respondiendo a su profesionalismo.

3.3.1 Desempeño profesional

Desempeñarse, significa *“Cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.”* – *“Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”*. (Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998)

Reflexionando se puede señalar que el desempeño es la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, es cuestión de actitudes positivas, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

A esto se suma lo que indica Morales (2004) *“Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos”*. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del individuo por medio de la educación.

3.3.2 ¿Claves para un buen desempeño docente?

El buen desempeño docente además de la buena preparación del docente y carrera docente, Javier Murillo (2005), subraya que: *“Es fundamental contar con unos profesionales orgullosos, dignos, comprometidos con su trabajo y con alta*

autoestima” En este sentido se puede añadir que hay necesidad de trabajar para mejorar la autoestima del docente, crear espacios de motivación para someterse a un proceso de evaluación para mostrar las capacidades docentes y su profesionalismo.

El desempeño docente no se trata de ser excelente en didáctica y pedagogía que pone al servicio de los estudiantes, padres de familia, sino también seres humanos seguros de sí mismo que amen lo que hacen cada día como artesanos moldeando niños y adolescentes para la vida.

3.3.3 Evaluación del desempeño

El Manual de evaluación de desempeño en la Pg.10 establece que: *“Evaluar el desempeño significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución educativa”*.

Razonamiento que pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus debilidades, donde actuar para ejecutar el plan de mejoramiento hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

La evaluación de desempeño ha desencadenado en los docentes y todos los involucrados en el quehacer educativo en una polémica en vista que se toma aspectos o elementos que no tienen nada que ver con la realidad en la que se desenvuelve los maestros especialmente en escuelas y colegios totalmente desprovistos de lo más elemental y sin embargo los encargados de el proceso de evaluación no han tomado en cuenta la zona geográfica, los materiales que dispone, infraestructura, tecnología y todos los maestros tienen los mismos parámetros de valoración.

3.3.4 Crítica a la evaluación del desempeño de los docentes

En el país existen voces de protestas por su forma coercitiva y bajo esta modalidad es imposible tener la aceptación por un lado los docentes se juegan el puesto por otro lado los estudiantes el año escolar, es indispensable concebir la

evaluación como proceso de construcción donde la participación debe ser intencional sin lo cual el involucramiento de los actores no se va a dar de la manera que la educación espera.

La resistencia tiene algunos parámetros que deben ser considerados por los niveles educativos:

- El uso de sistemas de evaluación no validados.
- El uso insuficiente de estándares profesionales para la planificación y el mejoramiento de los sistemas educativos.
- Opciones ineficaces de criterios claros, válidos y aplicables para determinar el desempeño de los maestros.
- La falta de capacitación en evaluación para los evaluadores.
- La no consideración del contexto del aula y la escuela en la realización de evaluaciones.
- La ausencia de una base teórica para las evaluaciones.

Algunos detractores, a partir de reconocer la complejidad del proceso de enseñanza- aprendizaje, se manifiestan preocupados con la posibilidad de determinar el conocimiento pedagógico junto con la comprensión de las materias. Como lo señala Augusto Abendaño y Verónica Benavides *“Prever el futuro significa cambio de paradigmas para desarrollar nuevas ideas y aceptar retos”* Al reflexionar se puede apreciar que los docentes no están preparados para la evaluación y su desmotivación no prevé cambios se necesita contar con una visión común y metas compartidas

Es increíble al revisar los instrumentos de evaluación de los directivos, maestros, aspectos que son inaplicables por más buen profesor que sea especialmente en establecimientos de la zona rural que trabajan haciendo milagros para impartir conocimientos y cubrir las necesidades básicas de los estudiantes; como por ejemplo, ¿si utilizan medios audiovisuales en el aula?, es imposible trabajar con equipos que no dispone la escuela.

3.3.5 Errores típicos en la práctica de evaluación de desempeño.

Si una institución no tiene claro sus propósitos y sus objetivos no encuentren razones debe esquematizar las estrategias, proponer herramientas y buscar

espacios para la consolidación, engranaje que se podrá conseguir involucrando desde el inicio a la planificación y que esto no sea solamente de directivos.

La evaluación del desempeño docente y si se ejecuta con rigor pedagógico, dejando a un lado la parte humana se está desperdiciando el tiempo y las energías, el docente debe tener clara la concepción del entorno interno y externo y su intervención sea activa, y ser partícipe del camino que quiere seguir, sin estos esquemas la insatisfacción crearán los nudos críticos con resistencia al cambio.

El error más frecuente es la escasa comunicación e información dentro de las instituciones educativas donde por lo general se cumple imposiciones desconociendo las razones del porqué y para que evaluar.

3.3.6 Razones para evaluar el desempeño de los docentes

“Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es para qué evaluar”

Si se quiere ser parte de la sociedad moderna donde todas las actividades terminan en evaluación, se debe propender consolidar los procesos para que la evaluación sea un aprendizaje continuo, comprometerse al cambio primero de las estructuras mentales en el docente para con su aceptación avanzar y conociendo para qué evaluar integrarse en desarrollo y buscar la solvencia en el desempeño.

Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos
- Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo

3.3.6.1 Inquietudes que despierta el proceso de evaluación

“Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados” manifiesta Morales (2003). Si el docente es parte fundamental del proceso educativo se está cortando

con su participación con el dinamismo interno del como individuo, porque desconoce que es un crecimiento armónico y un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas provocando una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora.

3.3.6.2 Efectos secundarios de la evaluación docente

“La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular” así lo establece (Cañamero al 2010). Indiscutiblemente, los docentes sienten que al ser evaluados se pone en peligro la estabilidad en el trabajo educativo, ello hace que su comportamiento y forma de actuar esté condicionado a quedar bien ante la evaluación, sin tomar en cuenta que la evaluación servirá para realizar los correctivos necesarios en beneficio de la educación y de los profesionales inmersos en esta ardua labor.

Por lo tanto los docentes erróneamente cometen errores distorsionando la realidad de su entorno en el aula y en la institución educativa, únicamente por quedar bien ante la evaluación del desempeño, lo que implica fracaso en la calidad educativa que se oferta a los estudiantes y que propone el ministerio de educación hacer cumplir.

3.3.6.3 Problemas éticos de la evaluación del desempeño docente

“Si queremos que la evaluación tenga valor formativo para todos los implicados en las acciones evaluadas, es imprescindible el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante la acción evaluadora”. Naranjo al (2006). Se debe señalar que sin la participación y responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar, el proceso educativo y no solo relaciones jerárquicas y transmisoras receptoras del saber, sino de comunidades de

aprendizaje mutuo será inútil avanzar dentro de esta acción evaluadora donde los problemas éticos estarán presentes para no quedar mal.

Es controversial el tema de evaluación que en el país, los instrumentos de evaluación son demasiado complejos, hay aspectos que no tiene nada que ver con la asignatura que cada maestro imparte, es demasiado globalizante, se debe realizar instrumentos de evaluación acorde a la realidad de cada centro educativo para evitar todo los antecedentes que se cita anteriormente como: inquietudes, efectos secundarios, problemas éticos que causa la evaluación del desempeño docente.

3.3.7 Funciones de la Evaluación del desempeño profesional docente

Exige primero una mirada al panorama nacional de las nuevas pruebas del Ministerio de Educación, donde se observa un desnivel entre lo que se evalúa y lo que hace el docente en el aula, función que se realiza mediante indicadores de logros, pero el docente a mecanizado y solo llena la matriz para cumplir con las exigencias sin cumplir lo que dice Morales (2003) *“La función de la evaluación cumplen con la obtención de beneficios en el proceso de enseñanza aprendizaje, sirve para monitorear los procesos y obtener mejores resultados”*.

Según lo que establece Valdes.H. (2000) en la Evaluación del desempeño Docente. Las funciones de la evaluación se divide en:

3.3.7.1 Función de diagnóstico: “Se debe identificar el desempeño del docente en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva a las autoridades y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación y oportunidad para mejorar

3.3.7.2 Función instructiva: el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

3.3.7.3 Función educativa. Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los

docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficientes.

3.3.7.4 Función desarrolladora. Se cumple cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos”

La evaluación del desempeño docente es de gran utilidad para conocer los aciertos o las equivocaciones, establecer si los procesos para alcanzar las metas son adecuadas, si los resultados obtenidos son convenientes o inconvenientes.

3.3.7 Utilidad de la evaluación del desempeño docente

Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial por (Luis Bretel enero 2002). Cita 8 numerales que reseña la utilidad de la evaluación del desempeño docente:

1. Posibilita el diseño de estrategias y medidas de refuerzo, crecimiento profesional pertinentes y ajustadas a las condiciones y necesidades reales de cada docente.
2. Un sistema de evaluación participativo, con criterios y procedimientos auto y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo.
3. La participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría el empoderamiento y la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados.
4. Formular metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales que se definirían sobre bases y condiciones reales.

5. Formular las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.
6. Cada docente está en la posibilidad de trazarse metas y objetivos personales de crecimiento profesional.
7. Quienes hayan logrado un mayor desarrollo de las competencias profesionales pueden ser formadores de quienes quieren incorporarse a la carrera del magisterio a un centro educativo determinado.
8. Los docentes con alto desempeño profesional les puede ser útil para calificar y clasificar a los compañeros docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

3.3.9 Conclusiones:

Lo que se pretende es que el proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes contribuya al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando la reflexión sobre el propio desempeño y la responsabilidad frente a la calidad de la educación, identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la gestión educativa.

En síntesis, la evaluación de desempeño promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo de la comunidad, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad, esperando que los diferentes actores del proceso educativo se orienten hacia el mejoramiento continuo y la excelencia educativa, impulsando así el desarrollo social, económico, cultural, científico, técnico y tecnológico en los ámbitos local y nacional.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Consiste en todo proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de una persona dentro de la gestión educativa, consideración que se

hace a los administradores de la educación, y es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo.

3.4.1 Directivo de calidad

Según la Ley Orgánica de Educación intercultural en el Art. 4 señala: *“La gestión administrativa y financiera de las instituciones públicas del circuito está a cargo del administrador del circuito; la gestión educativa está a cargo del Consejo Académico”*. Con seguridad es necesario conocer los cambios dados en el ámbito educativo, y el énfasis que da a las destrezas con criterios de desempeño para todos sus componentes incluidos los directivos.

Se determinará como directivo de calidad la persona que planifica, organiza y conduce los procesos, reflexiona, y toma decisiones oportunas siendo participativo e incluyente a todos los actores, utiliza los recursos de manera óptima, dentro de un clima de orden al proceso. Debe evitar improvisaciones a los tiempos previstos en la planificación estratégica al inicio de año.

Considerando los conceptos de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes

3.4.2 Evaluación de los Directivos Docentes

Dependiendo de las instituciones el directivo tiene sus competencias, así, el director escolar desempeña funciones como: gestión académica, de personal, administrativa es decir asume diferentes ámbitos que refleja el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

El desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas, cuando las instituciones tienen más complejidad, existen niveles que deben responder y no es solo una persona, y cada quien será evaluado de acuerdo a sus funciones. Estas están determinadas en la Ley de Educación en el Art. 109.- *“Son cargos directivos*

los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores y subinspectores y durarán cuatro años en sus funciones podrán ser reelegidos por una sola vez siempre que ganen los respectivos concursos públicos de méritos y oposición”.

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

3.4.3 Evaluación del desempeño

“Evaluar el desempeño de los directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos en la gestión de educativa, estos parámetros están determinado por el Ministerio de Educación a través de la Ley orgánica”. Tomado del documento “Manual de Evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, Agosto de 2003”

Y coincide con el Comentario emitido por María Angélica Jazo que dice:

“El resultado de la evaluación del desempeño es el punto de partida para generar un plan de desarrollo personal y profesional para el directivo, en el caso que no sean satisfactorios se implementarán las acciones correspondientes para corregir la situación; debe concebirse como un elemento para la reflexión.

La evaluación del desempeño del director permitirá evidenciar la forma como es percibido por la comunidad escolar, lo que le ayudará a conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita saber, acorde con sus necesidades”. Jazo (2010)

3.4.4 Impacto del directivo sobre la formación de los estudiantes

“Medir el impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, es complejo, donde existen otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia”. (Tomado de estándares de desempeño profesional directivo - propuesta para la discusión ciudadana pag.10)

Se puede establecer que el impacto que los directivos tienen en el aprendizaje de los estudiantes es importante para su desarrollo personal porque el directivo conoce de antemano el nivel de interés que manifiesta de acuerdo a sus actitudes que demuestra dentro de la Institución, a pesar de ser el profesor el que tiene mayor influencia en los estudiantes, pero también es cierto que los resultados obtenidos por parte de los directivos en resolver problemas difíciles de las instituciones educativas no se haya podido mejorar sin la intervención de un excelente líder.

3.4.5 Funciones de los directivos

En el país todas las instituciones y especialmente las educativas están inmersas en el proceso de cambio acelerado, por lo que es necesario formar un nuevo perfil de competencias en las personas que dirigen las instituciones educativas, donde la inteligencia, conocimiento, y liderazgo sean ejes fundamentales para enfrentar los requerimientos del nuevo mundo laboral además de formar egresados para el ejercicio de una ciudadanía plena y de sus valores.

En este escenario, al sistema educativo, en general, y a la escuela pública, en particular, quienes viven el embate de estos cambios; se les convoca a brindar nuevas respuestas a las demandas inéditas, asignándoseles una alta prioridad para acompañar las actuales transformaciones económicas con equidad y justicia social, este líder debe ser el directivo como señala Iván Pazmiño (2001). *“Todos los escalones de una jerarquía aún en los más pequeños, siempre habrá un campo sujeto a la responsabilidad, donde el líder deberá desarrollar sus correspondientes*

misiones, preveer, planear, organizar, mandar, coordinar, controlar y evaluar, en síntesis gestionar los procesos”

Ideas que permiten reflexionar sobre el perfil profesional y educativo de inspectores o supervisores y directivos de la enseñanza, y ser considerados como nuevos actores educativos, con un papel protagónico en las instituciones y que puedan administrar las escuelas de una manera renovada.

Los directivos, para lograr un resultado satisfactorio, requieren tener conocimientos de administración; no basta ser ilustrado en alguna área del conocimiento o simplemente contar con el nivel pedagógico para llegar a la dirección de la institución educativa.

3.4.6 ¿Qué son las competencias?

Las competencias son el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los docentes y directivos para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional. Así lo confirma Morales (2003) cuando señala: *“Competencia es un saber hacer en contexto, es decir aquellas acciones que expresan el desempeño del hombre en su interacción con contextos socioculturales disciplinares específicos”*. Esto implica apropiación de los conocimientos para saber hacer aplicando en la solución de problemas y en la construcción de situaciones nuevas de la vida cotidiana y en la ciencia.

3.4.7 Importancia del desarrollo de las competencias de directivos:

Hoy es importante el desarrollo de las competencias. Naranjo et al (2006) manifiesta que: *“Existen múltiples competencias: biofísicas, cognitivas, técnicas socio afectivas, comunicativas, valorativas, estéticas, y espirituales”*. Esta gran variedad exige desde un enfoque holístico aplicar todas para conseguir que una dirección sea eficiente y sólo se conseguirá con la conformación con un equipo de trabajo honesto y competente que colabore para lograr los objetivos y las metas organizacionales.

La formación brindará los referentes para abordar la problemática de la institución apoyado por el reglamento de educación, código de convivencia, costumbres tradicionales, valores y un gran sentido de ser humano con equidad.

Las habilidades directivas se desarrollan con la experiencia, con una sólida formación académica y de educación continua que le permita incorporar nuevas tecnologías, estrategias, políticas, normas y procedimientos organizacionales en la Institución Educativa que dirige.

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

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

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

3.4.9 ¿Qué son los estándares?

(Naranjo et al 2006) señala: *“Son metas comunes mínimas para todos los educandos de una institución o de un país. Se expresan tanto en términos de saber como de hacer”.*

Estos patrones a seguir permiten que se cumpla con los fines, acorde con los criterios y buscando la calidad, de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Si se refiere a los estándares se aplican al profesional 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, parámetros a seguir según el Ministerio de Educación del Ecuador.

3.4.10 Utilidad de los estándares

“Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, se cuenta con descripciones claras de lo que se quiere lograr, y para trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo”. Estándares de Calidad (Ministerio de Educación 2012)

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

“Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales y el principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo”.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:

- Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes:

- Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas. Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.

- Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia:

- Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones:

- Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.
- Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.
- Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

3.4.11 Conclusiones:

La mayoría de los directores no tienen una preparación en el campo de la administración educativa, y, generalmente, cuando ocupan cargo directivo fracasan, en ocasiones los directivos son nombrados por compromisos políticos que lejos de brindar un servicio eficiente en la gestión escolar la convierten en procesos de práctica.

La administración es una ciencia compleja por lo cual es necesario que los directores de instituciones educativas cuenten con las bases sobre los procesos administrativos antes de iniciar su trabajo como tal.

Es necesaria la formación por competencias profesionales para directivos y administrativos, orientada a las ciencias gerenciales o empresariales, sobre todo en los casos en los cuales exista la inquietud de personas que desean ocupar un cargo de dirección escolar.

Las competencias son habilidades intelectuales, los estándares son dominios conceptuales y los logros niveles de avance hacia la consecución de los estándares.

4 METODOLOGÍA

4.1 Participantes.

La investigación se realizó en la Escuela de Educación Básica “Angel Noguera Villarreal” del Barrio Santa Ana perteneciente a la Parroquia Sevilla Don Bosco, Cantón Morona tiene jornada vespertina, existe estudiantes matriculados desde octavo, noveno y décimo de educación básica.

A continuación se detalla el universo de la población y los diferentes estratos de la muestra a considerarse en la presente investigación:

	Población Total	Muestra
Docentes: Octavo, Noveno y Décimo de Básica	5	5
Directivos: 1 Director y 3 del Consejo Ejecutivo	4	4
Padres de Familia: Octavos Noveno Décimo	36 30 24 total 90	33 30 24 total 87
Estudiantes: Octavo Noveno Décimo	46 37 30 total 113	41 34 30 total 105
Supervisor:	1	1
TOTALES		202

Fuente: Datos proporcionados por la Escuela de Educación Básica “Angel Noguera Villarreal”
Elaborado por: Alexandra Acebedo M.

4.2 Muestra

Se refiere a un plan para selección de sujetos, de escenarios de investigación y de procedimiento de recogida de datos que respondan a las preguntas de la investigación.

La credibilidad es el grado en que los resultados se aproximan a la realidad y pueden ser considerados fiables y razonables. El objetivo de un buen diseño de investigación es proporcionar una respuesta fiable a una pregunta y el error reduce la credibilidad de los resultados

Se presenta el universo de encuestados en la siguiente tabla:

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	No TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Director	1
Docentes de 8vo, 9no, 10mo año de Educación Básica	5
Estudiantes de 8vo, 9no , 10 Año de Educación Básica	105
Padres de Familia	87
Para el desempeño profesional directivo:	
Director	1
Consejo Ejecutivo	3
Consejo estudiantil	7
Comité Central de Padres de Familia	6
Supervisor Escolar	1

Fuente: Guía de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaboración: Alexandra Acebedo

4.2.1 Tipo de Muestreo

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

En el muestreo Aleatorio Simple, los sujetos son seleccionados de la población, de tal manera que todos los miembros de la población tienen las mismas probabilidades de resultar escogidos.

4.2.2 Procedimiento de cálculo de la muestra

El cálculo para los estudiantes de octavo, noveno y décimo año de Educación General Básica se escogió de una población de 113 estudiantes.

Aplicada la fórmula para una población finita, se obtuvo como resultado que la muestra estudiantil de Educación General Básica (octavo, noveno, décimo año) fue de 105 estudiantes considerando que se obtuvo la muestra solamente de los octavos y noveno por tener un número mayor de 30 personas y el resto de se realizó con la totalidad de estudiantes como se puede observar en la tabla que antecede.

Para los padres de familia o representantes de, octavo, noveno, décimo año de educación básica, se aplicó la misma fórmula anterior en una población de padres de familia o representantes de 90 obteniendo una muestra de 87 padres de familia, con igual similitud que la anterior, se aplicó la fórmula en los octavos por tener más de 30 padres de familia, noveno y décimo disponen de menos de 30 padres de familia por lo que todos participaron como población a investigarse.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Metodológicamente para la construcción de la información se opera en dos fases:

- Plan para la recolección de la información
- Plan para el procesamiento de información

4.3.1 Técnicas.

Las técnicas son procedimientos que tiene como objetivo obtener resultados, se utiliza la observación y el instrumento para la aplicación de la encuesta es el cuestionario.

4.3.1.1 Encuestas a docentes, directivos, estudiantes, miembros del Consejo Ejecutivo y Supervisor Escolar.

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

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al Director, docentes y estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional del directivo, se encuestó al Director, Consejo Ejecutivo, Comité central de padres de familia, Consejo Estudiantil y el Supervisor.

A continuación se describe la valoración de los instrumentos aplicados en la investigación de campo.

4.3.1.2 Observación

Observación de una clase impartida de los docentes por parte de un delegado.

4.3.2 Instrumentos

Son medios que se utilizan para conseguir un fin determinado y entre ellos está los cuestionarios

4.3.2.1 Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementa la técnica de la encuesta, para la que se utiliza como instrumento los siguientes cuestionarios:

- 1) La autoevaluación de los docentes
- 2) La coevaluación de los docentes por parte de los Coordinadores de Área
- 3) La evaluación de los docentes por el Director y el Consejo Ejecutivo
- 4) La evaluación de los docentes por los estudiantes

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

4.4 Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación, coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por

parte del director, la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, y la observación de la clase impartida por los docentes.

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

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos
 1. Sociabilidad pedagógica.....0.72 puntos
 2. Habilidades pedagógicas y didácticas.....4.23 puntos
 3. Desarrollo emocional.....1.13 puntos
 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....1.03 puntos
 5. Aplicación de normas y reglamentos.....1.03 puntos
 6. Relación con la comunidad.....0.93 puntos
 7. Clima de trabajo.....0.93 puntos
- Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos
 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.....3.46 puntos
 2. Cumplimiento de normas y reglamentos.....1.92 puntos
 3. Disposición al cambio en educación.....1.54 puntos
 4. Desarrollo emocional.....3.08 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.....10 puntos
 1. Sociabilidad pedagógica.....2.35 puntos
 2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....2.06 puntos
 3. Habilidades pedagógicas y didácticas.....2.94 puntos

4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.47 puntos
5. Relación con la comunidad.....	1.18 puntos
• Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	24 puntos
1.- Habilidades pedagógicas y didácticas.....	10.97 puntos
2.- Habilidades de sociabilidad pedagógica.....	4.12 puntos
3.- Atención a estudiantes con necesidades individuales.....	4.80 puntos
4.- Desarrollo emocional.....	4.11 puntos
• Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	16 puntos
1. Relación con la comunidad.....	2.53 puntos
2. Normas y reglamentos.....	3.37 puntos
3. Sociabilidad pedagógica.....	5.05 puntos
4. .Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	5.05 puntos
• Observación de la clase impartida por el docente.....	30 puntos
1. Actividades iniciales.....	7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	16.25 puntos
3. Ambiente en el aula.....	6.25 puntos

Total 100 puntos

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

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución investigada, se consideraron los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Ejecutivo o Técnico; la evaluación del director o rector por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración,

como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

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

- Autoevaluación del Director..... 20 puntos
- Evaluación del Director por parte del Consejo Ejecutivo.....20 puntos
- Evaluación del director por parte del Consejo estudiantil.....20 puntos
- Evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos
- Evaluación del Director por parte del Supervisor.....20 puntos

Total 100 puntos

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

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

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

4.5.2 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

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

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

- Instrumento para la coevaluación de los docentes.....10 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director.....10 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....24 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia16 puntos
- Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos

4.5.2.2 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

- Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector.....20 puntos
- Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico.....40 puntos
- Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar....40 puntos

4.5.3 Calificación del Desempeño Profesional Docente

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

- Calificación **A Excelente**.....Entre 76 y 100 puntos
- Calificación **B Bueno**.....Entre 51 y 75 puntos
- Calificación **C Mejorable**.....Entre 26 y 50 puntos
- Calificación **D Deficiente**.....Entre 0 y 25 puntos

4.5.3.2 Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre

100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación **A Excelente**.....Entre 76 y 100 puntos
- Calificación **B Bueno**.....Entre 51 y 75 puntos
- Calificación **C Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación **D Deficiente**..... .Entre 0 y 25 puntos

4.5.3.3 Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

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

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

- Calificación **A Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos
- Calificación **B Bueno**.....Entre 51 y 75 puntos
- Calificación **C Mejorable**..... .Entre 26 y 50 puntos
- Calificación **D Deficiente**.....Entre 0 y 25 puntos

La información descrita fue proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, en el instructivo para la elaboración de la tesis previa la obtención del título de magíster mención Pedagogía Educativa. Los Instrumentos aplicados corresponden al Ministerio de Educación del Ecuador, empleados en la evaluación de las Instituciones educativas del país, tomado con fines investigativos.

4.6 Diseño y procedimiento

4.6.1 Tipo de Investigación.

El tipo de investigación realizada es socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico basado en el establecimiento de la base teórica que sustenta la investigación en una bibliografía básica y complementaria.

A través de ésta investigación se asumió como propia, desde la óptica científica, el ejercicio de profundizar en el conocimiento de los fenómenos y contextos educativos y formativos; además se pudo comprender, valorar y juzgar los fenómenos y hechos sociales para optimizar los proyectos y actuaciones bajo criterios de oportunidad, idoneidad, eficacia, calidad, globalidad y flexibilidad.

Para estos fines, la investigación se consideró como un medio de comprensión, explicación y predicción de fenómenos, hechos y situaciones educativos, con la intención de ajustar su intervención a las demandas y necesidades reales de los sujetos objeto de intervención y de mejorar su práctica como profesional comprometido con una sociedad democrática, bajo referentes éticos.

4.6.2 Proceso de Investigación

Con el cronograma de actividades enviado por la Directora de Tesis, se realiza la petición formal a los directivos de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”, la autorización permite la investigación de la Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivos de la institución, posteriormente se concreta la entrevista con el Director con la finalidad de conocer la nómina de estudiantes padres de familia, profesores, directivos, comité central de padres de familia, consejo estudiantil, supervisor escolar, con esta información se procede a la recolección de datos el **12,18,21,31 de septiembre del 2012.**

Los instrumentos de: autoevaluación, coevaluación de directivos, instrumentos para el desempeño docente, autoevaluación, coevaluación docente, la evaluación docente por parte del director, la evaluación docente por parte de los estudiantes y los padres de familia y la observación de la clase realizada por el investigador y tres instrumentos para el desempeño del Director: autoevaluación, evaluación al Director por parte del Consejo Ejecutivo y evaluación por parte del supervisor.

Se procede a la tabulación, organización de la información, análisis e interpretación de los resultados de la aplicación de las encuestas, dan una calificación de Bueno, permitiendo el planteamiento de la propuesta de mejoramiento educativo orientada a resolver las problemáticas institucionales y la estructuración del informe final.

4.6.3 Métodos

De la lectura de la información bibliográfica y el establecimiento del marco teórico se procede a analizar los resultados de las encuestas y la observación de las clases contrastándolos con la información teórica obteniendo conclusiones que ayudan a determinar la problemática educativa presentes en la institución, utilizando los siguientes métodos:

4.6.3.1 Inductivo-Deductivo

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

4.6.3.2 Método Analítico

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

4.6.3.3 Método Estadístico

Se recopila información, con la cual se elabora e interpreta datos numéricos por medio de la tabulación de encuestas.

4.7 Comprobación de los supuestos

Los supuestos se constituyen en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue

cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo de forma objetiva.

5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Resultados

Análisis de los resultados estadísticos destacando tendencias o relaciones fundamentales relacionadas con los objetivos planteados, la interpretación se realiza con el apoyo del marco teórico en el aspecto pertinente, y el establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

Evaluación del desempeño profesional de directivos, y docentes como: Autoevaluación, Evaluación por el consejo ejecutivo, Evaluación por el consejo estudiantil, Evaluación por el Comité Central de padres de familia, y Evaluación de los directivos por el Supervisor de la Institución Educativa, incluida la observación al docente en el aula.

5.1.1 Desempeño profesional docente

5.1.1.1 Autoevaluación docente

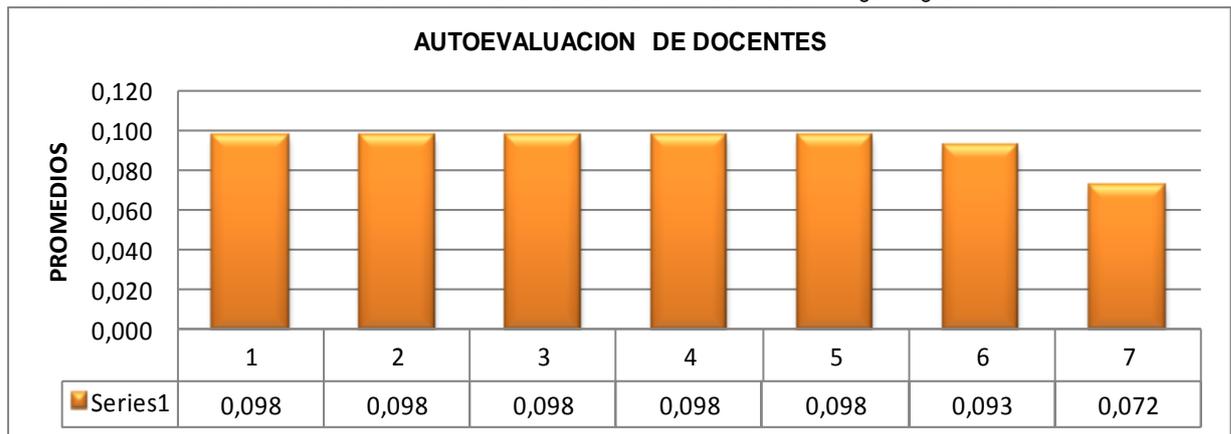
TABLA 1 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	Valoración					TOTAL DOCENTES (5 cuestio)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,267	0,653

Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 1

Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"



Fuente: Tabla 1 de Sociabilidad Pedagógica de la autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la autoevaluación de los docentes en la dimensión sociabilidad pedagógica se pretende establecer parámetros acerca de la relación de los docentes con los estudiantes y padres de familia.

En esta dimensión de autoevaluación con un promedio de 0,653/0,72 los docentes admiten tratar con cortesía y respeto a sus estudiantes logrando controlar de buena manera la disciplina, por otro lado reconocen como una debilidad la poca preocupación por las faltas de los estudiantes, notándose una baja comunicación con los padres de familia, y la poca consideración de las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.

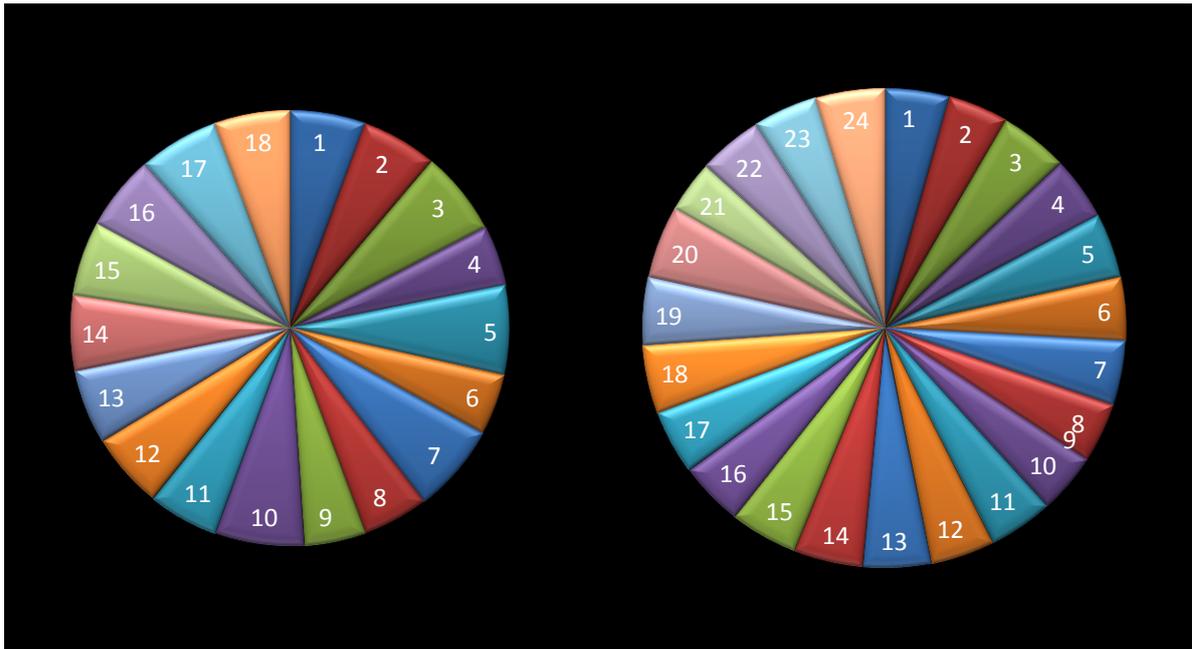
TABLA 2 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	Valoración					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (5 cuest)	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los	0	0	0,051	0,231	0,103	5	0,385	0,077
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	0,231	0,103	5	0,385	0,077
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,051	0,231	0,103	5	0,385	0,077
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0	0,412	5	0,463	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,077	0,206	5	0,334	0,067
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,102	0,154	0,206	5	0,462	0,092
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0,077	0,206	5	0,334	0,067
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,102	0,077	0,309	5	0,488	0,098
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,077	0,206	5	0,334	0,067
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,102	0,077	0,309	5	0,488	0,098
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	0,077	0,206	5	0,334	0,067
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,102	0,077	0,309	5	0,488	0,098
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,102	0,077	0,206	5	0,385	0,077
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.24.13. Respetar.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,929	3,386

Fuente: Encuesta de habilidades pedagógicas de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 2



Fuente: Tabla 2 de las Habilidades pedagógicas de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Angel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

La dimensión de habilidades Pedagógicas busca establecer descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Como se desenvuelven los docentes en sus actividades diarias, que metodología utilizan y si logran o no que sus estudiantes desarrollen las destrezas planteadas en el área. En esta dimensión los docentes tienen un puntaje de 3.386/4.23 que equivale a un porcentaje de 80.4 % que consideran que deben mejorar en incentivar destrezas en sus estudiantes como son la argumentación, el análisis y conceptualización y mejorar en la utilización de materiales didácticos.

TABLA 3 DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	Valoración					TOTAL DOCENTES (5 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0,231	0,206	5	0,437	0,087
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,154	0,309	5	0,463	0,093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,119	1,024

Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Angel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 3



Fuente: Tabla 3 de Desarrollo Emocional de la autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de desarrollo emocional busca establecer el estado de ánimo de los docentes y el desarrollo de su lado afectivo con los estudiantes y sus compañeros de trabajo y el apoyo moral de los directivos. En la dimensión de desarrollo emocional el promedio es de 1,024 / 1,13 notando que es evidente la limitada participación y colaboración de padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje, además es el porcentaje de 0.087 de docentes que están estimulados por los directivos y un 0.072 considera que falta apoyo de los padres de familia responsabilizándose por la educación de los hijos en el hogar.

TABLA 4 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	Valoración					TOTAL DOCENTES (5 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial	0	0,052	0,051	0,154	0	5	0,257	0,051
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo	0	0	0,051	0,154	0,103	5	0,308	0,062
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el	0	0	0	0,308	0,103	5	0,411	0,082
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un	0	0	0,051	0,077	0,206	5	0,334	0,067
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades	0	0,026	0,051	0,154	0,103	5	0,334	0,067
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles	0	0,026	0,051	0,154	0,103	5	0,334	0,067
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo	0	0,026	0,051	0,231	0	5	0,308	0,062
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de	0	0,026	0,102	0,077	0	5	0,205	0,041
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para	0	0,026	0,051	0,154	0	5	0,231	0,046
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,133	0,627

Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 4



Fuente: Tabla 4 de la atención a estudiantes con necesidades especiales de la autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En esta dimensión de Atención a estudiantes con necesidades especiales se busca establecer parámetros que evalúen la actitud del docente frente a las dificultades personales de los estudiantes y sus necesidades individuales. En la dimensión los docentes se autoevalúan con un promedio de 0,627/ 1,03 es mediocre la atención de los docentes en un 60.87%, se debe establecer estrategias para recuperación, buscar comunicarse con mayor efectividad con los padres de familia para el apoyo en la casa.

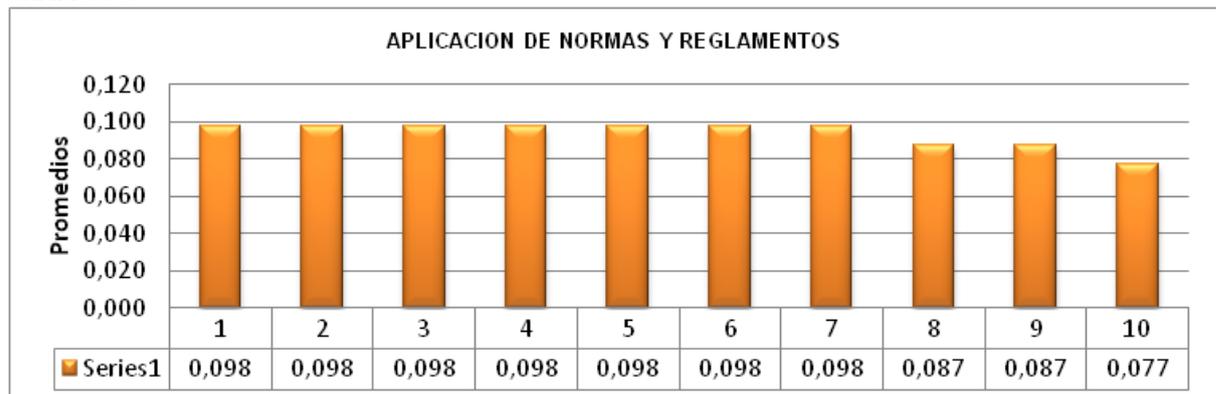
TABLA 5 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	Valoración					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (5 cuest)	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,077	0,412	5	0,489	0,098
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,102	0,077	0,206	5	0,385	0,077

Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 5



Fuente: Tabla 5 Aplicación de Normas y Reglamentos de la autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos se evalúa en qué medida los docentes se acoplan y respetan las normas y reglamentos académicos e institucionales en el ejercicio de sus funciones.

En la dimensión los docentes se califican con 0,936/ 1,03 esto quiere decir que los docentes afirman cumplir con las normas y reglamentos establecidos y un bajísimo porcentaje todavía tiene dificultades en cumplir las leyes y reglamentos.

TABLA 6 RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	Valoración					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (5 cuest)	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,051	0,154	0,103	5	0,334	0,067
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,231	0,103	5	0,385	0,077
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,622	0,724

Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Angel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 6



Fuente: Tabla 6 Relaciones con la comunidad de la autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Angel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la Dimensión de la Relación con la comunidad se evalúa la participación de los docentes en las diferentes actividades con la comunidad y su espíritu de colaboración en las tareas extracurriculares y su deseo de trabajar en equipo.

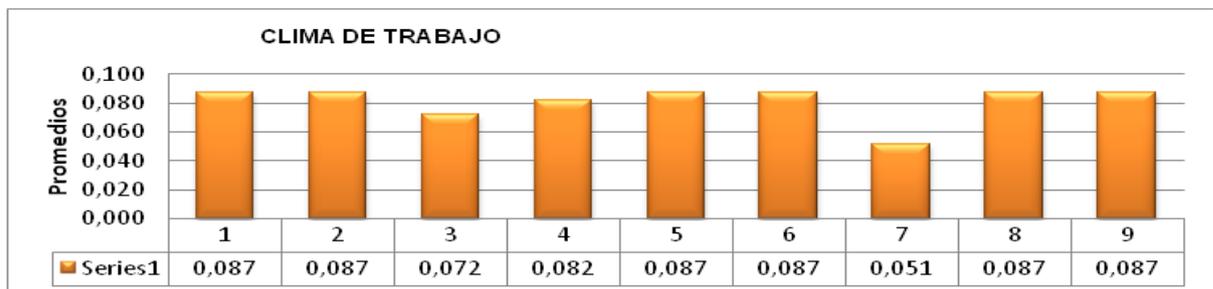
En la dimensión de Relación con la comunidad los docentes se califican con 0,724/0,93 los que demuestra que están conscientes de esta debilidad institucional en el sentido de la poca participación de los maestros en actividades para el desarrollo de la comunidad y el inexistente involucramiento de los padres de familia o representantes en lo educativo.

TABLA 7 CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0,93 PTOS)	Valoración					TOTAL DOCENTES (5 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,154	0,103	5	0,359	0,072
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,154	0,206	5	0,411	0,082
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,051	0,077	0,103	5	0,257	0,051
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,077	0,309	5	0,437	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,649	0,730

Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 7



Fuente: Tabla 7 del clima de trabajo de la Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión Clima de trabajo se analizan los diferentes factores que determinan la calidad del ambiente laboral.

En esta dimensión de los docentes se califican con 0,730/ 0,93 existe una buena relación entre compañeros, existiendo respeto a las ideas de los otros y una buena comunicación laboral el 78,49%, sin embargo hay un promedio de 0,051, consideran que sitúan en el campo profesional los conflictos que se dan en el trabajo meramente sin dañar la amistad que se ha fortalecido en la institución educativa.

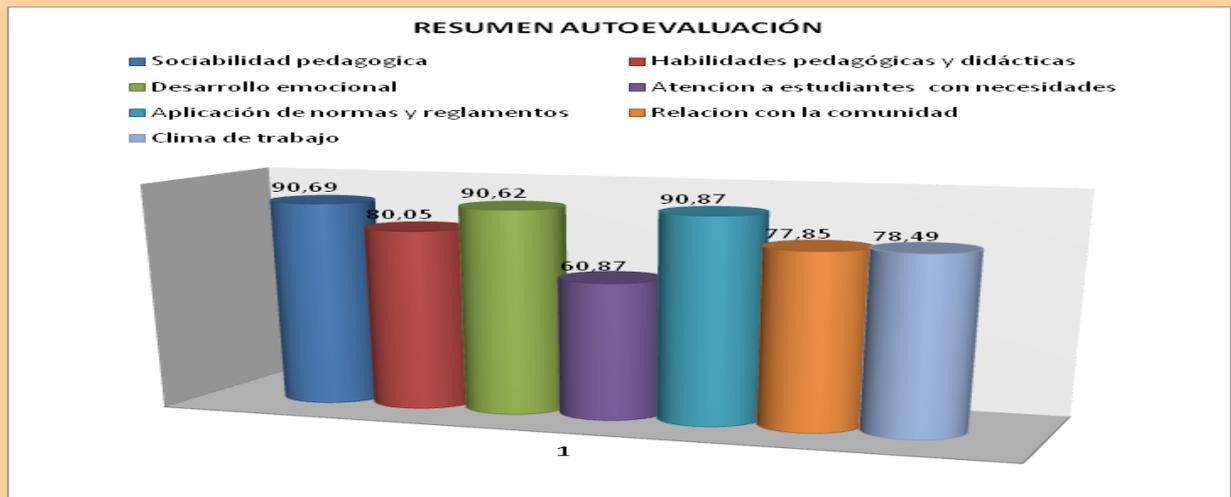
RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA RESUMEN 8 DIMENSIONES DE LA AUTOEVALUACIÓN

DIMENSIONES DE LA AUTOEVALUACIÓN	Valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Sociabilidad pedagógica	0,653	0,72	90,69
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	3,386	4,23	80,05
Desarrollo emocional	1,024	1,13	90,62
Atención a estudiantes con necesidades individuales	0,627	1,03	60,87
Aplicación de normas y Reglamentos	0,936	1,03	90,87
Relación con la Comunidad	0,724	0,93	77,85
Clima de trabajo	0,730	0,93	78,49
Totales	8,080	10	

Fuente: Dimensiones de la Autoevaluación de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 8



Fuente: Encuesta Autoevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la autoevaluación de los docentes las dimensiones que manifiestan debilidades son atención a estudiantes con necesidades especiales con un porcentaje del 80.87% , además el 77.85% la relacion con la comunidad no es la optima ya que falta la participación de los docentes con los comunidad, específicamente padres de familia y estudiantes en actividades desarrollo integral de la comunidad.

5.1.1.2. COEVALUACIÓN DE DOCENTES

TABLA 9 DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	Valoración					TOTAL (20 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,768	1,734	3,850	20	6,352	0,318
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,192	0,96	0,578	3,465	20	5,195	0,260
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,096	0,576	0,867	5,005	20	6,544	0,327
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,192	0,384	1,734	3,850	20	6,16	0,308
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,096	0,384	1,445	4,235	20	6,16	0,308
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,288	0	2,023	3,465	20	5,776	0,289
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,096	0,384	2,023	3,465	20	5,968	0,298
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,192	0,576	1,734	3,465	20	5,967	0,298
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,192	4,224	1,445	3,08	20	8,941	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57,063	2,853

Fuente: Encuesta Coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 9



Fuente: Tabla 9 desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la encuesta de coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de desarrollo de habilidades Pedagógicas y Didácticas en base a la información proporcionada por los compañeros docentes de la Institución investigada, se estudia la forma en que los docentes elaboran el plan anual utilizando metodologías acertadas conforme lo establecen las autoridades educativas y si utilizan los diferentes recursos y avances tecnológicos puestos a su disposición.

En esta dimensión el promedio de los docentes es de 2,853/ 3,46 que equivale al 82.46% y cabe anotar que el criterio de los compañeros docentes concuerda con el de los estudiantes notando que los docentes si están cumpliendo con algunos de los estándares de calidad, debiendo mejorar el uso de las tecnologías de la comunicación en las clases, planificar las clases en coordinación con los compañeros, utilizar bibliografía actualizada para brindar a los estudiantes la calidad tan anhelada.

TABLA 10 CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	Valoración					TOTAL cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las	0	0	0,768	1,445	4,235	20	6,448	0,322
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los	0	0	0,768	0	6,16	20	6,928	0,346
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los	0	0	0,768	0,867	5,005	20	6,64	0,332
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le	0	0	0,768	0,289	5,775	20	6,832	0,342
2.5. Programa actividades para realizar con padres de	0	0,096	0,768	1,734	3,465	20	6,063	0,303
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,911	1,646

Fuente: Encuesta Coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 10



Fuente: Tabla 10 Cumplimiento de reglas y reglamentos de la encuesta de coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos los Docentes de la Institución evalúa en qué medida los docentes se acoplan y respetan las normas y reglamentos académicos e institucionales en el ejercicio de sus funciones.

En esta dimensión el promedio de los docentes es de 1,646/1,92, que equivale a un 85.73% que se evidencia que los docentes si se apegan a las normas y reglamentos existentes en la Institución, notando que un bajo porcentaje de docentes tienen dificultades en cumplir con las normas y reglamentos y las programaciones con padres de familia,

TABLA 11 DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,192	0,384	2,023	3,465	20	6,064	0,303
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,096	0,576	2,023	3,465	20	6,16	0,308
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,192	0,384	0,578	5,39	20	6,544	0,327
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,768	1,445	4,235	20	6,448	0,322
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,216	1,261

Fuente: Encuesta Coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 11



Fuente: Tabla 11 de la encuesta de coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de disposición al cambio en la educación se pretende analizar desde el punto de vista de los Compañeros de la Institución investigada la actitud que tienen los docentes frente a la necesidad de una transformación en el sistema educativo local

En esta dimensión el promedio es de 1,261/1,54, que equivale a un porcentaje de 81.88%, lo que evidencia que los docentes deberían investigar en mayor medida acerca de nuevas formas de enseñanza del área que dictan, actuar con mayor profesionalismo, capacitarse adecuadamente para conseguir los objetivos institucionales.

TABLA 12 DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,192	0,384	0	6,16	20	6,736	0,337
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,192	0,384	0	6,16	20	6,736	0,337
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,192	0,384	0	6,16	20	6,736	0,337
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,192	0,384	1,445	4,235	20	6,256	0,313
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,192	0,384	1,445	4,235	20	6,256	0,313
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,192	0,384	0,867	5,005	20	6,448	0,322
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,192	0,768	0,578	4,62	20	6,158	0,308
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,096	0,384	1,156	4,62	20	6,256	0,313
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,582	2,579

Fuente: Encuesta Coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 12



Fuente: Tabla 12 de la encuesta de coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de desarrollo emocional se busca interpretar la respuesta que los docentes del establecimiento presentan ante los diferentes eventos positivos o negativos que atraviesan sus colegas y sus educandos.

Esta dimensión con promedio de 2,259/3,08 que equivale a 73.34% y demuestra una buena relación entre compañeros solamente debiendo mejorar un poco el respeto a las personas de ideas y opiniones ajenas, además la no discriminación de los compañeros siendo estos temas a mejorar a nivel general en la sociedad.

RESUMEN DE LA COEVALUACION

TABLA RESUMEN 13 DIMENSIONES DE LA COEVALUACIÓN

DIMENSIONES DE LA COEVALUACIÓN	Valoración Peomedio	Calificación	Porcentaje
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	2,853	3,46	82,46
Cumplimiento de Reglas y Reglamentos	1,646	1,92	85,73
Disposición al cambio en Educación	1,261	1,54	81,88
Desarrollo emocional	2,579	3,08	74,34
TOTALES	8,339	10	

Fuente: Dimensiones de la Coevaluación de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 13



Fuente: Tabla Resumen 13 de dimensiones de la coevaluación de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

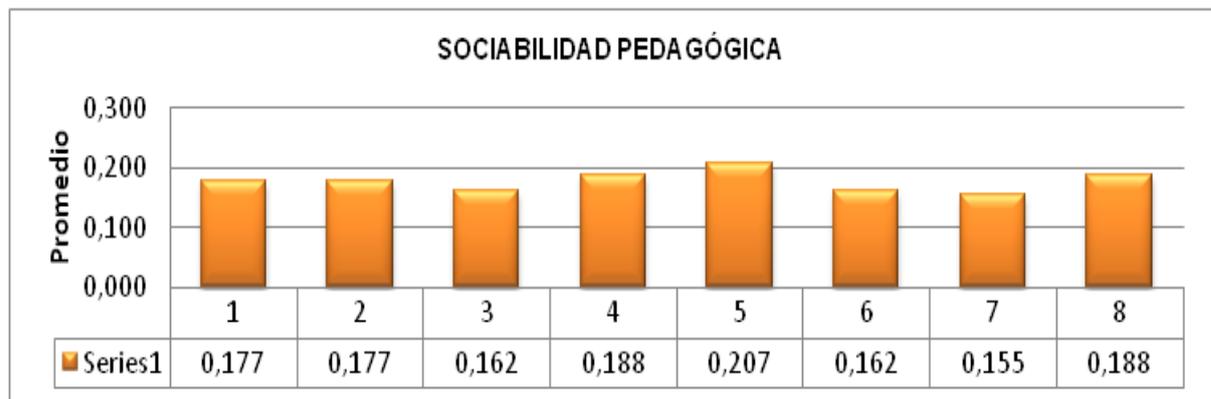
La Coevaluación propone a los docentes que participen de su propio proceso de evaluación de desempeño y el del resto de sus compañeros a través de la expresión de juicios críticos sobre el trabajo educativo de los otros. Este instrumento de evaluación nos señala que el porcentaje de las dimensiones cuantificadas son buenas, sin embargo la dimensión de desarrollo emocional tiene bajo porcentaje en relación de los demás, manifestándose que hay un cierto desequilibrio en la socialización con los compañeros docentes que debe ser atendida para mejorar en las relaciones interpersonales con las demás personas.

5.1.1.1 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS
TABLA 14 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,148	0,444	2,652	0,295	20	3,539	0,177
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,222	0,592	2,431	0,295	20	3,54	0,177
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,148	0,74	1,768	0,590	20	3,246	0,162
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,148	0,592	1,547	1,475	20	3,762	0,188
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,222	0,444	1,105	2,360	20	4,131	0,207
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,148	0,74	1,768	0,590	20	3,246	0,162
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,148	1,036	1,326	0,590	20	3,1	0,155
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,222	0,296	1,768	1,475	20	3,761	0,188
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,325	1,416

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
 Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 14



Fuente: Tabla 14 de la encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
 Elaborado por, Alexandra Acebedo

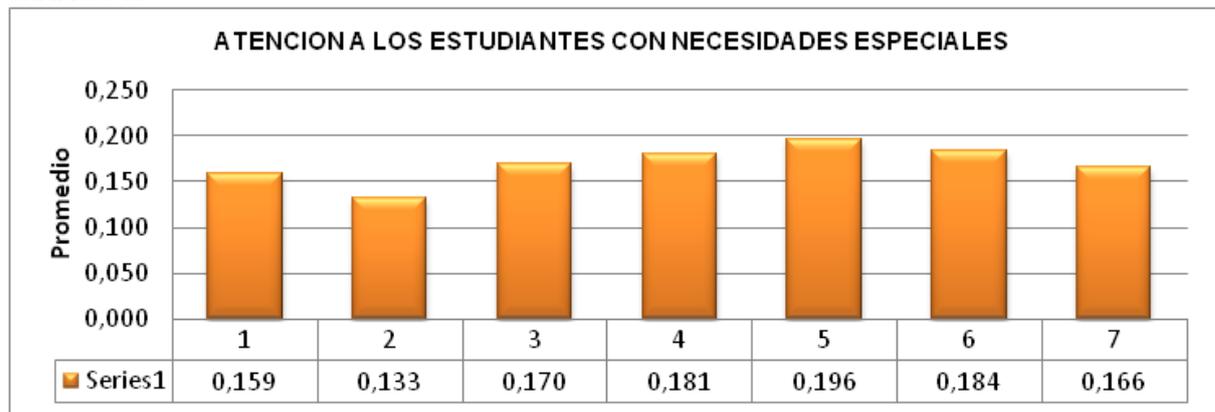
En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas se evalúa el desempeño docente en referencia a la manera de utilizar los diferentes recursos y estrategias metodológicas en el aula.

Esta dimensión con un promedio de 1.416/ 2,35 que equivale a un 60.25% realizada por el Director y el Consejo Ejecutivo del plantel demuestra que ellos confían en las capacidades y desempeño profesional de los docentes, enfatizando que aquellos desarrollan en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros y difundir opiniones con respeto.

TABLA 15 ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuest)	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	0,222	0,74	1,326	0,885	20	3,173	0,159
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,37	1,184	1,105	0,000	20	2,659	0,133
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,37	0,592	0,663	1,770	20	3,395	0,170
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,296	0,74	1,105	1,475	20	3,616	0,181
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,222	0,592	1,326	1,770	20	3,91	0,196
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de	0	0,148	0,592	1,768	1,180	20	3,688	0,184
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,37	0,592	0,884	1,475	20	3,321	0,166
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,762	1,188

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 15

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, se estudia la forma en que los docentes responden ante situaciones eventuales que pueden presentar los estudiantes en el transcurso de la clase.

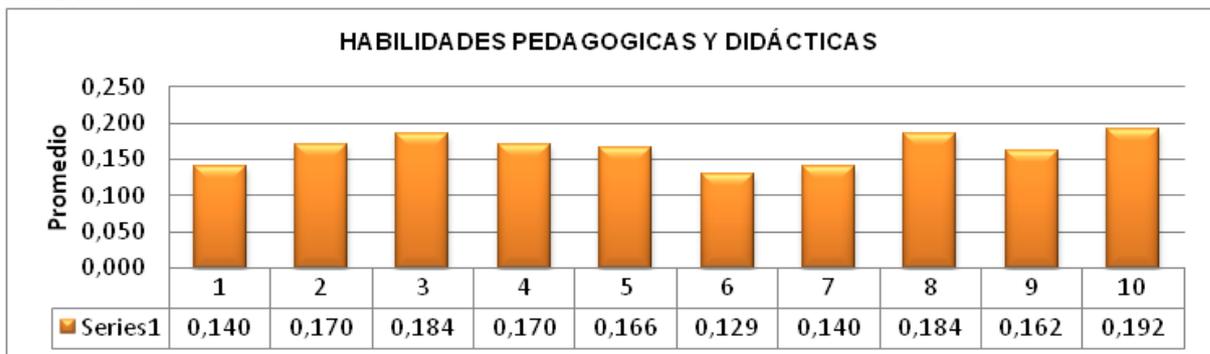
Esta dimensión con promedio de 1,188/ 2,06 que equivale a un 57.67% se evidencia que para el criterio del Director y el Consejo Ejecutivo existe un porcentaje razonable de docentes que brinda una buena atención a los estudiantes con necesidades individuales pero que todavía se debe trabajar con aquellos docentes que no toman en serio el papel de maestro responsable con sus estudiantes en su formación académica, social, personal, afectiva.

TABLA 16 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,222	0,888	1,105	0,590	20	2,805	0,140
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,518	0,296	1,105	1,475	20	3,394	0,170
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,222	0,74	1,547	1,180	20	3,689	0,184
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,148	0,74	1,326	1,180	20	3,394	0,170
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,148	1,48	0,221	1,475	20	3,324	0,166
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,37	1,184	0,442	0,590	20	2,586	0,129
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,37	0,592	1,547	0,295	20	2,804	0,140
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,296	0,592	1,326	1,475	20	3,689	0,184
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,296	0,148	2,21	0,590	20	3,244	0,162
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0,148	0,296	1,326	2,065	20	3,835	0,192
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,764	1,638

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 16



Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

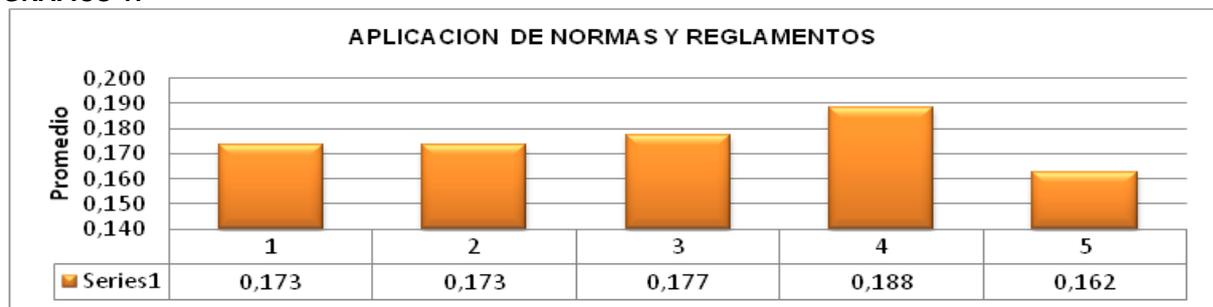
En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas se analiza la preparación docente en el área de planificación y desarrollo de actividades docentes. En cuanto a las habilidades didácticas y pedagógicas los docentes que obtienen un promedio de 1.638/2,94 que equivale 55.71 % se demuestran que los docentes necesitan potenciar sus habilidades pedagógicas acorde a la nueva escuela, mejorar en la puntualidad, entrega de planificaciones, mejorar la comunicación con los estudiantes en el aula y mejorar la utilización de las tecnologías de comunicación en la educación.

TABLA 17 APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (20 cuest)	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	0,148	0,74	1,105	1,475	20	3,468	0,173
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,222	0,74	1,326	1,180	20	3,468	0,173
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,148	0,74	0,884	1,770	20	3,542	0,177
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,296	0,592	1,105	1,770	20	3,763	0,188
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,222	0,74	1,105	1,180	20	3,247	0,162
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,488	0,874

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 17



Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

Aplicación de normas y reglamentos, en esta dimensión se evalúa la capacidad de los docentes para regirse a las normas y reglamentos institucionales.

En esta dimensión con promedio de 0,874/ 1.47 se concluye que hay un porcentaje del 59% de docentes que cumple con las normas y reglamentos de la institución, pero también un porcentaje que debe trabajar con relación al valor de la puntualidad para cumplir las labores profesionales y ser ejemplo para los estudiantes. El promedio de 0,188 del personal le gusta participar en los consejos directivos o técnicos.

TABLA 18 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,148	0,296	0,884	2,360	20	3,688	0,184
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,148	0,74	1,768	1,475	20	4,131	0,207
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,37	0,888	1,105	0,885	20	3,248	0,162
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,148	0,74	1,105	1,475	20	3,468	0,173
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,535	0,727

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 18



Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de Relación con la comunidad se estudia el grado de aceptación y la disposición de los docentes para colaborar con la comunidad. En esta dimensión con promedio de 0,727/1,18 los directivos consideran que el 61.61% es aceptable la relación de los docentes con la comunidad, sin embargo si no se trabaja en ello puede convertirse en una debilidad que debe tomarse en cuenta para mejorar en buena medida las actividades docentes y de esta manera lograr el desarrollo comunitario.

RESUMEN DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS

TABLA RESUMEN 19 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS	Valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Sociabilidad Pedagógica	1,416	2,35	60,25
Atención a estudiantes con necesidades individuales	1,188	2,06	57,67
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	1,638	2,94	55,71
Aplicación de Normas y Reglamentos	0,874	1,47	59,46
Relación con la Comunidad	0,727	1,18	61,61
TOTALES	5,843	10	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Docentes por los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 19



Fuente: Tabla resumen 19 encuesta de la evaluación de los docentes por los directivos de la Escuela "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

La Evaluación de los docentes por parte de los directivos orienta al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los docentes garantizando que los niveles de aprendizaje de los estudiantes sean más altos. La dimensiones que se observa en el gráfico indica claramente que los porcentajes a nivel general son mediocres, según la apreciación de sus directivos la labor del docente es deficiente, especialmente en habilidades pedagógicas y didácticas que se debe tomar en cuenta para dar propuestas o alternativas de solución para mejorar el quehacer educativo en las escuelas y colegios del país.

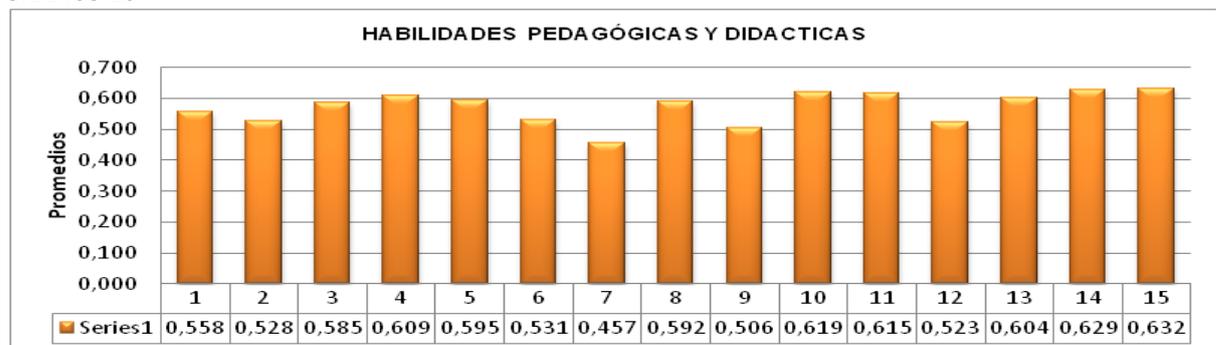
5.1.1.2 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

TABLAS 20 HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (105 cuest)	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,584	3,883	7,95	45,184	105	58,601	0,558
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,056	7,413	11,66	35,3	105	55,429	0,528
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,232	5,648	3,71	50,832	105	61,422	0,585
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,352	5,295	7,42	50,832	105	63,899	0,609
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,176	4,942	10,07	47,302	105	62,49	0,595
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0,88	7,413	14,31	33,182	105	55,785	0,531
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,232	5,648	12,19	28,946	105	48,016	0,457
1.8.1. Analizar.	0	1,056	3,53	7,42	50,126	105	62,132	0,592
1.8.2. Sintetizar.	0	1,056	7,413	14,31	30,358	105	53,137	0,506
1.8.3. Reflexionar.	0	0,352	4,942	7,42	52,244	105	64,958	0,619
1.8.4. Observar.	0	0,88	3,883	6,89	52,95	105	64,603	0,615
1.8.5. Descubrir.	0	0,704	8,472	9,01	36,712	105	54,898	0,523
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,88	3,177	10,6	48,714	105	63,371	0,604
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,352	4,236	4,24	57,186	105	66,014	0,629
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,352	4,236	5,3	56,48	105	66,368	0,632
TOTAL	---	---	---	---	---	---	901,123	8,582

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 20



Fuente: Tabla 20 de la Encuesta de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de habilidades pedagógicas y docentes se evalúa la correcta utilización de estrategias metodológicas por parte de los docentes. En este instrumento los docentes obtienen una calificación de los estudiantes de 8,582/10,97, que equivale a un 78.23% se puede recalcar que en esta dimensión los docentes cumplen con los estándares de calidad debiendo mejorar en aspectos relacionados con la utilización de tecnologías de comunicación e información que es una debilidad de la mayoría de docentes de nuestro medio, además el desarrollo deficiente del análisis en los estudiantes y tomar en cuenta el 21.77% hay mucho por hacer para que cumplan con su responsabilidad en el aula con los alumnos y rindan cuentas de lo que están y como lo están haciendo la tarea educativa.

TABLA 21 HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (105 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,88	2,118	7,42	53,656	105	64,074	0,610
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,528	2,824	6,89	55,774	105	66,016	0,629
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,88	3,177	6,36	53,656	105	64,073	0,610
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,232	6,001	10,07	42,36	105	59,663	0,568
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,584	5,648	13,25	36,006	105	56,488	0,538
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	1,76	8,472	12,72	28,24	105	51,192	0,488
TOTAL	---	---	---	---	---	---	361,506	3,443

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica "AngelNoguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 21



Fuente: Tabla 21 de la Encuesta de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela "Angel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión sociabilidad pedagógica se analiza la destreza con la que los docentes se relacionan con sus educandos utilizando de forma correcta los recursos de comunicación.

En este instrumento los docentes obtienen una calificación de los estudiantes de 3,443/ 4,20, se puede recalcar que en esta dimensión el 81.98% de estudiantes consideran en general que los docentes cumplen con los estándares de calidad

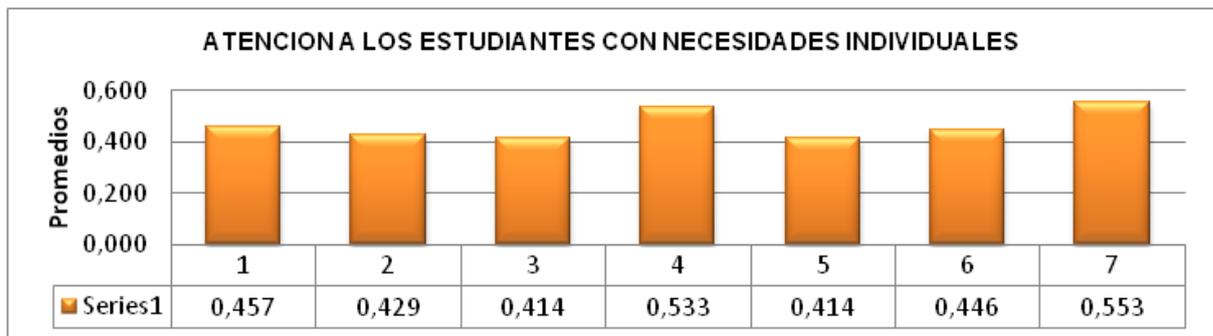
debiendo tomar en cuenta realizar resúmenes al final de la clase para reforzar los temas tratados y aprovechar el entorno para el aprendizaje de los estudiantes y también hay un porcentaje del 18.02 % de docentes que deben mejorar su metodología, actualizarla para un mejor aprendizaje.

TABLA 22 ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (105 cuest)	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	0,88	7,413	12,19	27,534	105	48,017	0,457
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1,584	11,649	8,48	23,298	105	45,011	0,429
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o	0	1,76	8,472	10,6	22,592	105	43,424	0,414
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,232	7,413	8,48	38,83	105	55,955	0,533
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0,528	6,707	12,19	24,004	105	43,429	0,414
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	1,408	7,06	10,07	28,24	105	46,778	0,446
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	1,408	6,707	13,25	36,712	105	58,077	0,553
TOTAL	---	---	---	---	---	---	340,691	3,245

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 22



Fuente: Tabla 22 de la encuesta de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En esta dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales se califica el grado de respuesta de los docentes ante las necesidades y requerimientos individuales de los estudiantes.

En este instrumento los docentes obtienen una calificación de 3,245/ 4,80, que equivale a 67.60% se puede manifestar que esta dimensión muestra debilidades en el desempeño docente, la pregunta mejor evaluada corresponde a que los docentes envían tareas extras a la casa, en alguna medida deben mejorar la calidad de tareas

que se envían, las mayores debilidades se refieren a la poca comunicación con padres de familia sobre el rendimiento o problemas personales de los estudiantes.

TABLA 23 RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (105 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,528	1,059	3,71	63,540	105	68,837	0,656
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,176	2,471	9,54	52,244	105	64,431	0,614
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	4,236	6,89	53,656	105	64,782	0,617
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,704	3,53	12,19	43,772	105	60,196	0,573
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	0,352	3,177	7,95	50,126	105	61,605	0,587
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,352	1,412	6,89	57,892	105	66,546	0,634
TOTAL	---	---	---	---	---	---	386,397	3,680

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 23



Fuente: Tabla 23 de la encuesta de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En esta dimensión de relación con los estudiantes se analiza la capacidad que tienen los docentes para relacionarse con los estudiantes sin que se confundan los roles y el debido respeto. En este instrumento los docentes obtienen una calificación de 3,680/ 4,11 que representa el 89.54% se puede manifestar que en esta dimensión los docentes cumplen con los estándares de calidad, siendo la pregunta mejor evaluada el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, por otro lado la pregunta con menor evaluación es en la que el docente toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

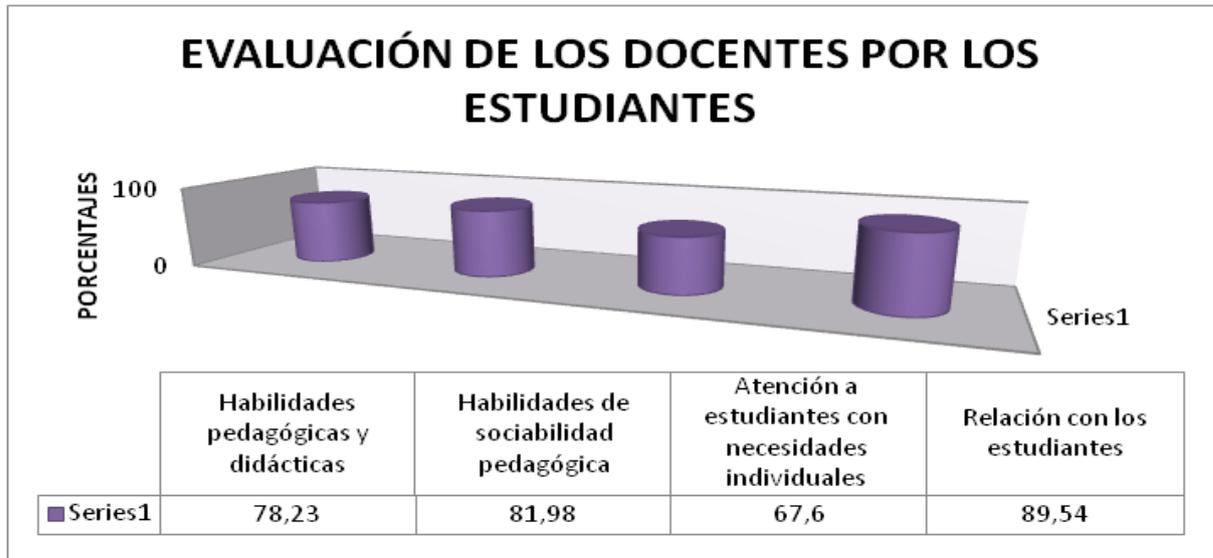
RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES
TABLA RESUMEN 24 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES	valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Habilidades pedagógicas y didácticas	8,582	10,97	78,23
Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,443	4,12	81,98
Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,245	4,8	67,6
Relacion con los estudiantes	3,68	4,11	89,54
TOTALES	18,95	24	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Docentes por los estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"

Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 24



Fuente: Tabla resumen 24 de la encuesta de la evaluación de los docentes por los estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

La evaluación es un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del profesor. Evaluar el desempeño del docente significa evaluar en cada docente el cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades. Se puede observar que el más bajo porcentaje lo tiene la atención a estudiantes con necesidades especiales de 67.6% lo que conlleva a establecer que hay deficiencia en este aspecto por lo que las autoridades y personal docente deben tomar cartas en el asunto para erradicar esta debilidad que afecta al rendimiento de los estudiantes.

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

TABLA 25 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (105 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	1,266	5,052	20,856	25,29	87	52,464	0,603
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	1,477	6,315	18,96	25,29	87	52,042	0,598
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	1,477	8,42	14,536	32,034	87	56,467	0,649
TOTAL	---	---	---	---	---	---	160,973	1,850

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 25



Fuente: Tabla 25 de la encuesta de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de la Relación con la comunidad los padres de familia se obtiene una calificación de 1.850/2.53 que representa el 73.12% manifiestan que la relación de los docentes con la comunidad es aceptable, ellos colaboran en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, sin embargo se puede determinar que hay una contradicción en lo que manifiestan en las encuestas de los estudiantes, docentes y directivos por lo tanto hace falta mayor involucramiento de todos los actores educativos y en este caso de los padres de familia con la educación de sus hijos en la escuela.

TABLA 26 NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	Valoración					TOTAL (105 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	2,11	5,052	22,12	21,075	87	50,357	0,579
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	2,11	8,42	17,064	21,075	87	48,669	0,559
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,743	8,42	17,696	19,389	87	48,248	0,555
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o	0	16,888	11,788	17,064	18,546	87	64,286	0,739
TOTAL	---	---	---	---	---	---	211,560	2,432

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 26



Fuente: Tabla 26 Normas y reglamentos de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de Normas y reglamentos los padres de familia manifiestan que los docentes, si cumplen con las normas y reglamentos relacionadas con su función profesional y lo califican con el 2,432/ 3,37 que representa el 72.17% a pesar de ello hay docentes que no entregan oportunamente las calificaciones, ni se comunican con los padres de familia para informar sobre el rendimiento de su hijo o representado, debilidades que deben ser superadas a fin de brindar una educación de calidad.

TABLA 27 SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (105 cuest)	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	1,266	10,104	15,8	21,918	87	49,088	0,564
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	1,899	8,42	17,064	21,075	87	48,458	0,557
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,532	10,104	17,064	16,86	87	46,56	0,535
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	1,899	10,525	18,96	18,546	87	49,93	0,574
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,11	10,525	13,904	14,331	87	40,87	0,470
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o	0	1,055	10,946	15,8	16,86	87	44,661	0,513
TOTAL	---	---	---	---	---	---	279,567	3,213

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 27



Fuente: Tabla 27 de sociabilidad pedagógica de la encuesta de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de sociabilidad pedagógica el análisis permite determinar que se debe mejorar, puesto que las relaciones maestro-estudiante- padres de familia, inciden en los procesos de enseñanza-aprendizaje se califica con 3,213/5,05 que representa el 63.62% como bueno pero hay docentes que no cumple con lo que establece el código de convivencia en el que señala que se debe comunicar a los padres de familia permanentemente sobre el rendimiento y disciplina de sus representados.

TABLA 28 ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (87 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	1,899	5,894	22,12	18,546	87	48,459	0,557
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,11	8,42	9,48	16,86	87	36,87	0,424
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	26,532	9,683	17,696	15,174	87	36,87	0,424
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,532	9,262	18,96	12,645	87	43,399	0,499
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,688	7,999	28,44	6,744	87	44,871	0,516
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	6,541	8,841	13,904	6,744	87	36,03	0,414
TOTAL	---	---	---	---	---	---	246,499	2,833

Fuente: Encuesta de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 28



Fuente: Tabla 28 de la atención a los estudiantes con necesidades individuales de la encuesta de los docentes por parte de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

La dimensión de la atención a estudiantes con necesidades especiales al analizar los resultados determina una calificación de 2,833/5,05 que representa el 56.10 % los maestros no prestan atención a sus estudiantes como lo requiere una educación que busca mejorar la calidad.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA

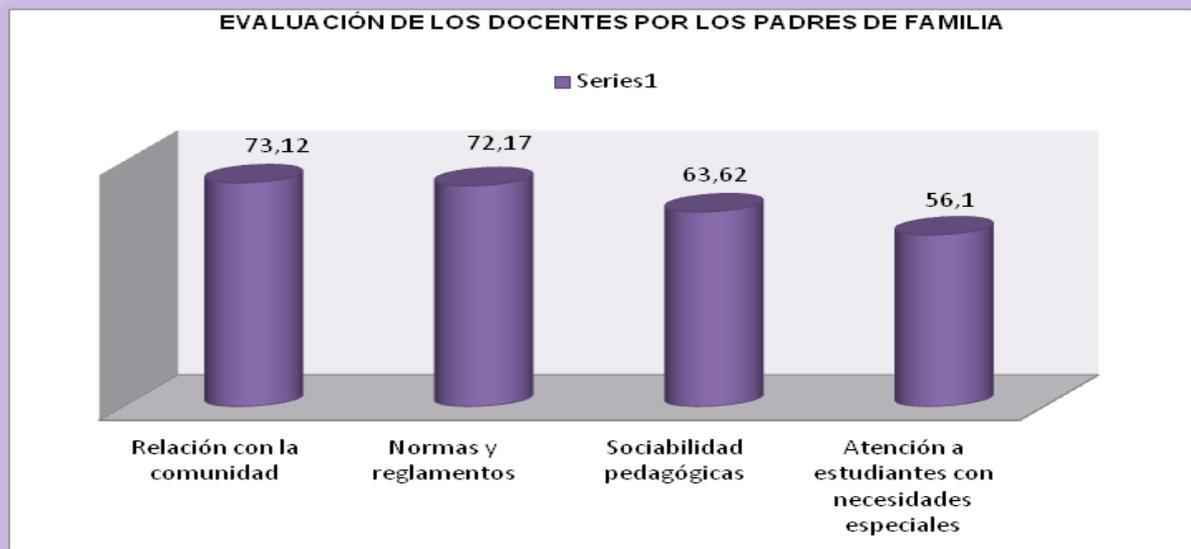
TABLA RESUMEN 29 EVALUACIÓN DE DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA	Valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Relación con la comunidad	1,85	2,53	73,12
Normas y Reglamentos	2,432	3,37	72,17
Sociabilidad pedagógica	3,213	5,05	63,62
Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,833	5,05	56,1
TOTALES	10,328	16	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Docentes por los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"

Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 29



Fuente: Tabla resumen 29 de las dimensiones de la evaluación de los docentes por los padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"

Elaborado por: Alexandra Acebedo

Es pertinente que se dé una innovación en las prácticas de participación de los padres de familia en la escuela, ésta debe ser frecuente, activa, variada y significativa por lo tanto es importante que la evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante, permite el conocimiento del desempeño docente a través de un instrumento que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los

estudiantes. Se establece que coincide con la evaluación de los estudiantes que la atención a estudiantes con necesidades especiales es deficiente y se requiere un tratamiento especial con el objetivo de mejorar y convertirlo de debilidad en fortaleza.

5.1.1.4 OBSERVACIÓN DE CLASE

TABLA ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE 30

NOMBRE DEL DOCENTE	ASIGNATURA	AÑOS
Rodrigo Valencia	Matemáticas	Octavo- Noveno- Décimo
José Jara	Lenguaje Extranjera	Octavo- Noveno- Décimo
Cintya Samaniego	Lenguaje y Comunicación	Octavo- Noveno- Décimo
Marco Rivadeneira	Ciencias Naturales	Octavo- Noveno- Décimo
Germán Navarrete	Ciencias Sociales	Octavo- Noveno- Décimo

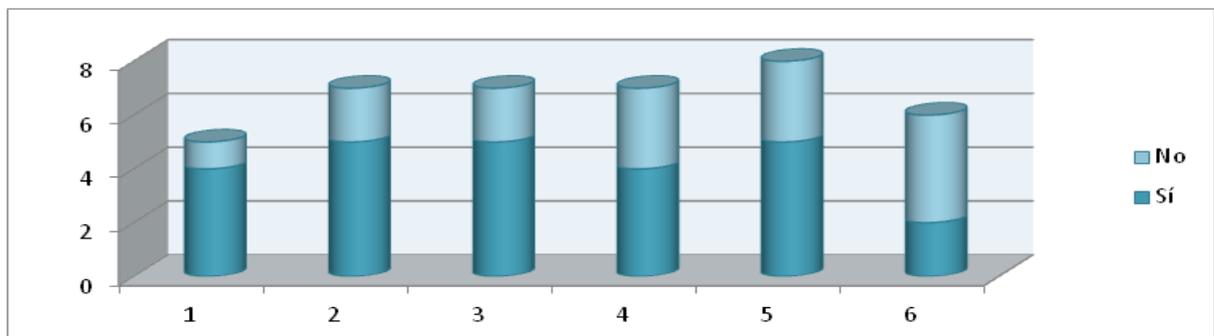
Fuente: Nomina de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

TABLA 31 ANÁLISIS INICIALES

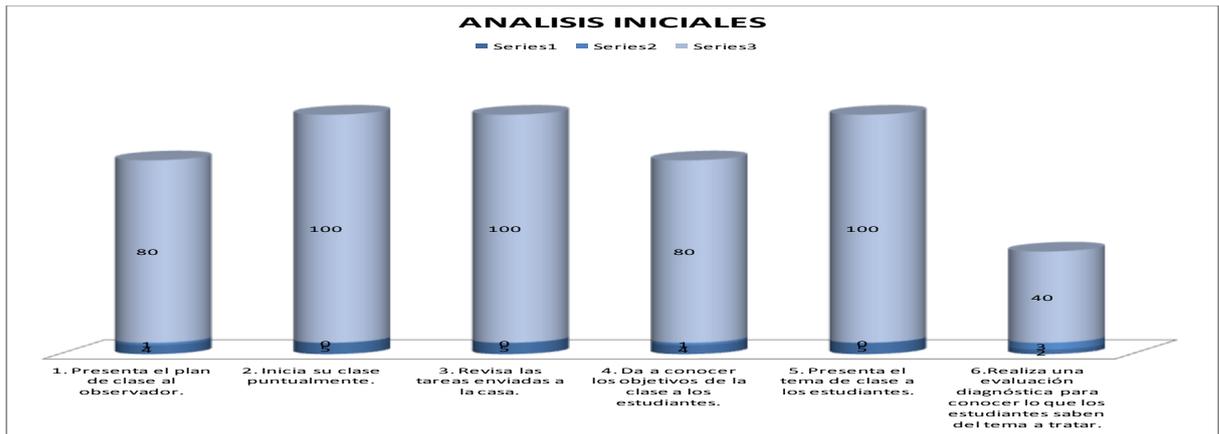
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
ANÁLISIS INICIALES		
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	4	1
2. Inicia su clase puntualmente.	5	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	5	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	4	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	5	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	2	3
Total respuestas	25	5
Puntaje total.	31,25	0,00
Puntaje promedio.	6,25	0,00

Fuente: Encuesta de Observación de clase de la Dimensión de Análisis Iniciales a los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 31



Fuente: tabla 31 Dimensión de Análisis iniciales de la encuesta de observación de clase a los docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo



Fuente: tabla 31 Dimensión de Análisis iniciales de la encuesta de observación de clase a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la observación de clases un alto porcentaje de maestros cumple con las actividades iniciales porque motivan a los estudiantes predisponiéndolos hacia el aprendizaje y la construcción del conocimiento, sin embargo el 80% presentó el plan de clase instrumento que permite planificar adecuadamente el rol del maestro dentro del salón de clase, sin embargo el 20% no presenta el plan de clase por lo que se debe tomar en cuenta para mejorar. Además se puede destacar como aspectos a mejorar el dar a conocer los objetivos que se buscan alcanzar con la clase que debería arrancar con un diagnóstico de los conocimientos e intereses previos de los estudiantes que representa un bajo porcentaje que lo hace el 40% y el 60% no lo hace.

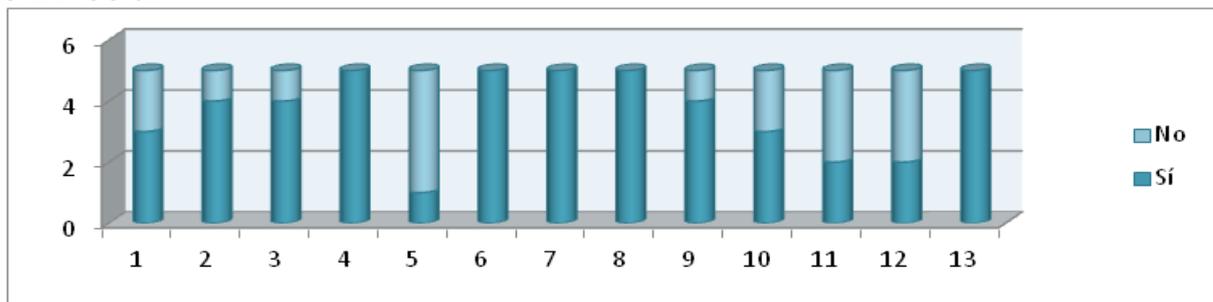
TABLA 32 PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

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

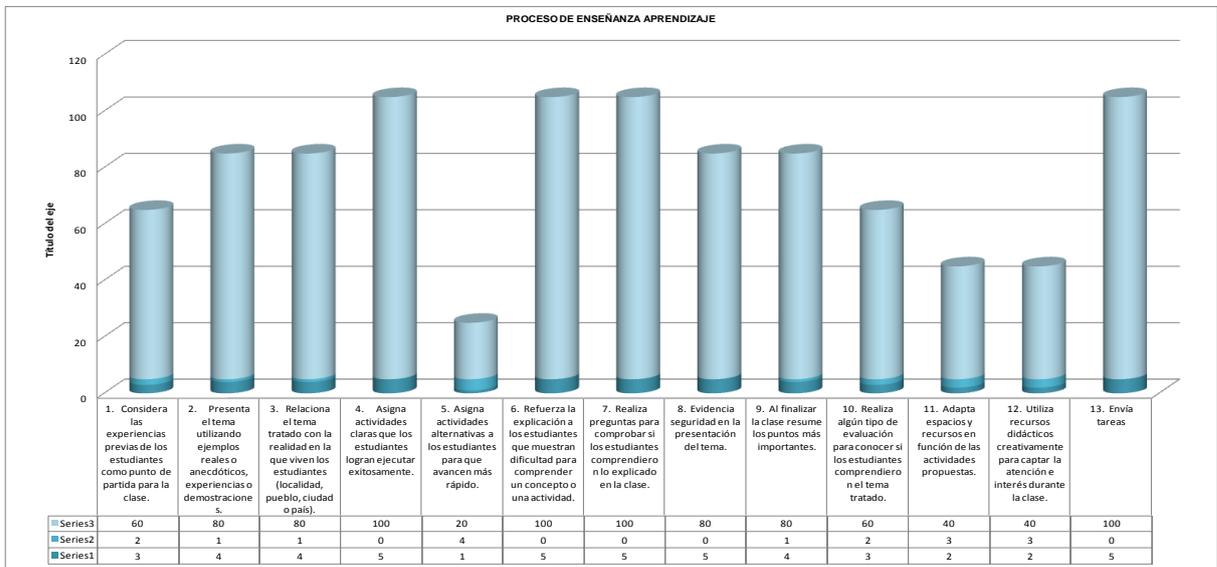
estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	2	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	2	3
13. Envía tareas	5	0
Total respuestas	48	17
Puntaje total.	60	0
Puntaje promedio.	12,00	0,00

Fuente: Encuesta de la Observación de clase en la dimensión de Proceso de Enseñanza aprendizaje de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 32



Fuente: Tabla 32 de la Encuesta de la Observación de clase en la dimensión de Proceso de Enseñanza aprendizaje de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo



Fuente: Tabla 32 de la encuesta de la observación de clase en la dimensión de proceso de enseñanza aprendizaje de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la observación del proceso de enseñanza-aprendizaje se avalúan el desarrollo y aplicación de la planificación realizada por el docente. En el proceso de enseñanza aprendizaje los docentes obtienen un promedio de 12 donde se comprueba que los docentes si utilizan ejemplos para explicar las clases, relacionan las temáticas en un alto porcentaje, pero hay un pequeño porcentaje que se debe mejorar como: enviar tareas que es complementario para el

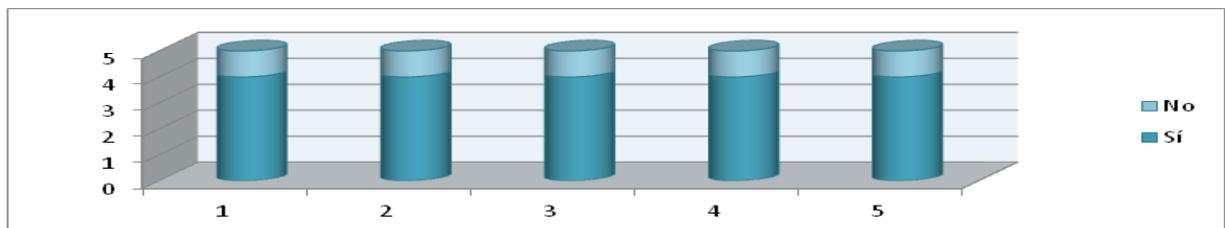
aprendizaje, utilización de material didáctico creativo y realizar actividades alternativas para el avance más rápido de los estudiantes en las aulas.

TABLA 33 AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
AMBIENTE EN EL AULA		
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	4	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	4	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	4	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	4	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	4	1
Total respuestas	20	6
Puntaje total.	25,0	7.5
Puntaje promedio.	5,00	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	23.25	-

Fuente: Encuesta de la Observación de clase en la dimensión de ambiente en el aula de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 33



Fuente: Tabla 33 de la encuesta de la observación de clase en la dimensión de ambiente en el aula de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo



Fuente: Tabla 33 de la encuesta de la observación de clase en la dimensión de ambiente en el aula de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de ambiente del aula se analiza el clima en el que el docente y los estudiantes mantienen buena o mala relación y como se desenvuelven. Se evalúa con un promedio de 5 se observa que a los estudiantes les falta mayor motivación para participar activamente en la clase, una dosis de cortesía y amabilidad a ciertos docentes que no manejan adecuadamente la disciplina en el aula.

RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE

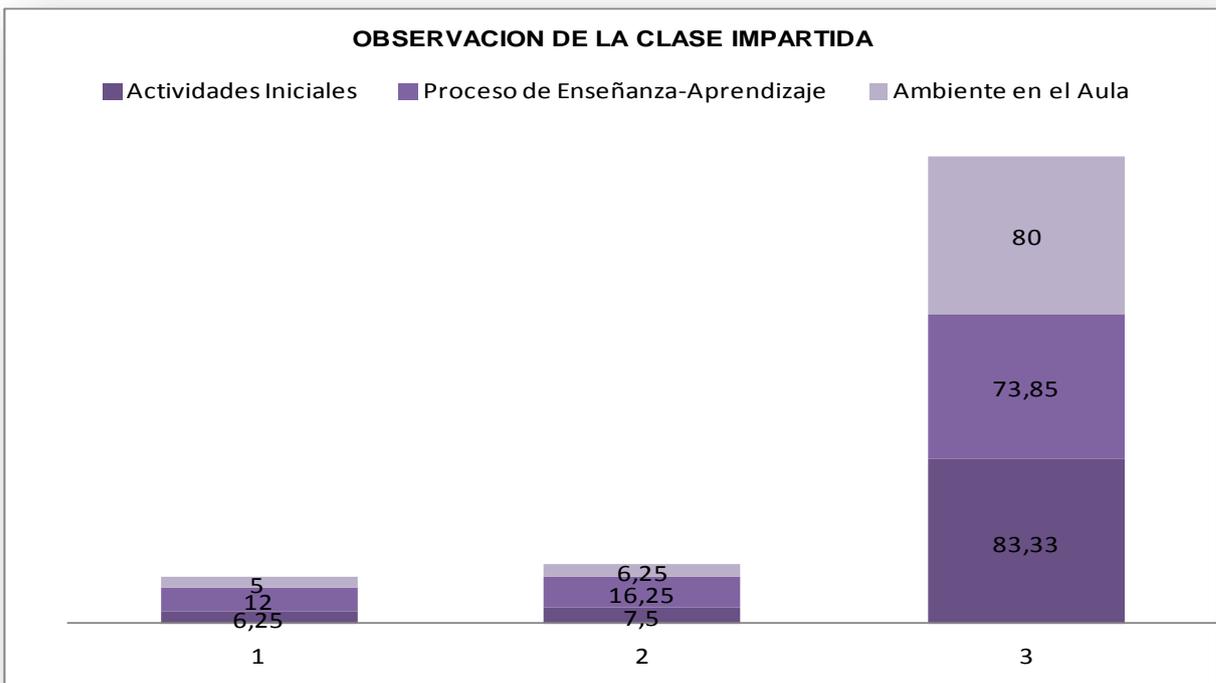
TABLA RESUMEN 34 OBSERVACIÓN DE CLASE

OBSERVACIÓN DE CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES			
Dimensiones de la Observación de clase	Valoración pro	Calificación	Porcentaje
Actividades Iniciales	6,25	7,5	83,33
Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	12	16,25	73,85
Ambiente en el Aula	5	6,25	80
	23,25	30	

Fuente: Resumen de la observación de clase impartida por los docentes en el aula de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO DE LA TABLA RESUMEN 34



Fuente: Tabla resumen 34 de la observación de clase impartida por los docentes en el aula de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la observación de la clase se puede establecer que en la dimensión del proceso de enseñanza aprendizaje es bueno con un promedio de 73,85% pero hay falencias que se debe tomar en cuenta para tomar alternativas de solución para brindar a los estudiantes una educación de calidad y calidez.

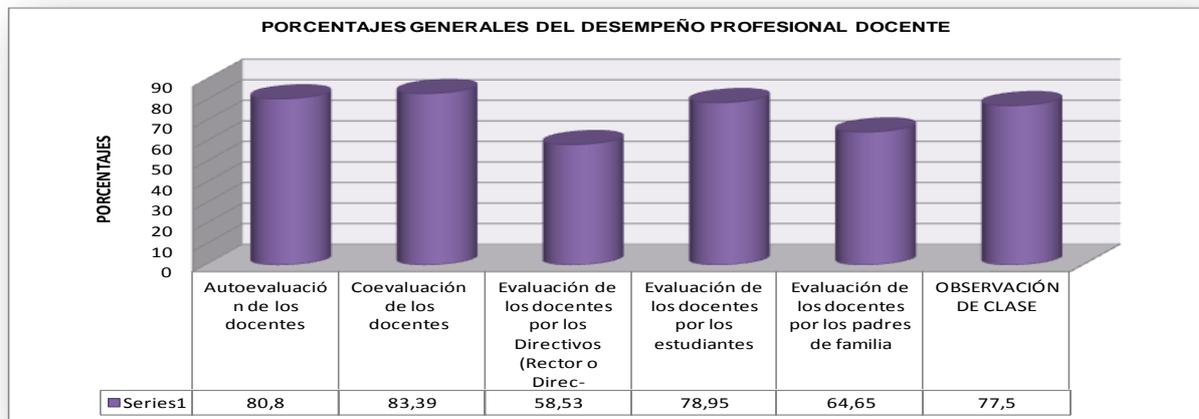
5.1.1.5 CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Tabla Consolidada 1

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,080		
Coevaluación de los docentes	8,339		
Evaluación de los docentes por los Directivos	5,853		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,950		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,328		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	51,550		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,250		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	74,800	B	BUENO

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO CONSOLIDADO DE PORCENTAJES GENERALES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE GRAFICO CONSOLIDADO 1



Fuente: Tabla consolidado 1 de porcentajes generales del desempeño profesional docente de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

Los docentes, Directivos, estudiantes, padres de familia han tenido la oportunidad de evaluar las diferentes dimensiones que constan en los instrumentos de evaluación aplicados a cada uno de los integrantes de la muestra para esta investigación de campo sobre la calidad del desempeño docente, los resultados consolidados señala que los Directivos califican con un 58.53 % que representa el más bajo porcentaje en comparación a los demás, según las apreciaciones de los directivos es mediocre el accionar de los docentes lo que indica claramente que hay deficiencia en el quehacer educativo en las aulas, además los padres de familia evalúan a los docentes medianamente y sale a relucir que se debe trabajar con más dedicación con los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y en ello se debe aunar esfuerzos para mejorar, que es ese el objetivo de la evaluación, buscar alternativas para avanzar.

5.1.2 DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

5.1.2.1 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

TABLA 35 COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,350	0,466	4	0,816	0,204
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	4	0,815	0,204
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,175	0,699	4	0,990	0,248
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,2332	4	0,699	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
1.11. Determimo detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,35	0	4	0,524	0,131
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,35	0,2332	4	0,6992	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0	0,699	4	0,815	0,204
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	4	0,815	0,204
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0	0,350	0,233	4	0,641	0,160
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	4	0,99	0,248
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,350	0,466	4	0,816	0,204
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0	0,699	4	0,815	0,204
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
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	0,175	0,466	4	0,699	0,175
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,175	0,233	4	0,64	0,160
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0	0,35	0,233	4	0,641	0,160
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0	0,175	0,466	4	0,699	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.51. Realizo arcos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
1.52. Determimo la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,175	0,699	4	0,99	0,248
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.55. Soy responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	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	0,233	4	0,699	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
1.59. Coordinó con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,314	11,079

Fuente: Encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 35

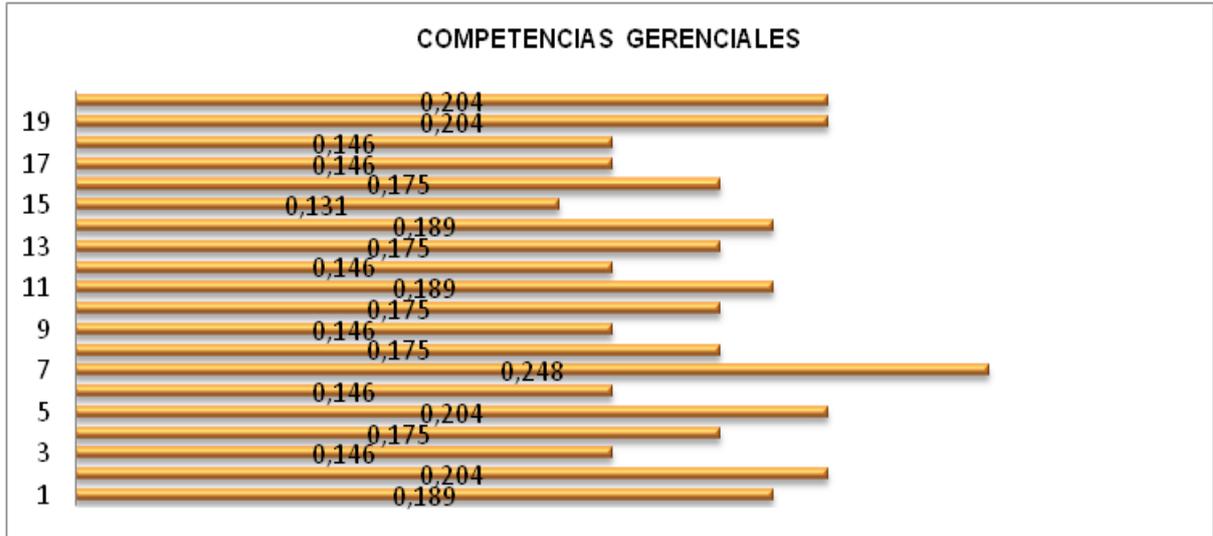


GRAFICO 35.1

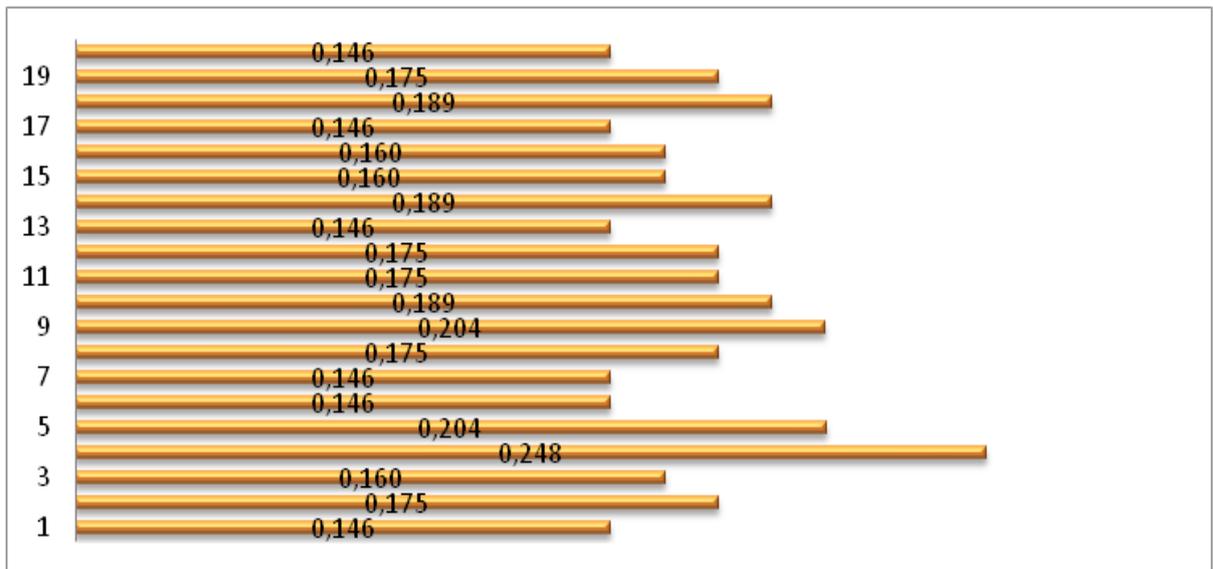
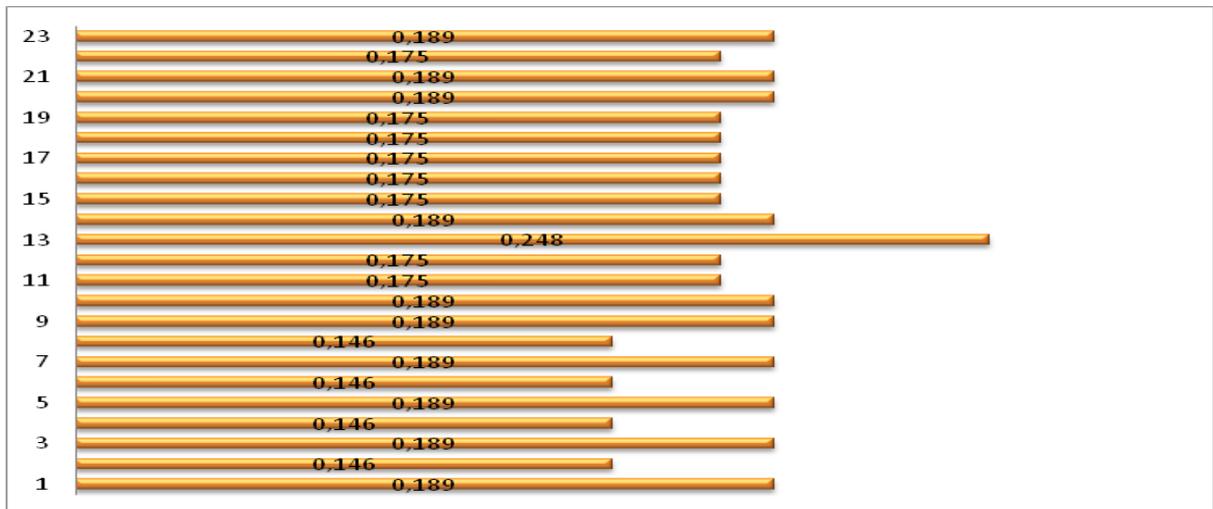


GRAFICO 35.2



Fuente: Tabla 35 de la encuesta de autoevaluación de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

Por la dimensión de las preguntas se grafica en 3 gráficos. En esta dimensión de competencias gerenciales se analiza la capacidad del Director y el Consejo Ejecutivo para administrar la institución educativa.

Se obtiene una calificación de 11.079/14.65 que equivale a un porcentaje de 75.62% que evidencia que al Director y el Consejo Ejecutivo se les considera estar capacitados para el ejercicio de sus funciones administrativas, pero deben tomar en cuenta algunas consideraciones para mejorar su desempeño especialmente en la delegación de funciones, coordinación con todos los directivos para actuar de acuerdo a la ley de educación vigente.

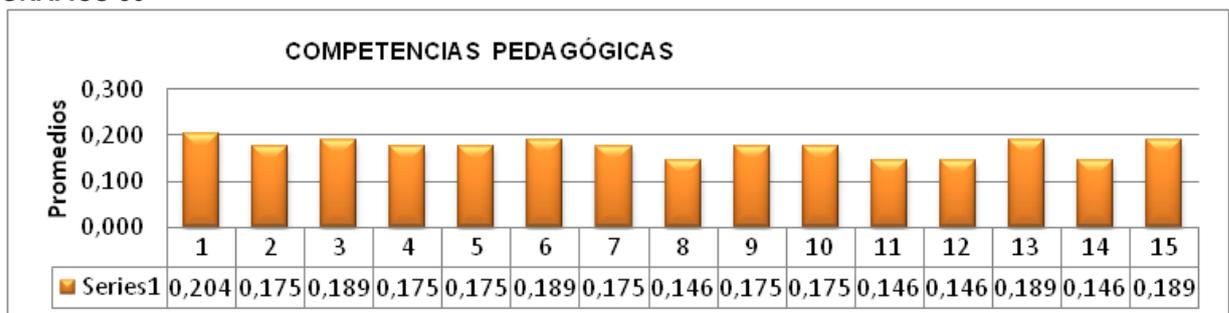
TABLA 36 COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuest)	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.	0	0	0	0,350	0,466	4	0,816	0,204
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	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0	0,175	0,466	4	0,699	0,175
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,350	0,2332	4	0,699	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
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	0,466	4	0,757	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,366	2,592

Fuente: Encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 36



Fuente: Tabla 36 de la encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En esta dimensión de Competencias pedagógicas se analiza la formación docente del Rector encargado y los miembros del consejo ejecutivo. Obtienen un promedio de 2,592/3,26 que representa el 72.50% de la calificación que es buena pero debe tomarse en cuenta la verificación de la aplicación de la planificación didáctica por parte de los docentes sea más eficiente para garantizar a los estudiantes una buena educación de calidad, además de cumplir en buena medida con las obligaciones directivas como observar las clases y los requerimientos de matrículas, fortalecer las relaciones interpersonales de la institución tanto de estudiantes como de docentes y directivos.

TABLA 37 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,233	4	0,699	0,175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	4	0,582	0,146
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,350	0,233	4	0,699	0,175
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,350	0,2332	4	0,699	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,466	4	0,757	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,406	1,602

Fuente: Encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 37



Fuente: Tabla 37 de la encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de liderazgo comunitario se analiza la capacidad de los directivos del plantel para coordinar las actividades entre el personal de la institución y la comunidad.

En esta dimensión la calificación es de 1,602/2,09 que representa el 76.65% de la calificación se puede apreciar que los directivos mantienen una buena comunicación con la comunidad educativa, evita tener conductas discriminatorias y admite promover el desarrollo de actividades socioculturales y educativas, sin embargo hay que tomar en cuenta que siempre se debe mejorar la atención a los estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

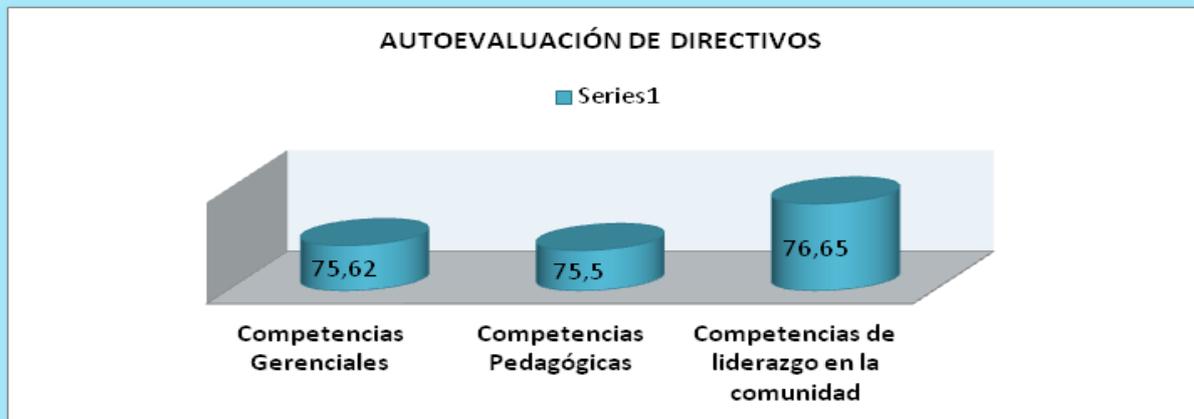
RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

TABLA RESUMEN 38 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

DIMENSIONES DE LA AUTOEVALUACIÓN	Valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Competencias Gerenciales	11,079	14,65	75,72
Competencias Pedagógicas	2,592	3,26	75,5
Competencias de liderazgo en la comunidad	1,602	2,09	76,65
TOTALES	15,273	20	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 38



Fuente: Tabla resumen 38 de las dimensiones de la Evaluación de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

La autoevaluación permite a los directivos el autoanálisis y la autocrítica, y potenciar su desarrollo y auto regulación. Se evalúan modestamente consideran que están en el rango de bueno, los directivos consideran que la relación con la comunidad es aceptable, tiene el más alto porcentaje y el menor son las competencias pedagógicas que se debe considerar para mejorar la educación en la escuela.

5.1.2.2 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA 39 COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestas)	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	0,885	0	6	1,003	0,167
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0	0,885	0	6	0,944	0,157
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,059	0	0,708	0,236	6	1,003	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,354	0,531	0	6	0,885	0,148
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,236	0	0,944	6	1,18	0,197
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,531	0,472	6	1,121	0,187
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo	0	0	0,118	0,708	0	6	0,826	0,138
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,472	0,177	0,236	6	0,885	0,148
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,236	0,708	0	6	0,944	0,157
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,531	0,236	6	0,885	0,148
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,118	0,708	0	6	0,826	0,138
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,059	0,118	0,531	0	6	0,708	0,118
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,236	0,177	0,236	6	0,7646	0,127
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,059	0,236	0,531	0	6	0,826	0,138
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,236	0,354	0,236	6	0,885	0,148
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,059	0,118	0,531	0	6	0,708	0,118
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,059	0,236	0,531	0	6	0,826	0,138
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,354	0,531	0	6	0,885	0,148
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,354	0,354	0,236	6	0,944	0,157
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,236	0,354	0,472	6	1,062	0,177
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	1,062	0	6	1,062	0,177
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	0,708	0,236	6	1,062	0,177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,118	0	0,177	0,472	6	0,767	0,128
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,059	0	0,354	0,236	6	0,649	0,108
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las	0	0,059	0,118	0,531	0	6	0,708	0,118
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,236	0,531	0,236	6	1,003	0,167
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los	0	0	0,354	0,354	0,236	6	0,944	0,157
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,354	0,531	0	6	0,885	0,148
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0,118	0,708	0	6	0,885	0,148
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0,531	0,236	6	1,003	0,167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0,118	0,531	0	6	0,708	0,118
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,059	0	0,354	0,236	6	0,649	0,108
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,236	0,354	0	6	0,59	0,098
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,236	0,177	0,236	6	0,708	0,118
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,059	0,354	0,177	0,236	6	0,826	0,138
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,354	0,354	0,236	6	0,944	0,157
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,059	0,118	0,354	0,236	6	0,767	0,128
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,708	0	6	0,826	0,138
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,708	0,236	6	0,944	0,157
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,236	0,531	0	6	0,826	0,138
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,118	0,531	0	6	0,708	0,118
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,236	0,531	0,236	6	1,003	0,167
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0	0,354	0,472	6	0,885	0,148
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,885	0	6	0,885	0,148
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,118	0,354	0,708	6	1,18	0,197
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,531	0,472	6	1,003	0,167
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,236	0,177	0,472	6	0,885	0,148
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,354	0,177	0,472	6	1,003	0,167
1.55. Es responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,236	0,354	0,472	6	1,062	0,177
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los	0	0	0,236	0,177	0,708	6	1,121	0,187
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,236	0,177	0,708	6	1,121	0,187
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,118	0,354	0,708	6	1,18	0,197
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,531	0,472	6	1,121	0,187
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades	0	0,059	0,118	0,177	0,472	6	0,826	0,138
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,059	0,118	0,177	0,708	6	1,062	0,177
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,290	9,715

Fuente: Encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 39

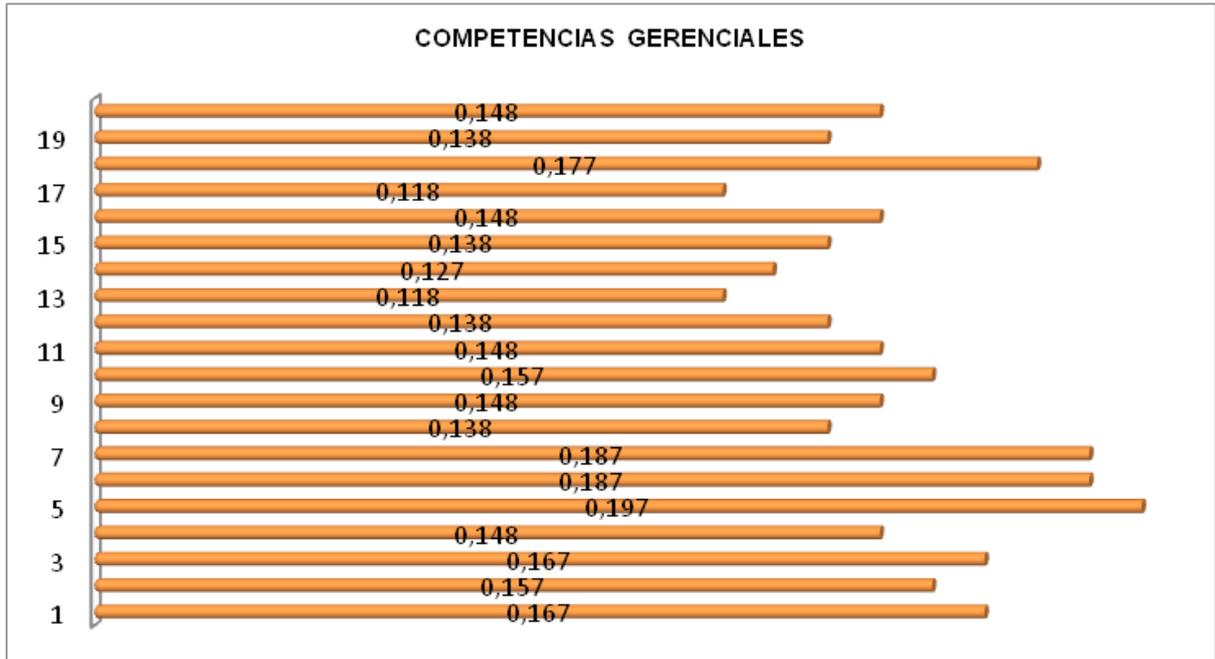


GRAFICO 39.1

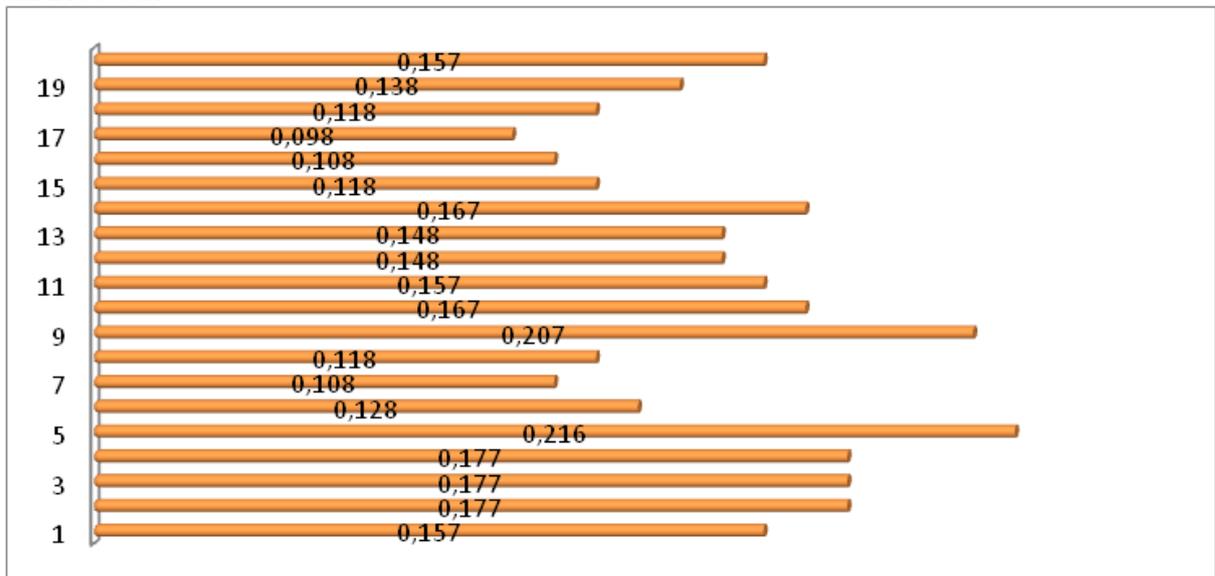
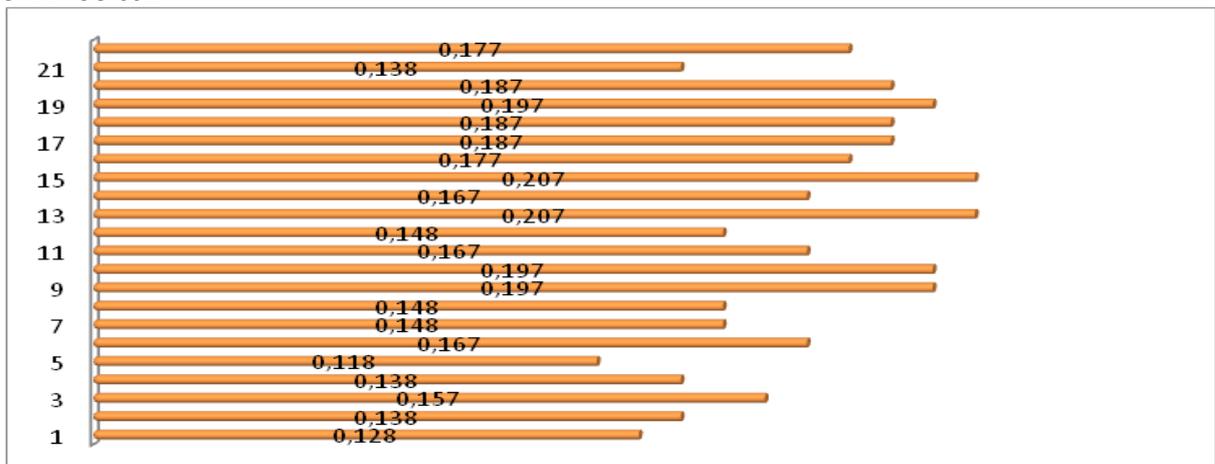


GRAFICO 39.2



Fuente:Tabla 39 de las competencias gerenciales de la Evaluación de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
 Elaborado por: Alexandra Acebedo

En la dimensión de competencias gerenciales se analiza la capacidad para administrar la institución educativa.

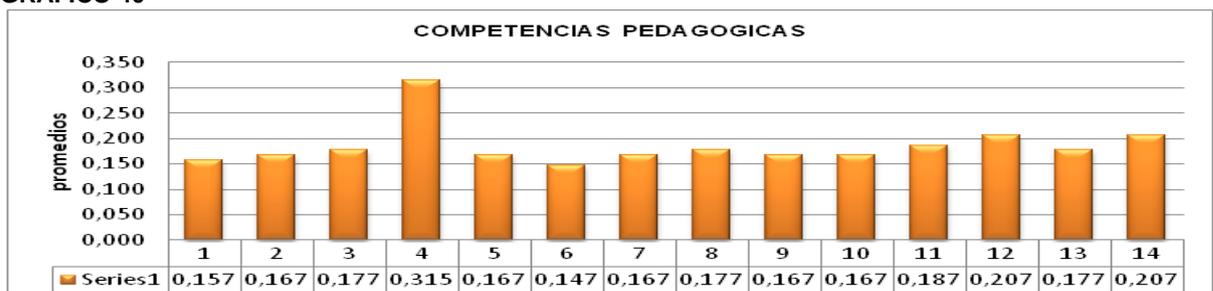
Obtiene una calificación de 9,715/14,59 que representa el 66,59% lo que indica que de acuerdo a los miembros del consejo ejecutivo y el Director de la Institución, están capacitados para la actividad que desempeñan, pero también hay falencias que se debe mejorar como realizar asambleas generales de los docentes como lo establece la ley, manejo adecuado de conflictos, planificación y la participación de todo el personal docente, planificación de horarios con mayor eficacia.

TABLA 40 COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuest)	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	0	0,059	0,236	0,177	0,472	6	0,944	0,157
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación	0	0,059	0,118	0,354	0,472	6	1,003	0,167
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,354	0,708	6	1,062	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,708	1,18	6	1,888	0,315
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos	0	0	0	0,531	0,472	6	1,003	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,118	0,531	0,2336	6	0,883	0,147
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,531	0,472	6	1,003	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,354	0,708	6	1,062	0,177
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,059	0	0,708	0,236	6	1,003	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,059	0	0,708	0,236	6	1,003	0,167
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,531	0,472	6	1,121	0,187
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,177	0,944	6	1,239	0,207
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,354	0,708	6	1,062	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	0,531	0,708	6	1,239	0,207
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,515	2,586

Fuente: Encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 40



Fuente: Tabla 40 de las competencias pedagógicas de la encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de competencias pedagógicas se estudia la preparación docente del Director.

Los directivos obtienen en esta dimensión un promedio de 2,586/3,29 que equivale al 78,60% de la nota, demostrando cumplir de buena manera con todos los parámetros planteados, sin embargo no descuidarse de la atención a los estudiantes para evitar la repetición de año o deserciones de los estudiantes y brindarles un ambiente cálido tanto académico como formación integral .

TABLA 41 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,708	0,236	6	0,944	0,157
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,236	0,354	0,472	6	1,062	0,177
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,059	0,118	0,354	0,472	6	1,003	0,167
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,354	0,472	6	0,944	0,157
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,354	0,472	6	1,062	0,177
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,236	0,531	0,236	6	1,003	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,236	0,354	0,472	6	1,062	0,177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	0,354	0,708	6	1,180	0,197
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,236	0,354	0,472	6	1,062	0,177
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,322	1,554

Fuente: Encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 41



Fuente: Tabla 41 competencias de liderazgo en la comunidad de la encuesta de Autoevaluación de los Directivos de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de liderazgo comunitario se evalúa la capacidad de los Directivos para coordinar las actividades entre docentes, estudiantes y comunidad. En esta dimensión los directivos obtienen una calificación de 1,554/2.12 que equivale al 73,30% de la nota, se evidencia que mantiene una buena relación con los estudiantes, profesores, y padres de familia, pudiendo mejorar aún más en la comunicación con la comunidad educativa.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA RESUMEN 42 EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO EJECUTIVO

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO			
DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO	Valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Competencias Gerenciales	9,715	14,59	69,59
Competencias Pedagógicas	2,586	3,29	78,6
Competencias de Liderazgo en la comunidad	1,554	2,12	73,3
TOTALES	13,86	20	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Directivos por el consejo ejecutivo de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"

Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 42



Fuente: Grafico resumen 42 de la evaluación de los Directivos por el consejo ejecutivo de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"

Elaborado por: Alexandra Acebedo

La evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo consideran que en el aspecto de competencias gerenciales tiene un 69.59 % que es mediocre, el motivo que se puede deducir es por ser un Directivo nombrado hace un mes, por estas circunstancias que se dan estos resultados.

5.1.2.3 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

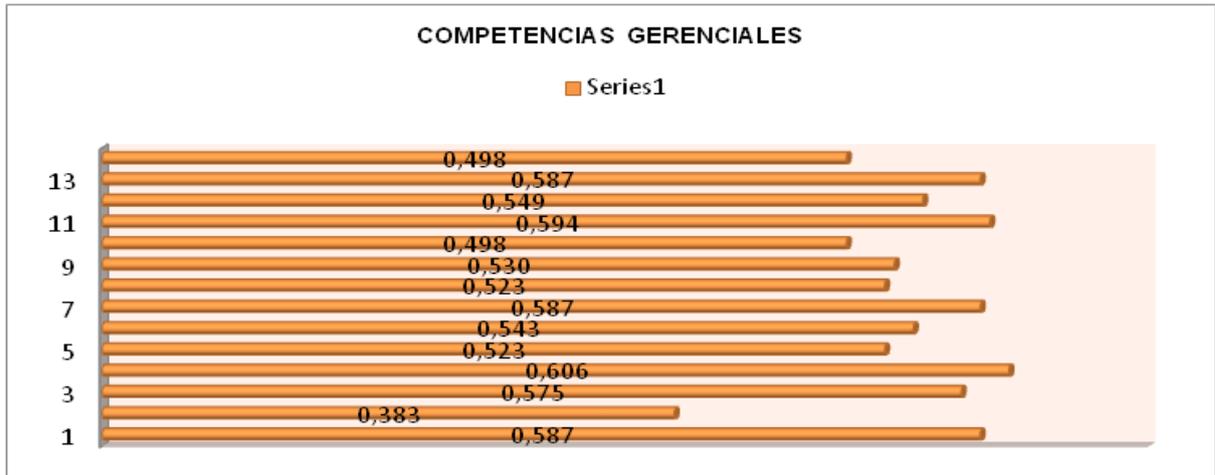
TABLA 43 COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (28 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	2,499	1,072	12,870	28	16,441	0,587
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,716	4,641	3,216	2,145	28	10,718	0,383
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,537	1,428	0,536	13,585	28	16,086	0,575
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	1,071	4,288	11,440	28	16,978	0,606
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,358	1,785	1,072	11,440	28	14,655	0,523
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	2,142	1,608	11,440	28	15,19	0,543
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	1,785	1,608	12,870	28	16,442	0,587
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	2,499	3,216	8,580	28	14,653	0,523
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,895	1,428	1,072	11,440	28	14,835	0,530
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,537	2,142	4,824	6,435	28	13,938	0,498
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,179	1,785	3,216	11,440	28	16,62	0,594
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la	0	0	2,499	2,144	10,725	28	15,368	0,549
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,537	1,785	0,536	13,585	28	16,443	0,587
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	3,213	2,68	7,865	28	13,937	0,498
TOTAL	---	---	---	---	---	---	212,304	7,582

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos Por los miembros del consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 43



Fuente: Tabla 43 de las competencias gerenciales de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de competencias gerenciales se analiza la capacidad para administrar la institución educativa.

Obtiene una calificación de 7.582/14,59 que representa el 51.97% lo que indica que de acuerdo a los miembros del consejo ejecutivo y el Director de la Institución, están capacitados para la actividad que desempeñan, pero también hay falencias que se debe mejorar como realizar asambleas generales de los docentes como lo establece la ley.

TABLA 44 COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,358	2,142	9,112	9,295	28	20,907	0,747
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,358	2,856	4,288	5,005	28	12,507	0,447
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,179	1,071	3,216	12,870	28	17,336	0,619
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	2,499	4,824	7,150	28	14,473	0,517
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	1,785	2,144	12,870	28	16,978	0,606
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82,201	2,936

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos Por los miembros del consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 44



Fuente: Tabla 44 de las competencias pedagógicas de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de competencias pedagógicas se estudia la preparación docente del Rector.

Los directivos obtienen en esta dimensión un promedio de 2,936/3,29 que equivale al 89.24% de la nota, demostrando cumplir de buena manera con todos los parámetros planteados, sin embargo no descuidarse de la atención a los estudiantes para evitar la repetición de año o deserciones de los estudiantes y brindarles un ambiente cálido tanto académico como formación integral , supervisión del proceso de evaluación de los estudiantes que se debe tomar en cuenta para contra restar estas debilidades y transformarlas en fortalezas en bien de una educación de calidad.

TABLA 45 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (28 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	2,499	2,144	10,010	28	14,832	0,530
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,358	1,785	2,144	12,155	28	16,442	0,587
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,537	0	2,144	15,015	28	17,696	0,632
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,537	2,499	2,144	9,295	28	14,475	0,517
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	1,785	4,824	9,295	28	16,083	0,574
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y educativas.	0	0,179	3,213	4,824	5,005	28	13,221	0,472
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	3,927	2,144	9,295	28	15,366	0,549
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,716	1,785	3,216	7,865	28	13,582	0,485
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en	0	0,179	2,142	2,144	11,440	28	15,905	0,568
TOTAL	---	---	---	---	---	---	137,602	4,914

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos Por los miembros del consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 45



Fuente: Tabla 45 de las competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal”
Elaborado por, Alexandra Acebedo

Los estudiantes consideran que el rol del Rector y el consejo ejecutivo en la comunidad es buena con una calificación de 4,851/6,43 que equivale al 75.44% de la nota, señala que siempre están motivando a los padres de familia, docentes, estudiantes a realizar actividades de integración y proyectos que servirán para adquirir las competencia que deben poner en práctica por la especialidad de Cocina y Turismo siempre colaborando con la comunidad en eventos sociales, fiestas cívicas, eventos deportivos etc. Pero hay que mejorar en promover adecuadamente la participación de todos los actores educativos y mantener buenas relaciones con los docentes, padres de familia y estudiantes para avanzar hacia la construcción de la educación de calidad.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA RESUMEN 46 EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL			
DIMENSIONES			
Competencias Gerenciales	7,582	10	51,97
Competencias Pedagógicas	2,936	3,57	89,24
Competencias de Liderazgo en la comunidad	4,914	6,43	76,42
TOTALES	15,432	20	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Directivos por el consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"

Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 46



Fuente: Tabla resumen 46 de dimensiones de la evaluación de los directivos por el consejo estudiantil de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"

Elaborado por: Alexandra Acebedo

Los miembros del Consejo Estudiantil determinan que la labor de los directivos es buena a pesar de haber sido nombrado el Director hace un mes, deben involucrarse de mejor manera en las competencias gerenciales que el porcentaje es de 51,97% y competencias de liderazgo en la comunidad con un 76,42% .

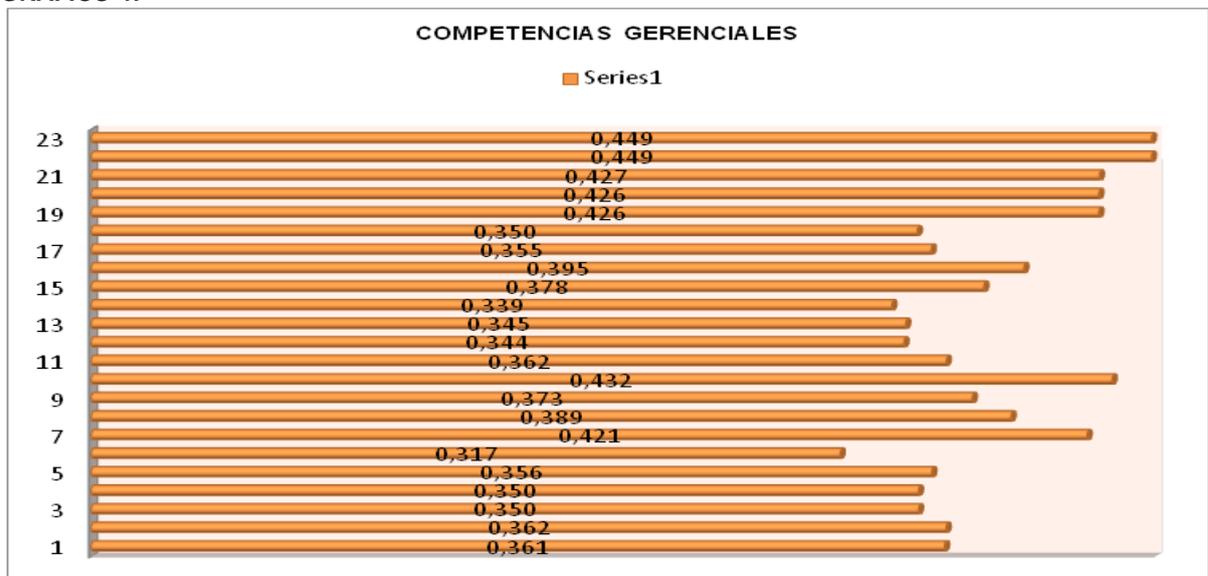
5.1.2.4 EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 47 COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (24 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	2,893	3,136	2,635	24	8,664	0,361
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	2,63	1,176	4,743	24	8,681	0,362
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	3,156	3,136	2,108	24	8,4	0,350
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	3,156	3,136	2,108	24	8,4	0,350
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	3,156	2,744	2,635	24	8,535	0,356
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,132	3,419	3,528	0,527	24	7,606	0,317
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,132	0,789	3,92	5,270	24	10,111	0,421
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	2,893	1,176	5,270	24	9,339	0,389
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	3,419	0,784	4,743	24	8,946	0,373
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,526	5,096	4,743	24	10,365	0,432
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	3,682	0,784	4,216	24	8,682	0,362
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	2,63	5,096	0,527	24	8,253	0,344
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	3,419	2,744	2,108	24	8,271	0,345
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	3,156	3,92	1,054	24	8,13	0,339
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	2,104	2,744	4,216	24	9,064	0,378
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,13	2,893	1,176	5,270	24	9,469	0,395
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los proyectos.	0	0	2,893	3,528	2,108	24	8,529	0,355
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	2,63	4,704	1,054	24	8,388	0,350
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	5,488	4,216	24	10,23	0,426
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,526	5,488	4,216	24	10,23	0,426
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,789	4,704	4,743	24	10,236	0,427
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,263	4,704	5,797	24	10,764	0,449
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	4,704	5,797	24	10,764	0,449
TOTAL	---	---	---	---	---	---	210,057	8,752

Fuente: Encuesta Evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 47



Fuente: Tabla 47 de Competencias gerenciales de la encuesta de los directivos por el comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

La calificación es de 8.752/12.10 que representa el 72.33% de los integrantes del comité central de padres de familia manifiestan que el Director ejerce competencias

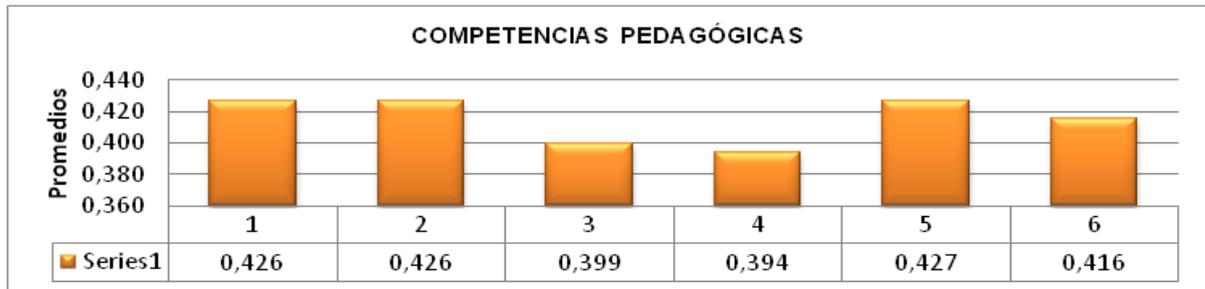
gerenciales en actividades de interés de los estudiantes como: puntualidad del personal docente, cumplimiento de horarios, incentiva a la capacitación del personal docente, supervisa el rendimiento de los alumnos, organiza a los padres de familia etc., También que se debe mejorar en coordinación de actividades con todos los que conforman la Institución educativa y ello conlleva hablar un mismo lenguaje y evitar malos entendidos con una comunicación oportuna a los padres de familia en especial.

TABLA 48 COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (24 cuest)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	5,488	4,216	24	10,23	0,426
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,526	5,488	4,216	24	10,23	0,426
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,132	1,315	3,92	4,216	24	9,583	0,399
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	1,315	4,312	3,689	24	9,448	0,394
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,052	3,92	5,270	24	10,242	0,427
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en	0	0	1,052	4,704	4,216	24	9,972	0,416
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,705	2,488

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos por el Comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 48



Fuente: Tabla 48 de las competencias pedagógicas de la evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

La Competencias pedagógicas propone acciones que se orienten a superar el rendimiento del alumnado de un plantel es parte de las competencias que enmarcan el perfil del profesional de una autoridad en beneficio siempre de la colectividad. La calificación es de 2,488/3,16 que representa el 78.73% de la nota, los padres de familia del comité central indican que siempre realiza acciones tendientes al beneficio de los estudiantes y demás miembros de la institución se realiza acciones para evitar deserciones escolares y reconoce públicamente los esfuerzos de la

comunidad educativa para alcanzar logros en el aprendizaje, Los porcentajes obtenidos en esta evaluación permite asumir que hay aspectos relacionados con el bienestar estudiantil que no están siendo bien orientados y los cuales se debe mejorar.

TABLA 49 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL (24 cuest)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,789	5,488	3,689	24	9,966	0,415
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,132	1,315	5,096	2,635	24	9,178	0,382
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1,052	4,704	4,216	24	9,972	0,416
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	1,052	5,096	3,689	24	9,837	0,410
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	1,578	3,92	4,216	24	9,714	0,405
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,132	1,052	3,92	4,743	24	9,847	0,410
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,789	5,488	3,689	24	9,966	0,415
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,578	3,92	4,216	24	9,714	0,405
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1,578	3,92	4,216	24	9,714	0,405
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	2,104	4,704	2,108	24	8,916	0,372
TOTAL	---	---	---	---	---	---	96,824	4,034

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos por el Comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 49



Fuente: Tabla 49 de la competencia de liderazgo en la comunidad de la evaluación de los directivos por el comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

Las competencias de líder en la comunidad exige aceptar sin distinción a los estudiantes y a su vez ser el gestor para que todas las actividades que se planifiquen se orienten a contribuir al adelanto institucional y por ende comunitario. La calificación que otorga el comité de padres de familia a los directivos es de 4,034/4,74 que representa el 88,90 de la nota, consideran un buen liderazgo en la comunidad lo que significa que la labor de los directivos se encaminan hacia la misión y visión de lo que es una educación de calidad, sin embargo hay que trabajar

día a día en mantener buenas relaciones entre todos los que conforman la institución educativa, vincularse un poco más con las instituciones gubernamentales y privadas, propender a delegar funciones para incentivarles a la pertinencia, a ser parte de todo el engranaje educativo que significa formar seres humanos para la vida.

RESUMEN DE LA EVALUACION DEL DIRECTOR Y DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA RESUMEN 50 EVALUACION DEL DIRECTOR Y DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA			
DIMENSIONES	Valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Competencias Gerenciales	8,752	10,1	72,33
Competencias Pedagógicas	2,488	3,16	78,73
Competencias de Liderazgo en la comunidad	4,034	4,74	85,11
TOTALES	15,274	18	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación del Director y Directivos por parte del comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 50



Fuente: Tabla resumen 50 de la evaluación del director y directivos por parte del comité central de padres de familia de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

Los integrantes del Comité Central de Padres de Familia, señalan que el rol de los Directivos de la escuela es bueno y con los resultados obtenidos que se observa en el gráfico resumen 50, se debe tomar atención en lo que respecta a competencias gerenciales que el resultado es de 72,33% es el de menor porcentaje de la evaluación de los padres de familia hacia los directivos, es decir un poco más de atención en el ámbito administrativo.

5.1.2.5 EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR
TABLA 51 COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 CUEST)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,167	0,334	4	0,613	0,123
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,780	0,156
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios previo conocimiento y autorización del Consejo Institucional.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,056	0	0,167	0,446	4	0,669	0,134
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0	0	0,669	4	0,725	0,145
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	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	0,669	4	0,781	0,156
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,178
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	0,669	4	0,836	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.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,178
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	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	0,669	4	0,836	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	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	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0,112	0	0,669	4	0,837	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,892	4	0,892	0,178
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestados de acuerdo con la institución.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	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	0,669	4	0,781	0,156
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 los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.58. 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	0,669	4	0,781	0,156
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0,056	0,112	0	0,446	4	0,614	0,123
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.61. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0,669	4	0,781	0,156
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
TOTAL	--	--	--	--	--	--	52,015	10,403

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos por parte del supervisor de la Escuela de Educación Básica "AngelNoguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 51

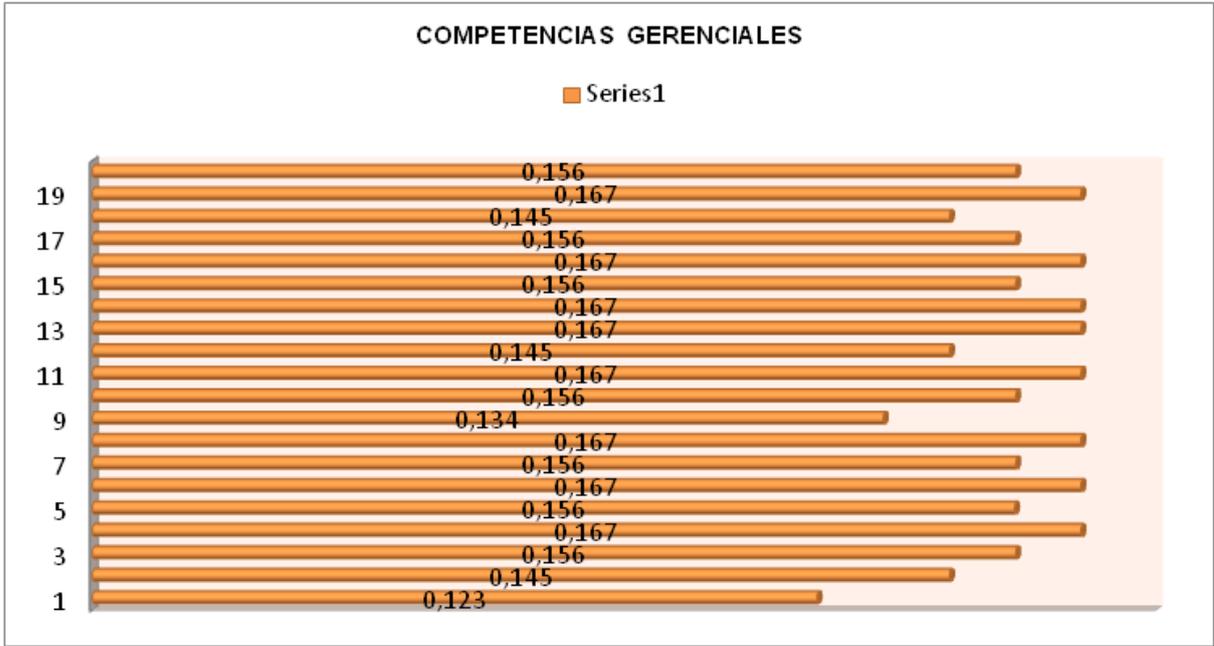


GRAFICO 51.1

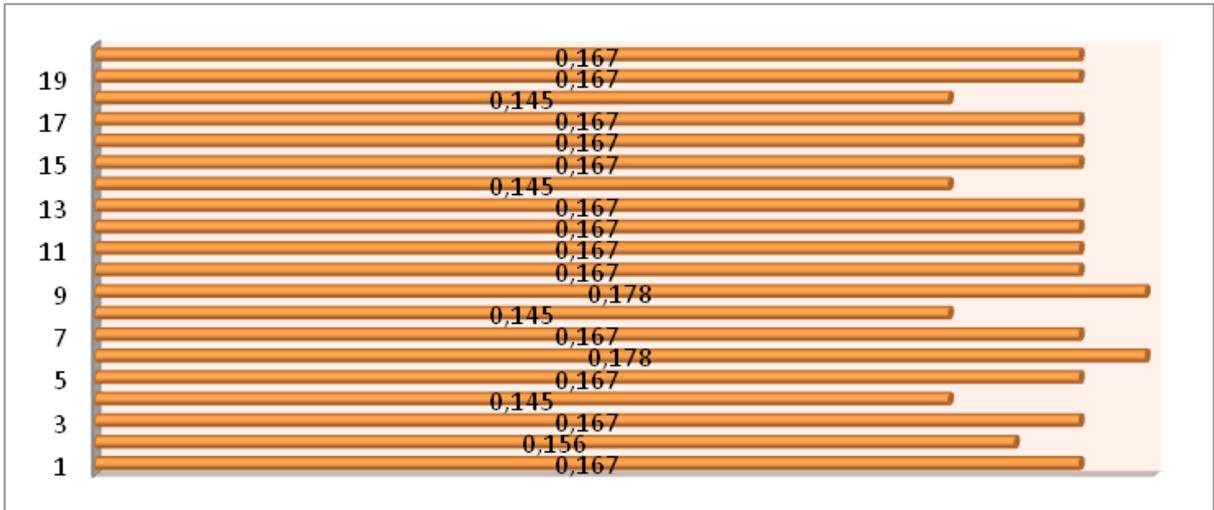
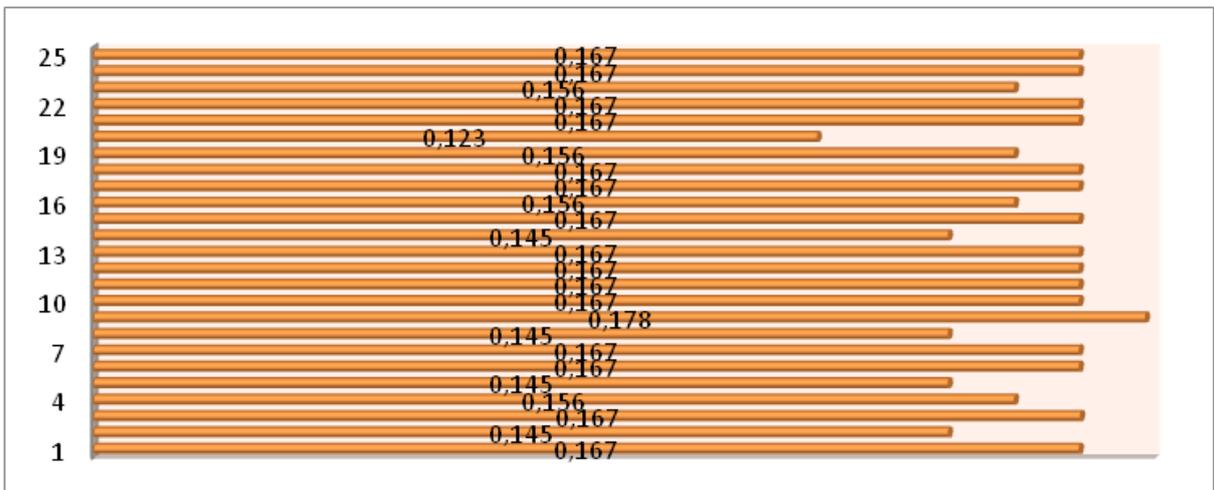


GRAFICO 51.2



Fuente:Tabla 51 de las competencias gerenciales evaluación de los directivos por parte del supervisor de la Escuela de Educación Básica "Angel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

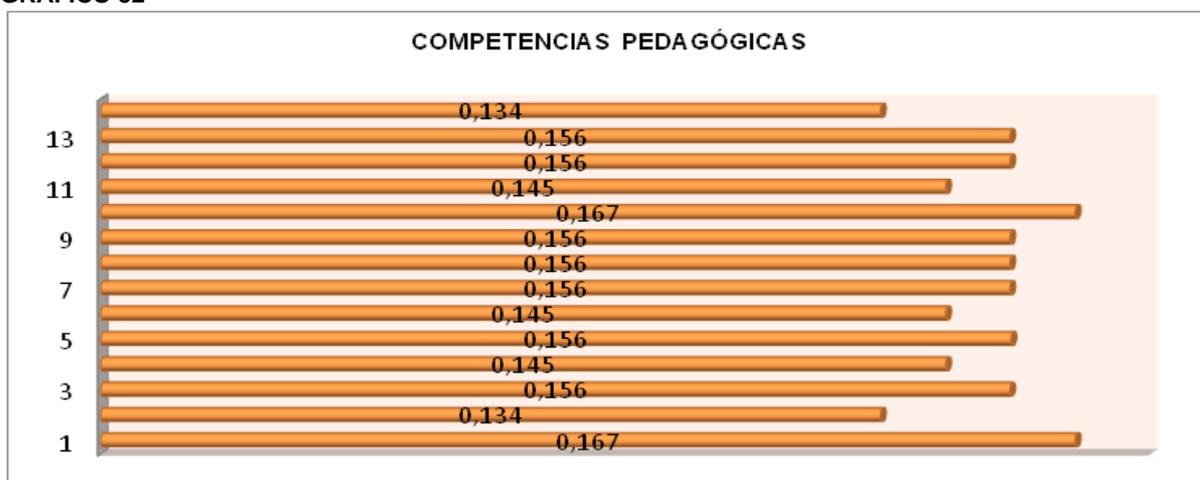
En la dimensión de capacidad gerencial se evalúa la preparación del Director para conducir y administra la institución educativa. En esta dimensión el Director y el consejo ejecutivo obtienen una calificación de 10,403/14,45 que representa el 71,99% de la nota total, el supervisor considera que los directivos han demostrado el cumplimiento de sus responsabilidades debiendo estar siempre actualizándose y con una predisposición al cambio y mejoramiento continuo, si descuidar la puntualidad, promover las innovaciones e investigaciones pedagógicas, rendición de cuentas a los padres de familia.

TABLA 52 COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167			
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	0,112	0,334	0,223	4	0,669	0,134
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
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	0,669	4	0,781	0,156
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,167	0,446	4	0,725	0,145
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	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	0,167	0,446	4	0,725	0,145
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,056	0	0,167	0,446	4	0,669	0,134
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,646	2,129

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos por parte del supervisor de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 52



Fuente: Tabla 52 de las competencias pedagógicas de la evaluación de los directivos por parte del supervisor de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de competencias pedagógicas se analiza la preparación pedagógica del Director y el consejo ejecutivo y su disposición para el manejo adecuado de la pedagogía en beneficio de los estudiantes y apoyo a los docentes para su mejor desempeño en el aula.

En esta dimensión el promedio es de 2,129/3.11 que equivale al 68,46% de la nota total, que significa que en este campo de competencias pedagógicas es bueno, pero se debe mejorar en cuanto a la observación de las clases de los docentes al menos una vez por parcial con la intención de aportar de forma propositiva al mejoramiento profesional docente.

TABLA 53 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,334	0,446	4	0,78	0,156
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,669	4	1,003	0,201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0,669	4	0,836	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	0,669	4	0,836	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,195	1,839

Fuente: Encuesta Evaluación de los Directivos por parte del supervisor de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"

Elaborado por, Alexandra Acebedo

GRAFICO 53



Fuente: Tabla 53 de las competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación de los directivos por parte del supervisor de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera Villarreal"
Elaborado por, Alexandra Acebedo

En la dimensión de liderazgo en la comunidad se establece la habilidad de los directivos para desarrollar el liderazgo en la comunidad educativa.

En esta dimensión los directivos obtienen una calificación de 1,839/2,44 que equivale al 75,37% de la nota total, se identifica que se debe gestionar por parte de los directivos un mayor desarrollo de actividades con entidades comunitarias vinculando así al plantel con el desarrollo de la comunidad para poder cumplir con el propósito de formar jóvenes competentes con el apoyo de las entidades públicas y privadas del cantón y la provincia.

RESUMEN DE LA EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR

TABLA RESUMEN 54 EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR			
DIMENSIONES	Valoración promedio	Calificación	Porcentaje
Competencias Gerenciales	10,403	14,45	71,99
Competencias Pedagógicas	2,129	3,11	68,46
Competencias de Liderazgo en la comunidad	1,839	2,44	75,37
TOTALES	14,371	20	

Fuente: Dimensiones de la Evaluación del Director por parte del Supervisor de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

GRAFICO RESUMEN 54



Fuente: Tabla resumen 54 Dimensiones de la Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

El supervisor escolar califica a los directivos como buenos, sin embargo son mínimos los porcentajes, la calificación que otorga a los directivos en la dimensión de competencias pedagógicas es de 68,46% que se debe tomar en cuenta para mejorar el porcentaje y que no sea mediocre y mejorar la calidad en excelente.

5.1.3 CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO:

Tabla consolidado 2

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	15,273		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	13,855		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	15,432		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	15,274		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	14,371		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	74,205	B	BUENO

Fuente: Dimensiones de la Evaluación de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

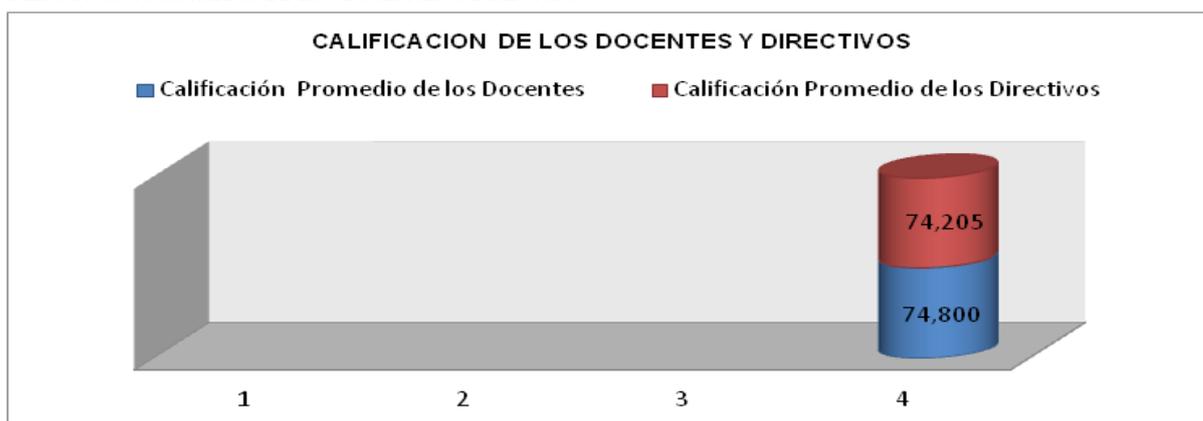
RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO



Fuente: Tabla consolidada 2 del desempeño profesional de los directivos de la Escuela de Educación Básica "Ángel Noguera"
Elaborado por: Alexandra Acebedo

En la evaluación del desempeño profesional directivo la evaluación de los directivos por los miembros del consejo ejecutivo tiene un promedio de 69,275% que representa una valoración de bueno, sin embargo es el más bajo promedio que se puede observar en la gráfica lo que significa que según la apreciación de los directivos hay falencia en la gestión administrativa y liderazgo gerencial, la experiencia de pronto es válido para este cargo de directivo, el director que actualmente labora en la institución es nuevo apenas tiene un mes en el puesto lo que significa inexperiencia que poco a poco se va adquiriendo en el camino de directivo.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS



Se puede establecer que la calificación de los docentes y directivos están casi a la par, el mayor porcentaje lo tiene los docentes de 74,800/100 y la calificación de los directivos en un 74,205/100 que representa según la tabla establecida de BUENO B, sin embargo como ya se dijo anteriormente hay dimensiones que se debe tomar en cuenta para dar alternativas, propuestas que tengan objetivos claros para mejorar la calidad educativa involucrando a todos los actores como estudiantes, maestros, padres de familia y cada uno de ellos cooperar desde su campo de acción a solucionar los problemas educativos con dedicación para sacar adelante este gran sueño de una educación de calidad y calidez en todo el país Ecuador.

5.2 ANÁLISIS. INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Alcanzar la calidad en la educación se ha convertido en la prioridad educativa actual, por lo que, el gobierno, el ministerio de educación, maestros y demás organismos orientan sus acciones a brindar a los niños y jóvenes la calidad de la educación.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 27 que “la educación debe ser de calidad”, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). “El poder brindar una educación de calidad a todos los individuos se convierte en la nueva utopía con la que nace el siglo XXI “ (Toranzos, 1996).

Partiendo de este pensamiento (Ruiz, 1999): *“Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos”*

La evaluación forma parte de la educación, se fundamenta en las diferencias individuales, el cambio de comportamiento de las personas que se han involucrado en el proceso educativo.

Siendo los profesores, directivos los que emiten muchos juicios de valor, influenciados por una nota, de hecho los profesores están evaluando continuamente el trabajo de sus alumnos, si son apropiadas las tareas que les asignan, la preparación de los estudiantes, etc., pero quién evalúa el desempeño de los docentes, directivos, actividad olvidada, que al ser retomada en la actualidad ha forjado muchas polémicas, discusiones, últimamente fortaleció la jubilación de muchos profesionales, así como también permitió retornar a un proceso responsable de preparación docente, asumido por ellos mismos y que se había descuidado.

En este contexto, el docente, sus directivos, los centros educativos que se preocupan del desarrollo integral de los adolescentes y un aspecto fundamental para los logros es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional, los valores, ello será posible en un ambiente de comunicación abierta, constructiva, de interacción positiva, primero entre docentes, alumnos, luego entre docentes, directivos, finalmente entre docentes, padres de familia, directivos.

Por lo que el maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor a los niños para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar, que cumpla los estándares de calidad educativa, que son las descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

Es decir, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Los estándares de desempeño profesional

de docentes, directivos son los que se deberían practicar para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, los estándares de los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión, prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados cumpliendo con los estándares de calidad, verdad dejada muy a menos al interior del establecimiento educativo.

Los estándares de calidad del desempeño profesional directivo, docente (Ministerio de Educación y ciencia de España, 2003), se refieren a *“¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?”*, es decir, a las descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente, las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Entonces, el propósito de los estándares es orientar, apoyar, monitorear la acción de los actores educativos hacia su mejora continua, proveer información a los actores del proceso educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente, un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa, diseñar, ejecutar estrategias de mejoramiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.

Por lo que en el presente trabajo de investigación se logra cumplir con lo expresado en los párrafos precedentes, pues los maestros al estar conscientes de estos procesos, con la aplicación de la encuestas e instrumentos de investigación, estuvieron dispuestos a aprender a “mirarse a sí mismos” (ficha de autoevaluación) y lo trascendental, “ser mirado por los demás” (fichas coevaluación entre docentes y fichas de heteroevaluación por directivos, padres, alumnos, ficha de observación práctica de trabajo en aula).

Con una posición reflexiva, madura, que permitió emitir juicios de valor, reconociendo las fortalezas y debilidades de cada docente, directivo, del equipo en sí mismo, así poder tomar decisiones coherentes de mejoramiento (plan propuesto

de mejora), como profesionales de la educación, debemos hoy de manera urgente actualizar los conocimientos en lo propuesto por el Ministerio en su Actualización y fortalecimiento Curricular, con la utilización de recursos didácticos, audiovisuales, computación, proyector, aplicación de nuevas técnicas, métodos y modelos activos, etc.

Uno de los supuestos de la investigación señala que: “El desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de **deficiente**, en función de los estándares de calidad”, en el caso de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal” luego de tabular y analizar los resultados se desprende que el desempeño profesional de los docentes alcanzó la calificación de 74,80/100 cuya equivalencia es de **Bueno**, ubicándose en la categoría **B**

Se aprecia que las actividades en la Institución marchan bien sin embargo, en los puntajes parciales, obtenidos a través de la autoevaluación, coevaluación, evaluación del rector, evaluación de los padres de familia, el puntaje débil proviene de los estudiantes, específicamente en las dimensiones: Habilidades pedagógicas y didácticas y atención a los estudiantes con necesidades individuales.

En la encuesta aplicada a los estudiantes pudieron expresar sus vivencias en las aulas de clase durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, esta encuesta alcanzó un promedio de 18,950/24 con un porcentaje de 78,95% equivalente a Buena, resultado que demuestra la presencia de debilidades, que pueden ser superadas para alcanzar la calidad que, de acuerdo a lo consultado en el Marco Teórico, la calidad de la educación se observa, en los resultados de aprendizaje de los estudiantes; por lo tanto, las habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales no son las óptimas, sin embargo la relación que tiene el maestro con los estudiantes es aceptable en un porcentaje de 89.54% sin descuidar un bajo porcentaje que debe concientizar de un trato adecuado a los estudiantes; de estas valoraciones sobresale:

Habilidades pedagógicas y didácticas con un porcentaje del 72,09%, **Habilidades de sociabilidad pedagógica** de 78,23%, **Atención a los estudiantes con necesidades individuales** con un porcentaje de 67,60%, resultados que inciden en el aprendizaje de los estudiantes, pues no se están haciendo uso de metodologías adecuadas para ofertar calidad en el aula de clase.

Durante la observación de la clase a los maestros se puede observar que el clima en el aula es de tranquilidad, en algunos casos no se controla la disciplina, en pocos casos se hizo uso de la tecnología, sin embargo hace falta el dominio de métodos y técnicas adecuados.

Los padres de familia al respecto manifiestan que en la dimensión de relación con la comunidad los docentes tiene un porcentaje del 73,12% que es aceptable, sin embargo es necesario replantearse la relación de los docentes con la comunidad, en la dimensión de Sociabilidad pedagógica casi están a la par con lo que establece los estudiantes es decir 81,98%, con relación a las normas y reglamentos los padres consideran que el 72.17% es aceptable y cumple con sus funciones, horarios, en sí el trabajo que debe desempeñar como maestro cumpliendo con las leyes y reglamentos, pero siempre hay que ir mejorando hasta cubrir el 100% para que sea de calidad, con la dimensión de la atención a estudiantes con necesidades individuales los padres de familia asignan un porcentaje de 56.10%, que es inferior a lo que los estudiantes manifiestan en 67,70/ que viene a ser casi una valoración semejante, para el Director y Directivos de la Institución de igual manera El cree y confía en el talento humano que trabaja junto a Él.

Las relaciones interpersonales entre los miembros de la Institución es alta, constituyéndose en una fortaleza, los maestros somos agentes de cambio social, quienes trabajamos con seres humanos tenemos una tarea muy delicada, estamos llamados a garantizar un ambiente adecuado para el sano desarrollo físico, emocional y mental de los estudiantes.

Lamentablemente todavía existen docentes a quienes no les preocupa si los estudiantes están presentes o no, mantienen una gran distancia entre docente-estudiante, no les interesa si entendieron o no la clase, les preocupa cumplir

únicamente con los contenidos planificados, razón por la que la evaluación es un parámetro que permite medir lo que pasa en el interior de los salones de clase, considero que es un reto para los directivos y profesores vincularse con la familia del estudiante, conocer su realidad, a fin de mejorar el nivel de bienestar colectivo

El docente al aplicar destrezas y técnicas a la vez que enseña aprende de sus discentes mediante la interacción en el compartir experiencias para llegar a establecer conclusiones que le ayuden a asimilar conocimientos que son analizados y modificados, además la calidad y la calidez en la educación implica disminuir altos índices de deserción escolar, los maestros debemos ponernos en los zapatos de los estudiantes, apersonarnos de sus problemas para ayudarlos a buscar soluciones.

En la práctica pedagógica, el trabajo y el diálogo entre educador y educando contribuyen a desarrollar en ambos el sentido analítico, crítico y reflexivo. Deben darse interacciones afectivas y respuestas con el estudiante y los demás miembros de la comunidad educativa, que aporten al pleno desarrollo de la personalidad del estudiante respetando su autonomía y apoyándolo en la construcción de conocimientos y aprendizajes

En lo que se refiere al desempeño profesional del Director en la investigación se planteó supuesto: “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica del Ecuador tiene la característica de **deficiente**, en función de los estándares de calidad”;

En el caso de la Institución investigada, no cumple el supuesto, los resultados dan una puntuación de **74,503/100** equivalente a **Bueno**, sin embargo hay mucho por hacer para lograr una excelencia educativa en el cumplimiento de las dimensiones: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, los resultados permiten ver que la institución necesita que sus docentes, autoridades se comprometan a obtener los objetivos de una educación de calidad, a pesar de las dificultades que esto implica, especialmente en escuelas rurales que no cuentan con las facilidades en recursos financieros, materiales didácticos, infraestructura y a duras penas trabajan con lo que el entorno ofrece, incluso muchos padres de familia se desvinculan completamente de la educación de sus hijos.

Los directivos tienen la posibilidad de aprovechar la evaluación de desempeño para articular los compromisos de gestión y desempeño con el conjunto de mecanismos de gestión existentes en otros programas o procesos, generando entre los actores escolares la certeza de estar usando eficientemente los tiempos y recursos.

El éxito de una institución depende de la armonía que se logre entre los actores del triángulo educativo: estudiantes, profesores /directivos y padres de familia, excluir a un sector de la organización y desarrollo de las actividades programadas por y para la institución es poner en juego el involucramiento de estos con la comunidad educativa y por ende la pérdida de interés.

Para alcanzar los estándares de calidad educativa los docentes deben crear estrategias que respondan a las exigencias y necesidades de los involucrados para obtener una verdadera calidad educativa al culminar una etapa escolar en donde los educandos alcancen un perfil de salida deseado.

La investigación realizada en la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera” dio cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, que hace referencia al “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema educativo ecuatoriano.

Por lo tanto los nudos críticos de la institución relacionados con el desempeño profesional docente son:

- ❖ Falta de habilidades Pedagógicas y Didácticas y
- ❖ Atención a los estudiantes con necesidades individuales

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

La información proporcionada por los diferentes actores encuestados en la Institución, fue analizada e interpretada, permitiendo establecer las siguientes conclusiones:

- ❖ El desempeño profesional docente alcanzó una valoración de Bueno, sin embargo el criterio de los estudiantes pudieron determinar la presencia de nudos críticos tanto en la atención a estudiantes con capacidades especiales y en el manejo de las habilidades pedagógicas y didácticas, situación que puede incidir en el rendimiento de los estudiantes.
- ❖ El desempeño profesional directivo en la Institución, alcanzó un promedio de Bueno, sin embargo se debe tomar en cuenta que la labor del directivo es global es decir que involucra en la enseñanza aprendizaje a los maestros, estudiantes, padres de familia para lograr la formación integral que demanda la sociedad actualmente.
- ❖ El desempeño profesional docente evaluó tres dimensiones: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad, determinándose que las competencias pedagógicas son las que requieren mayor atención, no es solo el Docente sino también por los Directivos quien debe estar al frente del aspecto técnico-pedagógico y todos contribuyendo a mejorar la educación.
- ❖ En la institución educativa existe un porcentaje aceptable de la atención a los estudiantes con necesidades especiales, sin embargo será necesario brindar mayor calidad y calidez para el desarrollo emocional, afectivo, académico a los estudiantes.

6.2 RECOMENDACIONES

Frente a las conclusiones señaladas se recomienda que:

- ❖ Se fortalezca el compromiso y empoderamiento de todos los actores, que viabilice la vivencia de la evaluación de la calidad que no son simplemente el resultado de la formación académica y administrativa, sino la perseverancia por la formación integral de los estudiantes para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
- ❖ Que se fortalezcan las relaciones interpersonales entre maestros y estudiantes y padres de familia, y se adopten correctivos en las dimensiones que presentan problemas, entre las alternativas de solución puede ser la mayor participación en el ámbito social, cultural, comunitario, mencionar la participación en los cursos de capacitación y actualización docente ofertadas por el Ministerio de Educación, a través del programa Sí Profe.

- ❖ Aprovechar la fortaleza que tienen las autoridades del plantel como líderes positivos, organizando actividades que lleven al mejoramiento de la actividad académica, y se involucren más en el aspecto pedagógico, propiciar el desarrollo de capacidades y potencialidades de todos los involucrados en el proceso educativo, dentro y fuera del aula.
- ❖ Involucrar a los padres de familia en las actividades de la Institución porque ellos constituyen el termómetro que controla nuestro accionar, por ello se debe tomar en cuenta las observaciones y sugerencias que plantean.
- ❖ Mantener la calidad y la calidez del trabajo docente-estudiante-directivo resultado de la relación armónica y lograr una institución educativa con los más altos valores.

7 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 TITULO DE LA PROPUESTA:

Fortalecimiento de los procesos pedagógicos y didácticos de los Docentes de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera Villarreal” del Barrio santa Ana, de la Parroquia Sevilla, cantón Morona, Provincia de Morona Santiago Año Lectivo 2012-2013.

7.2 JUSTIFICACIÓN

Niñas, niños y jóvenes de la institución investigada tienen derecho a una educación básica de calidad, y así reconoce la comunidad educativa, dadas sus consecuencias positivas en la vida de las personas y de las sociedades.

Como se señala en los objetivos de una educación de calidad, la educación básica permite el acceso a nuevas oportunidades de aprendizaje y, en el mejor de los casos, revela dotes y cualidades específicas que pueden desarrollar a lo largo de su vida.

Como se ha recalcado la educación básica debe atender a grupos vulnerables o que viven circunstancias particularmente difíciles, como es el caso de menores que habitan en las comunidades rurales. En estos casos, la educación se vuelve

prioritaria por ser prácticamente la única vía que produce los siguientes efectos positivos:

- Favorece la apropiación de aprendizajes y desarrollo de habilidades y actitudes para comprender el mundo y participar en sociedad;
- Representa la posibilidad de lograr el desarrollo de todas sus potencialidades en un contexto amigable y positivo;
- Promueve mejores oportunidades de desarrollo para las y los jóvenes y sus familias;
- Constituye un medio para el desarrollo económico, la vida productiva de las personas y la movilidad social.
- Impulsa el uso y aprovechamiento de las nuevas tecnologías.
- Favorece la inclusión plena de las personas en la vida social, cultural, política y económica del país.
- Promueve la formación de ciudadanos que sean protagonistas en la vida democrática del país.
- Para lograr una educación de calidad para todos, es necesario ofrecer más y mejores posibilidades de apoyo a los estudiantes y sus familias en las comunidades rurales, para que logren desarrollarse física, emotiva, social e intelectualmente, por ello debe proporcionarles una base sólida para el desarrollo de competencias para la vida activa.

Uno de los retos que se propone la Escuela es lograr la cobertura total de la población en edad escolar que habita en la zona donde ésta ubicada, pero sobre todo, que sea una escuela que aporte los beneficios de una educación de calidad, brindando a sus educandos la oportunidad de desarrollar conocimientos que puedan aplicar a situaciones específicas de la vida, abra el camino a nuevas oportunidades de desarrollo personal, social y laboral.

Ocurre que hay deficiencia en el campo pedagógico, didáctico, y se requiere mayor comprometimiento de parte de docentes y directivos para brindar mejor atención a las necesidades de los estudiantes que ya que es difícil la situación que ellos viven por estar ubicados en la zona rural. Existen muchas limitantes como materiales que no pueden adquirir para trabajar en clase, ausentismo casi total de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje, y la responsabilidad

dejan totalmente al docente, a pesar de disponer de una infraestructura aceptable hay mucha deficiencia con relación a material didáctico, desinterés de hacer las tareas priorizan las actividades deportivas, cultivos en sus terrenos, hay tecnología pero no hay internet para acceder a investigar páginas que indican en los libros del Ministerio de Educación.

El apoyo es insuficiente en la formación académica en TIC. Se disponen de centros tecnológicos, pero, en paralelo no hay una preparación o concienciación sobre su necesidad, así como para cambiar las metodologías de enseñanza y aprendizaje, no se estudia el efecto que produce en el alumnado, en el profesorado, como en la familia. Necesidad de un plan de acogida del nuevo profesorado en los centros que se les enseñen: recursos, espacios, planes, programas del centro.

Desmotivación e indiferencia no ven motivos para modificar la forma de enseñar, sin creatividad a la hora de buscar soluciones, causas falta de apoyo institucional formación deficiente que dificulta dar respuesta a nuevas realidades.

Poco apoyo de los padres a los docentes, el papel no es descubrir los defectos del maestro, sino colaborar con él en la mejora de la calidad educativa. La familia vive al margen de la escuela, poca tolerancia e implicación en los procesos educativos

Los códigos de conducta de las escuelas es cuestionada por los padres que no aceptan que se tomen medidas contra sus hijos, existiendo un ambiente que produce una inestabilidad disciplinaria que perjudica el aprendizaje de los compañeros de esos alumnos, creando divergencia de intereses familia-profesor.

7.3 Objetivo General: Potenciar el trabajo de aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes de la Escuela “Ángel Noguera”,

7.3.1 Objetivos específicos de la propuesta

- ✓ Promover un plan de integración, y motivación de la comunidad educativa
- ✓ Identificar y describir métodos, técnicas e instrumentos de participación activa a ser utilizados en el acto de enseñanza para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.

- ✓ Capacitar en la Aplicación de las TIC en el aula para reforzar el aprendizaje ayudando a la creatividad, imaginación y que permita desarrollar sus destrezas, habilidades, y sentido crítico de los estudiantes
- ✓ Generar mayor involucramiento de los padres de familia de la escuela de educación básica en el proceso educativo.

7.4 ACTIVIDADES:

<ul style="list-style-type: none"> • Promover un plan de integración, y motivación de la comunidad educativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Lanzamiento de Campaña de sensibilización para poner en práctica la propuesta de fortalecimiento • Difusión para el involucramiento de los actores • Motivación a las familias para la integración y responsabilidad dentro del proceso educativo • Proponer actividades para dinamizar la participación de los padres y mejorar la comunicación • Participar activamente en las casas abiertas
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y describir métodos, técnicas e instrumentos de participación activa a ser utilizados en el acto de enseñanza para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de espacios cognitivos de aprendizaje, a través de la experiencia de docentes, para presentar métodos y técnicas aplicadas en el aula. • Identificación de estrategias educativas para un aprendizaje activo, cuyo resultado es lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes • Proponer Juegos de imaginación y creatividad, para estimular y Motivar a los docentes y dinamizar la acción

<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en la Aplicación de las TIC en el aula para reforzar el aprendizaje ayudando a la creatividad, imaginación y permita desarrollar sus destrezas, habilidades, y sentido crítico de los estudiantes 	<p>educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los docentes hacia los objetivos y metas propuestas en los planes de mejoras de la institución. • Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades proponiendo actividades interesantes, incentivando la creatividad y la imaginación y la participación en clase. • Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad entre docentes y directivos • Planificar talleres de capacitación sobre la aplicación de las TIC en el aula • Socializar los resultados de forma interna como externa.
<ul style="list-style-type: none"> • Buscar mayor involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo y mantener buena relación con la comunidad. 	<p>Los eventos de tipo social, deportivo e informativo servirá para fortalecer el involucramiento de padres de familia en el entorno escolar :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celebración de fechas importantes y fiestas de la escuela con la participación de toda la comunidad educativa, en estas celebraciones se dedicará un tiempo prudente para dar información necesaria a los padres de familia. • Reuniones en cada parcial para informar el rendimiento de los

	<p>estudiantes y sobre otros temas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar la fortaleza de la institución y crear más actividades deportivas involucrando a los padres de familia. • Participar en las convivencias que organiza la escuela para estudiantes y padres de familia. • Incentivar a la creación de escuela para padres que ayudan a mejorar la calidad de vida de los estudiantes en sus hogares.
--	--

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Esto se realizará en las instalaciones de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera” del Barrio Santa Ana de la parroquia Sevilla Don Bosco, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, con el director y los 5 docentes que laboran desde Octavo Año de Educación General Básica hasta el décimo de Básica. Y 3 vocales del Consejo Ejecutivo.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

Directivos de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera”

Docentes de la Educación Básica “Ángel Noguera”

Estudiantes Padres de familia

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Es factible llevar a cabo esta propuesta por cuanto se tiene la predisposición y colaboración de las autoridades y docentes de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera”

De la misma forma se tiene el financiamiento por parte de las autoridades de la institución para la aplicación de las temáticas que se desarrollarán las actividades de mejoramiento didáctico y metodológico con la finalidad de potenciar el trabajo de

aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Ángel Noguera” del Barrio Santa Ana, parroquia Sevilla Don Bosco, Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago, durante el año 2012 – 2013.

7.8 PRESUPUESTO

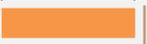
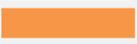
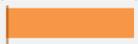
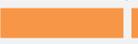
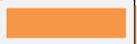
Para llevar a efecto está propuesta se ha realizado el siguiente presupuesto el cual será financiado por los mismos docentes y por la institución:

ACTIVIDADES	COSTO
Asesoría por parte de un capacitador, Docentes, Directivos	\$ 600,00
Copias con temáticas impartidas para los participantes	60,00
Celebraciones Sociales (Fiestas de la Escuela)	500,00
Reuniones periódicas con padres de familia	500,00
Actividades Deportivas	400,00
Convivencia con los padres de familia	500,00
Movilización	120,00
Refrigerio	300.00
Imprevisto	150.00
Totales	3.130,00

7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

TIEMPO ACTIVIDADES	AÑO LECTIVO 2013 - 2014					
	1ER QUIMESTRE			2DO QUIMESTRE		
	1 PARCIAL	2DO PARCIAL	3ER PARCIAL	1RE PARCIAL	2DO PARCIAL	3RO PARCIAL
<ul style="list-style-type: none"> Lanzamiento de Campaña de sensibilización para poner en práctica la propuesta de fortalecimiento 						
<ul style="list-style-type: none"> Difusión para el involucramiento de los 						

<p>actores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación a las familias para la integración y responsabilidad dentro del proceso educativo • Proponer actividades para dinamizar la participación de los padres y mejorar la comunicación • Participar activamente en las casas abiertas 						
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de espacios cognitivos de aprendizaje, a través de la experiencia de docentes, para presentar métodos y técnicas aplicadas en el aula. • Identificar las estrategias educativas para un aprendizaje activo, cuyo resultado es lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes • Proponer Juegos de imaginación y creatividad, para estimular y motivar a 						

<p>los docentes y dinamizar la acción educativa.</p>						
<ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los docentes hacia los objetivos y metas propuestas en los planes de mejoras de la institución. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades proponiendo actividades interesantes, incentivando la creatividad y la imaginación y la participación en clase. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad entre docentes y directivos 						
<ul style="list-style-type: none"> • Planificar talleres de capacitación sobre la aplicación de las TIC en el aula 						
<ul style="list-style-type: none"> • Socializar los resultados de forma interna como externa. 						

8 BIBLIOGRAFÍA

ABENDAÑO, Augusto, BENAVIDES, Verónica (2001) Planificación Estratégica. AFEFCE. Quito

Chininín. (2011). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011- 2012. Loja- Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja

HERRERA, Luis (2002) Tutoría de la Investigación. AFEFCE. Quito

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2007). Plan Decenal para la Educación. Edit. Amazonas, Quito

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2008). Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER). Quito

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011). Propuesta de estándares de la calidad educativa. Quito

MORALES, Gonzalo (2001) Giro Cualitativo de la Educación. Dimerino Editores. Quito

MORALES, Gonzalo (2003) Competencias y Estándares Guía Teórico-Práctica para el Trabajo Pedagógico en Clase. Editorial 2000Ltda. Colombia

NARANJO, Galo. HERRERA, Luis (2000) Evaluación del Aprendizaje AFEFCE. Quito

NARANJO, Galo. HERRERA, Luis (2006) Currículo por Competencias para una formación humana integral. Ambato

PALACIOS Gento, S. (2002). Instituciones educativas para la calidad total. Madrid. La Muralla, S.A. Número

PAZMIÑO Iván (2001) Formación de líderes. AFEFCE. Quito

PÉREZ, Laura. (1997) La evaluación dentro del proceso Enseñanza-aprendizaje. LA ACADEMIA. España

SANDOVAL, Rodrigo. (2000) Teoría del Aprendizaje. AFEFCE. Quito

Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). Evaluación al desempeño docente. Obtenido de <http://www.educarecuador.ec/evaluacion-desempenodocente.HTML>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Estándares de Calidad. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/>

Pérez Juste, y otros. (2000). *Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación.* Narcea. Madrid.

REFERENCIAS

Revista Educación y Sociedad. Evaluación Educativa. Disponible en:

<http://www.revistaedusoc.rimed.cu/index.php/73-art%C3%ADculos/evaluaci%C3%B3n-educativa>

Consejo Escolar de Castilla y León (2001). *La Calidad educativa. Algunas experiencias.* Junta de Castilla y León. Valladolid. Ponencia: *La Calidad de la Educación y el Modelo Europeo de Gestión de Calidad.* Pág. 40. Disponible en: <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>

Los indicadores educativos y las dimensiones que lo integran. Alejandro Morduchowicz. Buenos Aires. Diciembre 2006. Disponible en: www.iipe-buenosaires.org.ar/system/files/documentos/ind.

Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa Editorial La evaluación del desempeño docente Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo Marcela Román y F. Javier Murillo. Disponible en: <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.html>

Revista sobre estudios e investigaciones del saber académico Universidad Nacional de Itapúa Disponible en: <http://www.uni.edu.py/admin/revistas/REVISTA.pdf>

Cuadernos de educación y desarrollo. Calidad de la educación media superior en Mexico. Genaro Hernández Salazar. Disponible en:

www.eumed.net/rev/ced/05/ghs.htm

Esther Cañamero Infantes (2010) La evaluación de un buen desempeño docente promueve el mejoramiento de la calidad educativa (En línea). Disponible en: http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/02/la-evaluacion-de-un-buen-desempeno_1379.html

Comentario de María Angélica Jazo (2010) Gestión Directiva y Liderazgo (En línea) Mexico. Disponible en: <http://gestiondirectivayliderazgo.blogspot.com/2010/10/evaluacion-del-desempeno-del-directivo.html>

Revista Iberoamericana de Educación Número 5 Calidad de la Educación. Criterios de análisis de la calidad en el sistema escolar y sus dimensiones Eugenio Rodríguez Fuenzalida.(En Línea) Disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a02.htm>

Seminario Internacional de evaluación del desempeño en el Marco de la Carrera Magisteril. Ponencia. La evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes desde la experiencia colombiana Luis Alberto Artunduaga Marlés. Disponible en:

http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf

Manual de la evaluación de desempeño. Evaluar para mejorar. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

Educación Chile el portal de la educación el portal de la educación. Claves de desempeño docente: autoestima y confianza. Javier Murillo. Disponible en: <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=106450>

El desempeño profesional docente. Disponible en:

<http://es.scribd.com/doc/21023711/EL-DESEMPENO-PROFESIONAL-DEL-DOCENTE>

Resumen y adaptación de Valdés, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, 23 al 25 de mayo de 2000. Obtenido en Abril 25, de 2010, de

<http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Disponible

en:http://www.maristas.org.mx/portal/sites/default/files/Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente.pdf

Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisteril. Luis Bretel. Enero 2002. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/30195055/Evaluacion-docente>.

ANEXOS

ANEXO 1:

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

	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 esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					
--	--	--	--	--	--

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- | |
|--|
| <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> |
|--|

TABLA DE VALORACIÓN				
----------------------------	--	--	--	--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. 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 En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
	1	2	3	4	5
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
	1	2	3	4	5
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS					
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					

1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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 padres de familia y/o representantes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿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

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considerálas experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales <i>o 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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. 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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de 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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.

b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. 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

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

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
--	--	--	--	--	--

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	-------------------

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

Dimensiones que se evalúan

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

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo 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.					
1.15. 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 arqueos 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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CERTIFICADO

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ÁNGEL NOGUERA"

Santa Ana - Morona Santiago

LIC. DARWIN FABRICIO RIVADENEIRA GALLARDO, DIRECTOR DEL ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ANGEL NOGUERA" DEL BARRIO SANTA ANA, PERTENECIENTE A LA PARROQUIA SEVILLA DON BOSCO, CANTON MORONA PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO A PETICION VERBAL DE LA PARTE INTERESADA.

CERTIFICA:

Que la Lcda. **ALEXANDRA DEL ROCIO ACEBEDO MAZON**, portadora de la CI. **0201039807**, ha realizado la Investigación de campo con el tema **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN NUESTRA INSTITUCIÓN**.

Es cuanto puedo informar en honor a la verdad, por lo que autorizo a la parte interesada hacer uso del presente en lo que creyere conveniente.

Atentamente,


Lcdo. Darwin Rivadeneira
DIRECTOR DEL EEB.



FOTOGRAFÍAS DE LA ESCUELA “ÁNGEL NOGUERA”



ESTUDIANTES DE OCTAVO DE BÁSICA





INFRAESTRUCTURA DE LA ESCUELA





AULAS ESCOLARES