



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, del cantón Patate, provincia de Tungurahua, durante el año lectivo 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Gavilanes Haro, Carmen Graciela, Lic.

DIRECTOR: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DEL FIN DE MAESTRÍA

Magister

Guamán Coronel María de los Ángeles

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de fin de maestría: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, del cantón Patate, provincia de Tungurahua, durante el año lectivo 2012-2013.”**, realizado por el profesional en formación: **Gavilanes Haro, Carmen Graciela**; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Ambato, marzo de 2014.

(f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Carmen Graciela Gavilanes Haro**, declaro ser autor (a) de la presente trabajo de fin de maestría: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo", del cantón Patate, provincia de Tungurahua, durante el año lectivo 2012-2013.", y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Ademas certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor: Gavilanes Haro Carmen Graciela.

CI. **1802776342**

DEDICATORIA

El presente trabajo, que representa todos los esfuerzos y sacrificios para cumplirlo, lo dedico a toda mi familia, en especial a mi esposo, padres e hijos que se sienten y actúan como corresponsables en la construcción de una sociedad más humana, justa y solidaria para todos.

Graciela Gavilanes

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Comunidad Educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial a la coordinación de la maestría en pedagogía, puerta abierta para la formación y crecimiento en mi perfil profesional.

A mi directora de tesis, a nuestros docentes, que con sus sabias enseñanzas nos supieron dirigir a la noble tarea de la Pedagogía Educativa, base para la construcción y el logro de una educación de calidad y calidez.

A la institución y personas que hicieron posible la investigación de la realidad educativa.

También mi agradecimiento profundo a mis padres, esposo y hermanas, quienes me incentivarón y me brindaron ánimo cada día.

Carmen Graciela Gavilanes Haro.

Muchas Gracias a todos...

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DEL FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	7
1. Marco teórico	8
1.1. Calidad de las instituciones educativas	8
1.1.1. <i>Conceptualización: Calidad</i>	10
1.1.2. <i>Conceptualización: Institución educativa</i>	11
1.1.3. <i>Contextualización: Educación</i>	12
1.1.4. <i>Calidad de la educación</i>	13
1.2. Evaluación educativa	26
1.2.1. <i>Conceptualización: Evaluación</i>	27
1.2.2. <i>Conceptualización: Evaluación educativa</i>	28
1.2.3. <i>Tipos de evaluación</i>	29
1.2.4. <i>Criterios de evaluación</i>	30
1.3. Evaluación del desempeño profesional docente y directivo.....	31
1.3.1. <i>Conceptualización: Desempeño</i>	32
1.3.2. <i>Evaluación del desempeño profesional del docente</i>	32
1.3.3. <i>Evaluación del desempeño profesional de los directivos</i>	34
1.3.3.1. <i>Liderazgo educativo</i>	34
1.3.3.2. <i>Administración educativa</i>	34
1.3.3.3. <i>Dimensiones para la evaluación del desempeño profesional directivo</i>	35
1.3.3.4. <i>Perfil directivo</i>	36
CAPÍTULO II	37
2. Metodología.....	38
2.1. Contexto institucional.....	38
2.2. Participantes	38

2.2.1.	<i>Muestra</i>	39
2.3.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	40
2.3.1.	<i>Métodos</i>	40
2.3.2.	<i>Técnicas</i>	42
2.3.3.	<i>Instrumentos</i>	42
2.4.	Recursos	44
2.6.	Procedimiento.....	46
CAPÍTULO III		49
3.	Resultados análisis interpretación y discusión	50
3.1.	Resultados	50
3.1.1.	Desempeño profesional docente	50
3.1.2.	Desempeño directivo	81
3.2.	Discusión de los resultados	113
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
4.1.	Conclusiones, ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
4.2.	Recomendaciones	124
5.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	125
5.1.	Datos de la propuesta	125
5.1.1.	Título de la propuesta	125
5.1.2.	Tipo de propuesta	125
5.1.3.	Institución responsable	125
5.1.4.	Cobertura poblacional	125
5.1.5.	Cobertura territorial y aplicación	125
5.1.6.	Fuentes de financiamiento	126
5.1.7.	Presupuesto	126
5.2.	Antecedentes	126
5.3.	Justificación	127
5.4.	Objetivos	128
5.5.	Metodología	129
5.5.1.	Actividades	129
5.6.	Recursos	131
5.7.	Evaluación	132
5.8.	Plan de acción	132
5.9.	Presupuesto	133
5.10.	Cronograma de la propuesta	133

6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	134
7.	ANEXOS.....	138

RESUMEN

La evaluación y la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador en el año 2012-2013, tema de la presente tesis ha permitido alcanzar los objetivos propuestos en la investigación realizada en el Instituto Tecnológico “Benjamín Araujo”, los resultados de este trabajo tienen el propósito de identificar las falencias y fortalezas en el desempeño institucional.

La muestra con que se trabajó: Director, Docentes, Padres de familia, Estudiantes y Supervisor escolar.

La investigación realizada es de tipo socioeducativo, la muestra probabilística aleatoria simple, las técnicas fueron la encuesta, entrevista y la observación directa utilizando como instrumento el cuestionario.

Por esta razón se plantea una propuesta, que se basa en mejorar el desempeño docente y directivo mediante seminarios, talleres y cursos para el perfeccionamiento profesional utilizando correctamente los estándares de calidad y la tecnología actual apropiada.

PALABRAS CLAVES: Investigación, evaluación, calidad, desempeño, docente, directivo, estudiante, estándares, educación, mejoramiento, eficiencia.

ABSTRACT

The assessment and quality of teaching and professional performance management in institutions of basic education and high school of Ecuador in the year 2012-2013 , subject of this thesis has achieved the objectives proposed in the research conducted at the Institute of Technology " Benjamin Araujo " the results of this work are intended to identify weaknesses and strengths in institutional performance.

The sample was worked with Director, Teachers, Parents, Students and School Supervisor.

The investigation is socio- kind, simple random probability sampling techniques were the survey, interview and direct observation using the questionnaire as a tool.

For this reason a proposal, based on improving the teaching and administrative performance through seminars, workshops and professional development courses for correctly using quality standards and the appropriate current technology arises.

KEYWORDS: Research, evaluation, quality, performance, teacher, manager, student, standards, education , improvement, efficiency.

INTRODUCCIÓN

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

Sin embargo, estos conceptos han resultado insuficientes para dar una visión global de la calidad de la educación: La calidad se ha convertido en un concepto dinámico que tiene que adaptarse permanentemente a un mundo cuyas sociedades experimentan hondas transformaciones sociales y económicas. Es cada vez más importante estimular la capacidad de previsión y anticipación. Ya no basta con los antiguos criterios de calidad (UNESCO, 2004b, p. 35).

Los problemas principales en los que se fundamenta el presente estudio y que se describen a continuación en el proyecto de investigación “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012 - 2013”, son los maestros que encuentran dificultades para llamar la atención con firmeza a los estudiantes cuando se presentan conflictos conductuales, por la falta de capacitación adecuada, por la deficiente infraestructura y tecnología evidenciando la ineficiente intervención del Estado, lo que provoca una etapa de estancamiento en la educación debido al mal uso de metodologías y técnicas activas que no se relacionan con el medio y con los avances tecnológicos de la época.

Las posibles causas de esta situación pueden radicar en que las instituciones educativas, todavía no están familiarizadas con la aplicación de los estándares de calidad; y, por otro lado, no hay orientaciones y programas estructurados por parte del Ministerio de Educación. Esto trae como consecuencia la falta de excelencia en el proceso evaluativo.

Este problema es de carácter general a nivel de todas las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad.

Tomando en cuenta que la educación es la base para el desarrollo eficaz de los pueblos, el Ecuador viene tratando de mejorar su calidad educativa a partir del año 1996 con la Reforma Curricular, el Plan Decenal de Educación (2006-2015) y con el Fortalecimiento Curricular del año 2010.

Estos aspectos han sido analizados, por el Ministerio de Educación, las Universidades locales han presentado variados informes de la situación educativa en general, la necesidad de una evaluación continua que permita localizar tanto las fortalezas con las que cuenta cada Institución educativa, así como enfrentar las debilidades y amenazas que impiden alcanzar la tan anhelada calidad educativa.

Al solicitar la autorización pertinente se evidencia que en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, no se han realizado este tipo de investigación, solo encuestas demográficas, observación de clases a docentes, entre otras, considerando la importancia del tema, los directivos del instituto, concedieron la pertinente autorización para que se lleve a cabo la investigación

Con la intención de indagar, calificar y examinar el desempeño profesional docente y directivo, se realizó la presente investigación en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, del cantón Patate, provincia de Tungurahua.

La calidad es signo de distinción, algo tangible, observable; es también, una condición que se puede evaluar; está en todo, sólo se necesita criterio, madurez y sensibilidad para apreciarla. Sus características, en la educación, se basan en las capacidades de directivos, maestros y alumnos para interpretar y analizar críticamente los mensajes y el conocimiento mismo, tanto en su interacción cuanto en su didáctica (Guillermo, 2011).

La evaluación de instituciones educativas es una parte esencial de cualquier proceso administrativo, que se presenta desde el momento mismo de la planeación, y que nos permite diagnosticar el estado en que se encuentra una institución educativa. Al emplearse durante las etapas de ejecución, nos permite regular nuestras acciones para corregir el rumbo en caso de que nos estemos apartando de los objetivos perseguidos.

En el proceso de la investigación se utilizó los métodos-descriptivo-interpretativo-explicativo.

Así mismo la presente investigación se basó en un modelo estadístico cuantitativo, utilizando técnicas e instrumentos de investigación como: entrevistas personales a directivos, observación de clases y encuestas generales aplicadas a los estudiantes de educación general básica, bachillerato, docentes, directivos y padres de familia, lo que dio paso a concebir un perfil claro del desempeño docente y directivo dentro del instituto y recurrir a medidas correctivas con el fin de mejorar la calidad educativa, esta investigación permitió elaborar una propuesta que ayude a

todos los componentes de la comunidad educativa a un crecimiento personal, profesional y social, los cuales serán detallados y demostrados en cada uno de los capítulos.

Es digno destacar la excelente asesoría de los docentes tutores y equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes con afán y desvelo han formulado soluciones al sin número de problemas que se han presentado.

La investigación fue factible gracias al apoyo de la comunidad educativa objeto de estudio, que brindaron todas las facilidades para el desarrollo del trabajo de campo, debido a que será el instrumento a través del cual se reforzarán los aspectos positivos y descubrirá las falencias existentes para corregir y mejorar. Los propósitos se sintetiza en:

Objetivo general

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

Objetivos específicos

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”.
- Evaluar el desempeño profesional directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”.
- Reflexionar sobre los resultados obtenidos en la investigación del desempeño profesional directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, para emitir el informe respectivo como requisito para obtener la maestría en pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo

en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, considerando las debilidades obtenidas en la investigación.

De la misma manera al iniciar la investigación se planteó el siguiente supuesto:

- 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.

Para probar el supuesto planteado fue necesario de la colaboración de la comunidad educativa, a través de las entrevistas, la observación y el empleo de los cuestionarios.

CAPÍTULO I

1. Marco teórico

El objetivo de este capítulo es exponer las herramientas conceptuales para esta investigación al hablar de investigaciones o estudios de diferentes tipos siempre aparece el concepto abstracto de marco teórico el mismo que puede ser definido como aquel conjunto de ideas o teorías que tomará el investigador para guiar su trabajo y para darle un marco ordenado y claro.

El marco teórico es en cierto sentido una manera de prever cómo será ese trabajo ya que se debe contar con ideas o teorías previas a la realización de la investigación, este debe incluir en ciertos casos otros espacios relativos a la investigación que serán conocidos como marco referencial y marco conceptual.

1.1. Calidad de las instituciones educativas

Decimos que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado.

Podemos hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

El hecho de que el concepto de calidad de la educación constituya un término relativo ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas al respecto por las distintas audiencias difieren entre sí. En algunos casos se asocian los criterios de calidad a “rango” y “estatus”, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten alumnos de extracción socioeconómica alta. En otros casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, currículo ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad de un centro.

La calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operativizado en función de variables muy diversas. A continuación se relacionan algunas de las opciones frecuentemente utilizadas.

1. CALIDAD COMO EXCEPCIÓN.

A. Calidad como algo especial, distingue unos centros de otros a pesar de que es difícil definirla de forma precisa.

B. Visión clásica: distinción, clase alta, exclusividad.

C. Visión actual: la EXCELENCIA (Peters y Waterman, 1.982):

a) Excelencia en relación con estándares: Reputación de los centros en función de sus medios y recursos.

b) Excelencia basada en el control científico sobre los productos según unos criterios: "centros que obtienen buenos resultados".

2. CALIDAD COMO PERFECCIÓN O MÉRITO.

A. Calidad como consistencia de las cosas bien hechas, es decir, que responden a los requisitos exigidos: "Centros donde las cosas se hacen bien"

B. Centros que promueven la "cultura de la calidad" para que sus resultados sean cada vez mejor evaluados de acuerdo con criterios de control de calidad.

3. CALIDAD COMO ADECUACIÓN A PROPÓSITOS.

A. Se parte de una definición funcional sobre la calidad, lo que es bueno o adecuado para algo o alguien.

a) Centros donde existe una adecuación entre los resultados y los fines u objetivos propuestos.

b) Centros donde los programas y servicios responden a las necesidades de los clientes.

B. Centros que cubren satisfactoriamente los objetivos establecidos en el marco legal.

4. CALIDAD COMO PRODUCTO ECONÓMICO.

A. Aproximación al concepto de calidad desde la perspectiva del precio que supone su obtención:

a) Centros eficientes al relacionar costos y resultados.

b) Centros orientados hacia la rendición de cuentas.

5. CALIDAD COMO TRANSFORMACIÓN Y CAMBIO.

A. Definición de calidad centrada sobre la evaluación y la mejora a nivel institucional:

- a) Centros preocupados por mejorar el rendimiento de los alumnos e incrementar el valor añadido.
- b) Centros orientados hacia el desarrollo cualitativo de la organización (desarrollo organizacional).

Fuente: Garvin (1.984) y Harvey y Green (1.993), *Defining quality, Assessment and Evaluation in Higher Education*, (p. 9-34).

Elaborado por: La autora. (2013).

En Ecuador existen graves falencias de forma y fondo en el plan nacional de educación primaria, secundaria, universidad y de postgrado en el país, que se refleja en la casi total ausencia de investigación científica en todas las áreas del conocimiento, no se produce ciencia e innovaciones tecnológicas que aporten ideas nuevas al país y al mundo.

Ecuador tiene una deficiente educación fiscal, con docentes mal capacitados en pedagogía educativa, con estudiantes desmotivados por aprender, en un ambiente de subdesarrollo social y económico frente a una educación privada compensaciones que van entre los \$400 a más de \$1.000. Y esto tiene repercusiones en la educación universitaria con las mismas fallas de la educación del bachillerato, consiguiendo profesionales que no piensan, analizan, crean, reflexionan, critican el propio sistema de educación y social, el cual debe ser reestructurado a fin de generar ciencia. (Viteri, G. 2007, p 54).

En un estudio realizado por un periodista Ecuatoriano se indica que la situación de la educación en el Ecuador es dramática. Caracterizada por el grado de analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolar es elevada, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico. (Viteri, G. 2007, p 72).

1.1.1. Conceptualización: Calidad

DROIN, R. (1993), *“Calidad es el conjunto de principios y métodos organizados en estrategia global y tendentes a movilizar a toda la empresa para obtener una mejor satisfacción del cliente al menor coste”*, (p, 81).

Deben girar en torno de valores conceptuales pertinentes, ser fiables y exactos y permitir la comparabilidad en diferentes contextos y momentos temporales. En este sentido, resulta clave el hecho de que no se puede separar la calidad de un contexto y época: los indicadores no son siempre los mismos y sus connotaciones y matizaciones son diferentes en diferentes épocas y sociedades.

Elena Cano García en su libro **“Evaluación de la calidad educativa”** (1998). En el capítulo titulado **“en busca de una definición de calidad”**, nos menciona diversas acepciones de **“calidad”** que podemos encontrar en la gran variedad de diccionarios, los cuales, identifican la palabra calidad en primer lugar como cualidad y en segundo como excelencia, por lo cual podríamos distinguir una doble definición:

Por una parte calidad, entendida como cualidad, es una palabra neutra, en este sentido, se correspondería con la acción de CALIDAD (bien o mal), para lo cual un sinónimo sería clase.

Por otro lado la calidad, entendida como superioridad o como mayor bondad de algo, ya incluye el adjetivo bueno y va infundida de valores, en este sentido valorativo se correspondería con la acción de CUALIFICAR.

(Carr Wilfred), quien ha escrito diversas publicaciones sobre calidad como **“Calidad de la enseñanza”** entre otros; distingue esta doble definición o división, para la calidad educativa al distinguir entre definiciones descriptivas, rasgos característicos o atributo mental o moral, intentando liberarse de los juicios y así narrar nada más las características o elementos que particularizan un objeto o situación con un grado de excelencia, esto se entendería como superioridad, intrínsecamente implicaría una cierta superioridad. Analizando las definiciones hallamos concepciones que pueden agruparse en función del elemento que priorizan:

- ✓ La calidad en el diseño o de las características intrínsecas.
- ✓ La calidad en el proceso o de la calidad como conjunto de maneras de proceder o de hacer (la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio, actuar con coherencia, satisfacer al cliente/usuario, etc.).
- ✓ La calidad centrada en el resultado o de la satisfacción de los clientes (satisfacción de necesidades) Por su parte, Mario de Miguel y otros, los cuales han participado en varios escritos respecto a la calidad, consideran que la calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operativizado en función de variables muy diversas.
- ✓ Calidad como excepción (excelencia-estándares = reputación).
- ✓ Calidad como perfección o mérito (responder-requisitos exigidos, resultados y evaluación con control de calidad), (p. 54).

1.1.2. Conceptualización: Institución educativa

La escuela es conocida como el centro o institución educativa donde se imparte educación formal. **“Escuela es el nombre genérico de cualquier centro docente, centro de enseñanza, centro educativo, colegio o institución educativa; es decir, de toda institución que imparta educación o enseñanza, aunque suele designar más específicamente a los de la enseñanza primaria”**. (Diccionario wikipedia, 2012).

Som.nit, (2012). *“Cualquier centro organizado con la finalidad de formar, de manera global o más específica, a las personas de distintas edades que acuden a él, como: escuelas, institutos de bachillerato, centros de formación profesional, centros especiales, universidades...”*

Hernández, (2009). *“El Centro educativo o escuela es una institución de carácter formativa que brinda a los usuarios educación, está conformado por una comunidad educativa, y que se rige por normas estatales”.* (p. 23)

En el Ecuador, el nombre de escuela está más relacionado con los centros de educación primaria.

Musitu Gonzalo, (S/A). *“El sistema escolar se caracteriza por ser una estructura de autoridad jerarquizada que se regula por un conjunto de normas aplicadas de modo personal e imparcial”.* (p. 319)

En la escuela cada parte de la comunidad educativa tiene un puesto específico y funciones definidas; el trabajo de cada uno influye en los miembros del sistema social. *“Las escuelas suponen, además, el primer contacto directo y continuo del niño y del adolescente con grupos sociales organizados de tipo burocrático”*(Garnefski, 1996, p.319)

El hecho de que la escuela le dé la oportunidad, al niño, de relacionarse con otras personas fuera del contexto familiar ayuda, a que tenga un equilibrio dentro de su sociabilidad

La Universidad como institución educacional tiene la misión de responder eficazmente a las exigencias que demandan los nuevos cambios sociales, que al ser tan crecientes en estos últimos años han generado un estado de cambio sistemático en las concepciones educativas y en los medios y recursos para llevarla a cabo. Como tendencia se ha generalizado un carácter más abierto de los sistemas educativos a fin de facilitar su adaptación a las nuevas condiciones sin la necesidad de invertir muchos recursos humanos y materiales. Estos cambios se están implementando en todos los niveles, pero es en el nivel de carrera y año donde adquieren la mayor trascendencia para la transformación del proceso educativo.

1.1.3. Contextualización: Educación

De acuerdo a Sábato, (1989). La educación no está independizada del poder, y por lo tanto, encauza hacia la formación de gente adecuada a las demandas del sistema. Esto es en un sentido inevitable, porque de lo contrario formaría a magníficos desocupados, magníficos hombres y mujeres excluidos del mundo del trabajo. Pero si esto no se contrabalancea con una educación que muestre lo que está pasando y a la vez, promueva el desarrollo de las facultades que están deteriorándose, lo perdido será... EL SER HUMANO. (p, 56).

Deben ser guías operativas (que permitan emprender acciones), directos (que nos ayuden a alcanzar los objetivos propuestos), adaptados al momento, situación y toma de decisión correspondiente.

En la Educación Superior se ha generalizado el Proyecto Educativo, como una vía eficaz para el perfeccionamiento sistemático de la formación integral del profesional en cada año de las carreras universitarias.

El Proyecto Educativo es un instrumento para la organización y gestión de la comunidad educativa que garantiza la formulación de estrategias participativas por los factores implicados en el modelo educativo, mediante la definición de objetivos, acciones y criterios de medida, para conseguir de la manera más eficaz la formación integral de los futuros profesionales.

El Proyecto Educativo presupone la determinación y transformación de las necesidades educativas individuales y grupales en las carreras universitarias y la dirección de las estrategias pedagógicas para lograr la formación integral de los profesionales.

En materia de educación, nuestro país aún tiene asignaturas pendientes en cuanto a cualificación de docentes y aumento de matrículas en el sector rural y urbano marginal, no obstante que se han registrado mejoras, paso a paso, en estos rubros en los últimos años.

Pienso que la Educación en nuestro país tendrá serias dificultades para adaptarse a los nuevos tiempos, así como también para lograr mejores estándares de calidad para todos los actores educativos, y de esta forma contribuir substancialmente al progreso social y económico del país, en cuanto a calidad y calidez educativa en lo referente a la académico y a la formación integral del educando.

1.1.4. Calidad de la educación

Para Caudillo V. (2010). *“Se entiende como calidad educativa el grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas”* (p. 19).

“Se habla y escribe mucho sobre la calidad de la enseñanza pero se trabaja poco en la búsqueda de indicadores de calidad” (Mestres, 1990, p. 17).

Muchas personas piensan que la calidad de la educación o calidad de los sistemas educacionales es una terminología moderna, sin embargo, en la praxis, no ha sido así.

Para hablar de la calidad de la educación en su origen debemos remontarnos a los principios de la humanidad, ya que la educación siempre estuvo ligada a la necesidad del hombre de eternizar sus conocimientos rutinarios transmitidos de padres a hijos y de abuelos a nietos, por lo que este proceso siempre ha estado presente en la vida del hombre.

En efecto, los individuos al aumentar su educación ya sea estudiando más años o adquiriendo experiencia, van a desarrollar: nociones, destrezas, habilidades, actitudes, competencias, capacidades que pueden combinarse y desplegarse para trabajar y generar nuevas ideas, alinear sus energías con la sociedad ecuatoriana para consolidar y afianzar el orden y la convivencia ciudadana.

La Política de Defensa Nacional del Ecuador. (2002). *“Insertándose en área de la acción social y en la búsqueda del verdadero desarrollo económico sustentable que, rompiendo estructuras y esquemas injustos, nos conduzcan a un futuro de equidad, prosperidad y solidaridad”*.

1.1.4.1. Criterios para valorar la calidad de la educación.

En nuestro país, a finales del siglo XIX, cuando se planifica el Estado Nación, el rol que se le dio a la educación fue fundamental ya que se designaba a las escuelas como encargadas de formar al ciudadano, nombrándose como calidad educativa al tipo de decisión, dentro de una política de estado, que tuviera como fin garantizar la accesibilidad de los niños /as a la escuela, una escuela “pública y gratuita” que asegurara el acceso y la permanencia de los educandos.

La sociedad fue cambiando y la educación, en términos de calidad, que se creyó alcanzada y para siempre, comenzó a ser cuestionada desde distintos sectores.

Diferentes voces se alzan para solicitar calidad educativa. Pero ¿qué se pedía en realidad? El tipo de requerimiento dependería del lugar en el cual se ponía el acento. Así surgirían nuevos cuestionamientos: ¿la calidad educativa se manifestaba en el producto, en el proceso o como se había creído hasta entonces sólo en las condiciones de ingreso?

¿Qué se pretendía decir con calidad? Expresiones como las siguientes se confunden en el ideario social. Así una escuela que ofreciera calidad educativa debía:

- Asegurar la preparación de sus alumnos para una salida laboral.
- Posibilitar la igualdad de oportunidades de los estudiantes para insertarse en una sociedad cada vez compleja.
- Preparar a cada alumno según sus capacidades.
- Reconocer los logros alcanzados por cada alumno.
- Fomentar la promoción de todos los alumnos.
- Contar con un equipo docente estable y altamente capacitado.
- Poseer una infraestructura acorde a las necesidades del entorno.
- Contar con materiales y recursos que posibiliten el acceso a la información.
- Brindar un clima institucional que favorezca las prácticas pedagógicas participativas.
- Claridad de metas y objetivos.
- Compromiso con el entorno.
- Aprovechamiento del tiempo de aprendizaje.
- Liderazgo del director.
- Capacidad para corregir desigualdades.
- Garantizar la equidad en términos de compensación.

La discusión estaba planteada. El concepto de calidad debía ser **“actualizado”** a los nuevos tiempos, pues se trata de un término temporal y cultural.

Al hablar hoy de calidad de la educación, hablamos de la calidad como proceso en sí mismo, que no apunta tanto a la obtención de resultados como aun modo de ir haciendo.

GARCÍA CANO en su obra EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA, habla de calidad como una espiral ascendente, es decir siempre es posible pretender más calidad, o, dicho de otro modo, calidad es un proceso de mejoramiento progresivo aun cuando no haya habido ninguna falla. Es, además, un proceso consensuado por todos los miembros implicados en la construcción de objetivos para cada contexto y momento, más la trayectoria y tendencia que realizamos para conseguirlo. Así pues el acento está puesto en la tendencia y la trayectoria como proceso de construcción continua más que como resultado.

Calidad se relaciona con:

Relevancia: necesidad del estudiante de que los docentes no pierdan de vista el logro de conocimientos universales, aunque siempre recordarán que el punto de inicio son los aprendizajes reales y significativos de los alumnos. Los contenidos enseñados deben responder a las necesidades actuales y también a las futuras, de modo tal asegurar la inserción laboral, social y la prosecución de los estudios en niveles superiores.

Eficacia (optimización del impacto deseado en calidad y equidad): necesidad de alcanzar objetivos o capacidades básicas para cada año; alcanzarlos con éxito y en el tiempo previsto.

Eficiencia (Relación costo – beneficio en el uso de recursos): necesidad de lograr buenos resultados a través del uso óptimo de los recursos. Esta relación podría visualizarse a través de resultados tales como la reducción de los índices de repitencia, de deserción y/o de compensación.

Un centro educativo de calidad es aquel que potencia en sus alumnos el desarrollo de capacidades cognitivas, sociales, afectivas, estéticas y morales, contribuyendo, además, a la participación de la comunidad educativa, promoviendo el desarrollo profesional de los docentes e influyendo, a través de la oferta educativa que brinda, en el entorno social. Entendemos pues que una escuela de calidad tiene en cuenta tanto las características del educando como las de su propio entorno social trabajando en consecuencia. Un sistema educativo de calidad favorece, apoya y propone el desarrollo de estos tipos de centros que escolarizan a alumnos con necesidades especiales o situados en zonas social, cultural o económicamente menos favorecidas.

1.1.4.2. *Factores de eficacia y calidad educativa.*

Colom (1988), citado por Cano (1999), señala que cuando la burguesía ve que la eficiencia del sistema económico depende de la mejora educativa, entonces la universaliza.

Por lo expuesto, se puede determinar que la preocupación por la calidad responde a dos variables: la primera, económica y la segunda metodológica- didáctica.

Más adelante, se considera al Movimiento de las Escuelas Eficaces que centra su desarrollo en la eficiencia, dirigido por Coleman en 1966, quien pretendía obtener evidencias sobre los efectos de las escuelas en la igualdad de oportunidades.

Ipiña (1990) sostiene que *“la calidad de las interacciones, las normas que caracterizan las relaciones institucionales entre profesores, alumnos y demás miembros de la comunidad educativa, los procesos psicosociales son más relevantes que los recursos invertidos en las instituciones”*.

Para Bert, Creemers y otros (1996), destacan que las diferencias entre los resultados de los estudiantes vienen determinados por su background, su estatus socio-económico y por sus capacidades y habilidades.

Una de las investigaciones de mayor relevancia es el de Edmonds (1979), quien considera 5 factores que identifican las variables que presentan mayor correlación con la eficacia escolar.

Éstos son:

- a) Liderazgo del director y atención que presta a la instrucción.
- b) Grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos.
- c) Énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas.
- d) Control continuo del progreso del alumno.
- e) Clima ordenado y seguro en el centro.

Levine y Lezotte (1990), confirma el modelo de **“los 5 factores”**, y verifica las características de las escuelas eficaces, como lo presenta el cuadro adjunto.

Cuadro 2 : Modelo de las Características de las Escuelas Eficaces

Cultura y clima escolar productivo:

- Ambiente ordenado.
- Compromiso del profesorado para Compartir articular una misión centrada en el rendimiento.
- Orientación hacia la resolución de problemas.
- Cohesión del profesorado. Colaboración, consenso, comunicación y colegialidad.
- Implicación del profesorado en la toma de decisiones.
- Énfasis de toda la escuela en reconocer el rendimiento positivo.

Centrarse en las adquisiciones de habilidades de aprendizaje básicas por parte de los estudiantes. Realizar las adaptaciones curriculares necesarias:

- Máxima disponibilidad y uso del tiempo para el aprendizaje.
- Énfasis en el dominio de habilidades de aprendizaje centrales o básicas.
- Agrupaciones eficientes.
- Ordenación del aula correcta.
- Aprendizaje activo.
- Enfatizar un tipo de aprendizaje dirigido a la evaluación de resultados.

- Coordinación curricular.
- Gran abundancia y disponibilidad de materiales didácticos.
- Disponer de tiempo para la lectura, el lenguaje y las matemáticas.

Apropiado control/evaluación del progreso de los estudiantes.

Dirección excelente:

- Selección y despido de profesores.
- Orientación al inconformismo..,
- Evaluación frecuente y personal de las actividades de la escuela y toma de sentido.
- Alto empleo de tiempo y energía en las acciones de mejora de la escuela.
- Apoyo a los profesores.
- Adquisición de recursos.
- Dirección instruccional superior.
- Disponibilidad y utilización efectiva de personal de apoyo instruccional.

Expectativas altamente operativizadas y requerimientos para los estudiantes.

Fuente: Adaptado de Levine y Lezotte, 1990. Citado por Cano Elena (1999).

Elaborado por: La autora. (2013).

Investigadores como Scheerens y Creemers (1989), proponen un modelo de eficiencia que incluye a los alumnos la escuela y el contexto en el cual de desarrollan.

Cuadro 3 Modelo de Eficiencia

A nivel de contexto:

- Política centrada en la eficiencia.
- Política de evaluación/Sistema de indicadores/Sistema de exámenes nacional.
- Sistema de formación y apoyo.
- Guías nacionales para los horarios.
- Supervisión de los horarios.
- Directrices nacionales para el currículum

A nivel de escuela:

- Reglas y acuerdos acerca de la instrucción en el aula.
- Política de evaluación.
- Sistema de evaluación.
- Política de supervisión, profesionalización.
- Cultura escolar que induce a la eficiencia.
- Horarios escolares.

- Reglas y acuerdos sobre el uso del tiempo.
- Atmósfera tranquila y ordenada.
- Currículum escolar.
- Consenso acerca de la misión.
- Reglas y acuerdos acerca de cómo implantar el currículum escolar

A nivel de aula:

- Explicación y ordenación de objetivos y contenidos.
- Estructura y claridad de contenidos.
- Evaluación.
- Feed-back.
- Instrucción correctiva.
- Habilidades de grupo.
- Aprendizaje cooperativo.
- Atmósfera ordenada.
- Altas expectativas del profesor.
- Programas de objetivos claros.
- Conjunto de objetivos claros: objetivos muy concretos, énfasis sobre las habilidades básicas, énfasis sobre el aprendizaje cognitivo.
- Estructuración del contenido curricular, ordenación de objetivos y contenidos, claridad de presentación, hacer preguntas como medio para facilitar el aprendizaje y proponer ejercicios inmediatos tras la presentación de un nuevo contenido.
- Evaluación, feedback e instrucción correctiva

Fuente: Adaptado de Scheerens y Cremes (1989).

Elaborado por: La autora. (2013).

Por lo expuesto, es necesario señalar que estas características juegan un papel importante en el desarrollo educativo por la relación sistemática que de ellos se desprende.

La educación puede entonces, conceptualizarse desde el punto de vista individual como una inversión en tanto y en cuanto satisface un derecho y una necesidad humana, y desde el punto de vista colectivo, como un medio para producir riqueza, de allí que, es una inversión que debe ser planificada por el estado con criterios de eficiencia, eficacia, efectividad, así llegar a la tan anhelada excelencia y equidad educativa.

1.1.4.3. Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo.

De acuerdo a las ponencias de la cumbre de las Américas existen varios aspectos fundamentales para la transformación y mejora de los espacios educativos, que cada uno de los países debe esforzarse por cumplir:

Acceso, Permanencia y Conclusión

Cumbre de las Américas, (2007). *“La tercera meta de la Cumbre de las Américas plantea la ampliación de las oportunidades del aprendizaje a lo largo de la vida para todos. Eso implica dar prioridad a la distribución equitativa de las oportunidades de aprendizaje”*. (p. 82)

Equidad y Calidad de los Aprendizajes

Cumbre de las Américas, (2007). Tanto o más importante que medir los avances generales de los países y de la región hacia un aumento en el acceso, permanencia y conclusión de la educación de la primera infancia, primaria, y secundaria es analizar en la década en el país la calidad de los programas educativos impartidos y si el progreso hacia el derecho a la educación se ha dado de manera equitativa entre los grupos sociales. (p. 83)

Esfuerzo

Cumbre de las Américas, (2007). Durante el período 1999 - 2005, varios países aumentaron su gasto en educación tanto en valores de gasto por alumno, como en su participación relativa a otros sectores de gobierno. Sin embargo, entre los países de la Cumbre de las Américas se observa un amplio rango de inversiones en el campo de la educación. (p. 84)

La disponibilidad de información estadística relevante para el monitoreo de los compromisos regionales e internacionales.

Cumbre de las Américas, (2007). *“La necesidad de contar con información ajustada a estándares internacionales que aseguren la comparabilidad regional, sigue estando presente en las prioridades de trabajo conjunto entre las iniciativas existentes en la región”*. (p. 85)

Es fundamental que se cumpla con estos esfuerzos que cada país determina con la finalidad de transformar y mejorar los espacios educativos.

1.1.4.4. Estándares de calidad educativa.

Estándares son el conjunto de criterios o parámetros que se le da a un producto con la intención de determinar si es de calidad o seguro para los consumidores. Se les puede conocer también como descriptores o características que al cumplirlo o poseerlo se convierten en logros que demuestran que son confiables, buenos y de mejor valor que otro de su misma clase.

Los estándares de calidad educativa son descriptores de los logros esperados de los diferentes actores educativos y establecimientos del sistema educativo, por lo que son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad. La importancia de elaborar estándares en educación es dada por la necesidad de determinar acciones para mejorarla; por lo que es necesario que los estándares sean construidos para generar acciones que lleven a la implementación de tareas a alcanzarlos.

“Los estándares son enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles, que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, y de lo que deben saber y saber hacer.” (Ministerio de Educación 2012).

Contar con estándares educativos es una fortaleza y un grado de confianza para el docente, ya que en base a ellos se encaminará su quehacer educativo. La eficacia y efectividad de los estándares dependerá del nivel de confianza y aplicación que los docentes tengan de ellos. A través de los estándares los maestros están comprometidos a garantizar sus servicios o productos, como también a rendir cuenta de la calidad de educación ofertada. Además los estándares están vinculados con el nivel de la calidad de la cotidianidad en las responsabilidades diarias. Los estándares describen la manera como los maestros /as deben desempeñarse y actuar diariamente en sus labores cotidianas. Ellos describen los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo como estudiantes, docentes, directivos e instituciones educativas.

Los Estándares de Calidad educativa son de suma importancia nos dan las pautas para:

- Verificar los conocimientos, destrezas habilidades y actitudes competencias que los actores educativos, han logrado obtener en un cierto periodo de tiempo.
- Se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en lo que estos se desenvuelven.
- Son objetivos ya que se proponen alcanzarlos y por otro, metas que deben ser logradas en un cierto plazo de tiempo.
- Son indicadores para evaluar, verificar y comprobar hasta qué punto se está consiguiendo lo propuesto.
- Sirven de misión para señalar a los docentes y estudiantes que es lo que se tiene que mejorar, que enseñar, que preparar, que aprender, que innovar, crecer, que desechar y a donde llegar y los impactos sociales que queremos alcanzar.

- Se puede llevar una relación entre sistema educativo y sociedad.

Un gran porcentaje de los usuarios del sistema educativo tienen una leve idea de lo que ofrecen las instituciones educativas y de lo que pueden esperar ya que no está claramente establecido.

Al determinar los estándares de educación, las instituciones deben rendir cuentas a la sociedad y luego establecer acuerdos entre las dos entidades para lograr satisfacer las necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida de las mismas.

Al relacionar la calidad educativa con la gestión y los estándares, éstos tienen un gran impacto, debido a la apertura de otros actores de la sociedad, por lo que no se debe perder de vista la rendición de cuentas y el establecimiento de conectividad entre sí, especialmente en descentralización y búsqueda de alianzas y acuerdos, ya que con la formulación de estándares se realiza un aporte diferente en los esfuerzos de concertación de una manera práctica de proponer acuerdos y llegar más fácilmente a distintos sectores.

El establecimiento de estándares, conlleva a toda la comunidad educativa a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades. Por lo tanto, los estándares están estrechamente vinculados con los aprendizajes, con facilidad o dificultad en la adquisición de ellos.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) da importancia a los estándares, manifestando que el propósito es "orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia un mejoramiento continuo, a los docentes y autoridades de las instituciones educativas los estándares les ayuda a precisar aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano. Indican lo que se espera que aprendan los estudiantes. Les permite observar si los estudiantes están logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias. Ofrecen un referente de los logros de aprendizajes. "Es decir, los estándares educativos sirven a los estudiantes para saber si están logrando las metas propuestas tanto por el sistema educativo así como por ellos mismos. Identifica sus fortalezas y debilidades cultivando su destreza de autoevaluación y valoración crítica. Además, permite que todos los estudiantes de una misma nación o región compartan metas y aprendizajes comunes. En lo que se refiere a los padres de familia, los estándares educativos les ayuda para orientar la comunicación entre (escuela – familia) y para conocimiento de lo que deben aprender sus representados en la escuela y poder valorar de manera justa los resultados individuales y grupales. Los estándares educativos favorecen a las autoridades en la toma de decisiones para tener una base común de aprendizaje que garantice el sistema educativo a todo el estudiantado. Así como también evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula con el fin de llegar hacia la meta propuesta en el proceso de enseñanza -aprendizaje y considerar su función eficiente y de calidad, a través de referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos.

1.1.4.5. *Calidad total.*

Actualmente vivimos en un mundo cada vez más interconectado en todos los órdenes. Para hacer

frente a la globalización de la economía y a una creciente competitividad surge el Total Quality Management, caracterizado por la mejora continua de los productos. Esta filosofía imperante en algunos países asiáticos se ha empezado a aplicar también en Occidente y, al generalizarse, está llegando también al campo de la educación. Por ello consideramos que merece la pena abordar en el presente capítulo sus bases, sus características principales y sus ventajas (aprovechar los beneficios de la cooperación) e inconvenientes (riesgo de aplicar esta filosofía únicamente al ámbito de gestión de la escuela, descuidando la parte propiamente académica e incluso dejando ésta al arbitrio de los objetivos de la gerencia). Puede, además, estar encubriendo una mera búsqueda de la máxima rentabilidad utilizando como excusa, y no como elemento central, el compromiso de todos los profesionales que componen una organización. Todos estos y otros riesgos serán también contemplados y asumidos.

Existe, pese a que podemos encontrar aportaciones diversas, una gran coincidencia en la definición de Calidad Total. Así, la Asociación Europea para la Calidad (AFCERQ), Droin (1993), Bernillón Y Cerutti (1989),... coinciden en ofrecer una definición idéntica:

Droin, (1993). *“Calidad es el conjunto de principios y métodos organizados en estrategia global y tendentes a movilizar a toda la empresa para obtener una mejor satisfacción del cliente al menor coste”* (p. 81).

Sin embargo, también podemos hallar la misma idea expresada de otro modo en contribuciones como las siguientes:

La TQM es un conjunto de estrategias y un método racional de gestión propia de las empresas basada en la idea del cliente; en el compromiso adquirido; en la necesidad de adoptar una línea de trabajo sistemático y de evaluar el progreso continuo y en la interconexión de las actividades de las personas, eliminando así el aislamiento departamental o individual. (Williams, J.; Watson, L. 1995. pp. 8-12).

Roure, J. (1992). *“Proceso de gestión integral de todas las actividades de una empresa al objeto de satisfacer con eficiencia económica las expectativas del cliente, sea interno o externo”* (p. 8).

De Bono, E. (1993). *“La calidad total consiste en el mejoramiento progresivo, aun cuando no haya habido ningún fallo”* (p. 47).

Características

Si desgranamos la noción de calidad en sus rasgos básicos podemos considerar los aspectos

siguientes:

La Calidad Total es una actitud:

El Total Quality Management (TQM) aboga, según W. EDWARDS DEMING (1981, 1982,1993), por promover ambientes democráticos y tomar decisiones compartidas. En este sentido, TOVAR, RAMOS y de la GARZA (1994) indican que la calidad total, como estrategia, implica un cambio de mentalidad de todos los que intervienen en las organizaciones e instituciones. La Calidad Total (CT) es, en definitiva, una cultura de la gestión que implica no sólo la cooperación de todo el personal, sino que requiere un auténtico cambio de actitudes para mejorar continuamente la calidad de los productos, de los servicios y del trabajo que se realiza, en definitiva, para mejorar el conjunto de la organización. Hay que empezar, pues, por un compromiso asumido por todos los miembros de la empresa. Es el “Dantotsu” japonés consistente en esforzarse por ser el mejor. La actitud es necesaria, pero no suficiente:

Si bien es cierto que para muchos autores la base de la calidad radica en la actitud o predisposición de los miembros de la organización, el mayor enemigo de la calidad es la ignorancia. Además de necesitar una cierta mentalización, hay que contar con los medios y conocimientos adecuados para conseguir la calidad. Y, como dice BRADLEY (1993: 10), el TQM es un instrumento de gestión y no un conjunto de buenas intenciones.

Se busca la mejora centrada en el proceso:

La Calidad Total pretende romper con la orientación tradicional de las organizaciones hacia el producto, para centrarse principalmente en los procesos, que son lo que debemos mejorar de forma continua y cooperativa para obtener la calidad. En Occidente estamos demasiado orientados al producto, al resultado y descuidamos el proceso. El refrán americano **“Si no está roto, no lo repare”** refleja la filosofía occidental de calidad. Se trata de reparar lo defectuoso de enmendar los errores. Las organizaciones se ocupan demasiado de solucionar sus problemas y, una vez lo hacen, regresan al mismo punto en que se encontraban antes. Así sólo se consigue una política de parches.

“La noción occidental de mejorar implica señalar imperfecciones defectos y debilidades y luego lanzarse a corregirlos. En cultura japonesa se dice esto es perfecto; por lo tanto, ahora mejorémoslo y (...) el resultado es el hábito japonés de la superación permanente” (DE BONO,

1993: 34).

Tiende a la satisfacción tanto individual como colectiva:

La Calidad Total es, por tanto, una filosofía que debe de ser adoptada consensuada mente por todos los trabajadores de una organización para mejorar su trabajo (y sentirse más satisfechos con él) y, consecuentemente, mejorar el producto o servicio fruto de ese trabajo. Con la CT se enfatiza la toma de decisiones y el compromiso de todos y cada uno de los miembros de un centro, teniendo en cuenta que el objetivo de todos ellos converge en la búsqueda de una constante superación de los procesos que llevan a cabo. Con el aumento de la participación crece también la satisfacción.

Combinando las aportaciones de Bernillon y Cerutti (1989), Antiq y Hemont (1991, p. 16) y Cortés (1995, p. 38) las condiciones básicas para implantar procesos de Calidad Total en cualquier organización son, en grandes líneas, las siguientes:

- Adaptarse a las necesidades del usuario.
- Aprendizaje continuo (vía formación específica y experiencia)
- Voluntad, implicación y ejemplaridad de la dirección. Se requiere el firme convencimiento y voluntad de los máximos responsables de implantar la TQM.
- Adhesión de todo el personal, es decir, la participación de los trabajadores
- Aprobación de las ideas de los trabajadores y reconocimiento de sus esfuerzos
- Mejora de la calidad para la prevención de las desventajas, es decir, aplicar disposiciones para la prevención de defectos.
- Definición clara y concreta de objetivos a conseguir. Hay que definir objetivos que sean posibles de alcanzar para llegar a los “cero defectos”
- Dotación de recursos coherentes con los objetivos a alcanzar.
- Establecimiento de indicadores, pocos y críticos, que faciliten información sobre le evolución del proyecto. Disponer de sistemas de medida para la evaluación de los trabajos es imprescindible.
- Planificación de la gestión del proyecto.
- Determinación sobre un plazo límite, para la finalización del proyecto.

“El concepto de calidad es ante todo subjetivo, ya que cada consumidor o usuario tiene una idea distinta de lo que se entiende por él. Sin embargo, todo el mundo está de acuerdo en que hablamos de la calidad cuando vemos cubiertas todas nuestras expectativas, tanto si se trata de un producto o de un servicio” (*La Vanguardia*, 30/IX/1994).

A pesar de todo ello, los ejemplos de TQE en la vida académica son muy escasos, mientras que en el campo de la gestión son más numerosos. Así pues, posiblemente sea la aplicación académica de la Calidad Total lo que, siendo su contribución más importante, se ha trabajado menos y proponemos, desde estas líneas, seguir avanzando en este camino de creación de comunidades de discusión y autogestión en el aula que replanteen constantemente sus actividades y tomen un papel verdaderamente activo en el aprendizaje. Sin duda ello redundará en una mayor calidad de la educación.

1.2. Evaluación educativa

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

Cada alumno es un ser único irrepetible, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales. Un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales.

Las deficiencias del sistema tradicional de evaluación, han deformado el sistema educativo, ya que dada la importancia concedida al resultado, el alumno justifica al proceso educativo como una forma de alcanzar el mismo.

La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

No puede ser reducida a una simple cuestión metodológica, a una simple "técnica" educativa, ya que su incidencia excediendo lo pedagógico para incidir sobre lo social.

No tiene sentido por sí misma, sino como resultante del conjunto de relaciones entre los objetivos, los métodos, el modelo pedagógico, los alumnos, la sociedad, el docente, etc. Cumpliendo así una función en la regulación y el control del sistema educativo, en la relación estudiantes - conocimiento, profesores - estudiantes, alumnos entre sí, docentes – padres de familia, etc.

La modificación de las estrategias de evaluación puede contribuir, junto con otros medios, a avances en la democratización real de la enseñanza.

1.2.1. Conceptualización: Evaluación

Buscaremos distintos enfoques y definiciones de evaluación con el objetivo de apreciar la amplitud de conceptos sobre el tema.

En el diccionario la palabra Evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión.

La toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado.

La evaluación es difícil y compleja pero indispensable y fundamental en la tarea del docente, Woodward, H. y Nanlohy, P. (2004), sin embargo, puede considerarse la inexistencia de un patrón o ley universal, que pueda tomar el profesor para aplicarla.

Podemos citar un ejemplo para explicarlo, si tomamos una materia que se imparte por varios profesores, cada uno tiene una forma muy personal o individual de llevar a cabo la evaluación, la cual puede ser:

- Por porcentajes (%).
- Por medio de parciales.
- Por participación.
- Por trabajo final.
- Por tareas, etc.

De tal manera que cada profesor tiene su propia forma de desarrolla la evaluación (diferente).

1.2.2. **Conceptualización: Evaluación educativa**

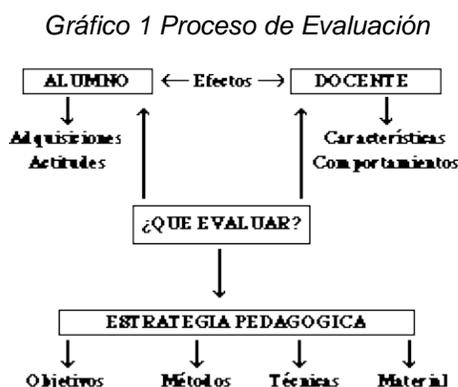
La evaluación es difícil, ya que no existe ninguna regla o ley universal por la cual el profesor/facilitador pueda tomarla como patrón y aplicarla cada vez que realice dicha tarea, a continuación se presentan algunas definiciones de evaluación.

La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables. (Laforcade, P. D. 1972).

Maccario, B. (1989). *“Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión”*.

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados. (Pila Teleña, A. 1995).

La evaluación hace referencia a cualquier proceso por medio del cual alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes, de materiales, profesores, programas, etc., reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia, para emitir un juicio que sea relevante para la educación. (Gimeno Sacristán, J. 1992).



Fuente: Teoría de la Enseñanza y Desarrollo del Currículum (Gimeno Sacristán, J. 1981).
Elaborado por: La autora. (2013).

Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados o impactos que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

1.2.3. Tipos de evaluación

La educación está estrechamente relacionada con el proceso E-A y permite la adquisición y construcción del conocimiento por parte del alumno, Barberà, E.(2000), este proceso puede ser medible, cuantificable y evaluable objetivamente, para tal efecto podemos observar la evaluación desde tres aspectos diferentes:

- Predictiva o Inicial.
- Sumativa o final.
- Formativa o Continua.

La evaluación predictiva o inicial.

Esta se realiza para predecir un rendimiento, o determinar el nivel actitudinal del alumno, previo al proceso educativo, la finalidad que se busca en este proceso, es saber cuáles son las características del alumno, previas al desarrollo del programa, con el objetivo de ubicarlo en su nivel, clasificándolo, para que de ahí en adelante continúe el proceso educativo. (Sainz Leyva, L. 2002).

La evaluación formativa (continua).

Este tipo de evaluación (formativa), fue seleccionada para ser aplicada en esta investigación, por sus diversas ventajas, de ahí que la hace más importante para este estudio, este tipo de evaluación reúne ciertas características importantes, tales como:(el aprendizaje deberá basarse en objetivos, considerando conductas observables, permitiendo que la evaluación mediante el diagnóstico (usando indicadores cuantitativos, fiables y seguros), obteniendo como resultado la conducta del alumno, considerando cualquier dominio ya sean (destrezas motrices, estrategias cognitivas, información verbal o actitudes). (Chadwick J. 1989).

Algunas ventajas:

- Informa sobre los logros obtenidos.
- Advierte en donde y en qué nivel se encuentra una deficiencia en el aprendizaje.
- Busca nuevas estrategias que mejoren la evaluación, para apoyar al estudiante en sus fallos (debilidades).

- “Aporta una retroalimentación permanente, orientando al alumno”. Holmberg, B. (1995).

La evaluación sumativa (final).

El tipo de evaluación sumativa/final representa la emisión de un juicio de valor (una calificación), la cual muestra el esfuerzo, la dedicación y el desempeño del alumno, en un período de tiempo.

1.2.4. Criterios de evaluación

En los criterios de evaluación se integran objetivos y contenidos, de manera que permiten observar con claridad la contribución de la materia al logro de las competencias básicas. Además se refieren a conductas observables, por lo que permiten comprobar si se han adquirido los aprendizajes, las competencias básicas, que se consideran imprescindibles en cada grado.

Por tanto, la utilidad más inmediata de los criterios de evaluación está en servir a la verificación del grado de adquisición de los aprendizajes previstos en el currículo. Con ellos se mide o valora el alcance, logro o desarrollo de las competencias básicas.

Los Criterios de evaluación como aquellas condiciones o efectos que se deben cumplir en el proceso para lograr las capacidades terminales (elemento de la capacidad terminal) de la actividad educativa.

Según la Guía Metodológica Curricular para la Educación Superior, los criterios de evaluación son pautas de valoración que sirven de referente para apreciar si el alumno alcanza la capacidad definida en su formación.

Conjunto de precisiones para cada capacidad que indican el grado de concreción aceptable de la misma. Permite constatar si el estudiante posee los conocimientos, actitudes y aptitudes esperados.

Las características que deben tener los Criterios son:

- Deben ser claros en expresar lo que se pretende.

- Deben ser conocidos y aceptados por los involucrados. Es deseable que todos los implicados los acepten y que se comprometan a alcanzarlos.
- Deben ser comprensibles, todos deben entender exactamente lo mismo.
- Deben ser flexibles, capaces de adaptarse a cambios.
- Deben ser elaborados en lo posible de manera participativa.

La calificación es la expresión codificada, conforme con una escala de valoración, del resultado parcial o final de la evaluación siempre que la misma sea medible.

Los criterios de calificación, por tanto, sólo forman parte del proceso de evaluación y, por ende, de enseñanza-aprendizaje en cuanto sirven para proporcionar una información más o menos relevante al profesor y al alumno sobre la marcha y los resultados del proceso de aprendizaje, en coherencia con el carácter continuo y formativo del modelo de evaluación establecido en el currículo; en lo demás cumplen una función administrativa, si bien determinante para el currículo del alumno, pues son la base de las decisiones de promoción y titulación o de selección del alumno, entre otras.

1.3. Evaluación del desempeño profesional docente y directivo

La evaluación del desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

Evaluar el desempeño docente es contar con la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y el logro de resultados, a través de su gestión lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

Considero que el proceso de evaluación para los docentes y directivos docentes es de vital importancia si se quiere alcanzar una educación con calidad y calidez para nuestros estudiantes, acorde a los estándares de calidad establecidos.

Vista de esta manera la evaluación a los docentes y directivos docentes no debe considerarse desde el punto de vista punitivo, sino ser vista como un mecanismo de mejora continua y permanente a través del cual se pueda identificar las mejores estrategias metodológicas, pedagogías y didácticas activas que permite llegar a una educación de eficacia.

1.3.1. Conceptualización: Desempeño

Desempeñarse, significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, en este contexto entendemos que al tratar de entender la evaluación es necesario tomar en cuenta que *técnicamente la evaluación es un proceso complejo*). Es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo). La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser (Tejedor, 2011).

1.3.2. Evaluación del desempeño profesional del docente

Cuando tratamos de explicar en qué consiste el desempeño escolar del docente, necesariamente caemos en su práctica docente, por lo tanto y para clarificar esta categoría tenemos que la práctica docente se conforma por un sistema complejo de acciones que se manifiestan en el ejercicio de la profesión específicamente en el contexto escolar. Cabe resaltar que la práctica docente es el proceso mediante el cual el maestro se constituye y se recrea cotidianamente como tal y de manera intuitiva crea cada vez nuevas estrategias didácticas, técnicas y métodos, aprobando unos y desechando otros.

En este sentido rescatamos que para saber cuál es el desempeño académico del docente, tenemos que tomar en cuenta sus particularidades académicas y laborales, así como la forma en que conduce el proceso educativo; sin dejar de lado el conocimiento o desconocimiento que tenga del contexto en el que está actuando.

1.3.2.1. Dimensiones para la evaluación docente.

Los criterios e indicadores que consideramos importantes para evaluar el desarrollo escolar son:

Cuadro 4 Criterios e indicadores para la evaluación escolar

CRITERIOS	INDICADORES
1.-Desempeño profesional del docente	1.1.Capacidad de planeación y dominio de los contenidos temáticos de las asignaturas 1.2. Capacidad para facilitar la construcción del conocimiento. 1.3. Facilidad en la comunicación dentro del aula.
2.-Actualización Profesional y capacitación docente	2.1. Nivel profesional de estudios 2.2. Asistencia y aprobación de cursos de didáctica y pedagogía 2.3. Participación en diseño e impartición de cursos de actualización para docentes
3.- Respeto de la normativa institucional	3.-1. Asistencia y puntualidad a las clases. 3.2. Observancia y acatamiento de los derechos y obligaciones de los alumnos. 3.3. Cumplimiento y respeto de la normativa.
4.- Participación en reuniones académicas y propuestas para mejorar el proceso educativo	4.1. Asistencia a reuniones de academia de profesores y elaboración de material didáctico 4.2. Asistencia a cursos, encuentros o seminarios de carácter educativo 4.3. Presentación de propuesta o sugerencias para agilizar el proceso del aprendizaje.
5.- Relaciones con los alumnos, profesores y directivos.	5.1. Flexibilidad para aceptar la opinión de los alumnos y respeto de raza y creencias 5.2. Nivel de comunicación con los alumnos dentro y fuera del aula. 5.3. Apoyo y cooperación entre profesores y directivos.

Fuente: Cómo hacer una evaluación de centros educativos, RUIZ, J. (1999).

Elaborado por: La autora. (2013).

No obstante que estos criterios e indicadores nos sirven para darnos una idea del papel que juega el profesor dentro del trabajo educativo, no son suficientes para evaluar justamente el desempeño escolar. Estamos conscientes que sólo son una arista de la pirámide educativa que nos proporciona parámetros del comportamiento que observan los profesores en el proceso de aprendizaje, pero no se traduce totalmente en la realidad de su desempeño escolar.

1.3.3. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

El Ministerio de Educación dentro de la propuesta de estándares de calidad de desempeño, nos señala que un directivo de calidad es el que “provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto 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 los estudiantes”.

1.3.3.1. Liderazgo educativo

El liderazgo es de vital importancia, por su papel en la calidad de las interacciones subjetivas que se producen entre los sujetos y grupos en el seno de las organizaciones educativas, y la influencia que este ejerce sobre los sujetos individuales. No resulta suficiente que el director sea portador de las competencias, para un desempeño exitoso de sus funciones con los resultados deseados.

Según, Fipella, Jaume y Pes Puig, Ramón, (1998), "El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercida por una persona sobre otras en una situación específica. El liderazgo es un grado de influencia que es esencialmente personal y va más allá de lo que la estructura organizativa normalmente puede dar de sí."

El liderazgo radica en la aptitud del director para interactuar con los sujetos que son el objeto de su actividad de dirección, y conducirlos, con un alto grado de compromiso y motivación, al alcance de los objetivos de la institución. Además está íntimamente relacionado con sus cualidades personales, en particular con su ejemplaridad, y su estilo de vida.

Además debemos tener en cuenta que un director debe ser en su desempeño eficaz, eficiente, autónomo, flexible y pertinente.

1.3.3.2. Administración educativa

De otro lado el hecho de que la educación sea parte de la sociedad requiere que se vincule con ella y sus diferentes actores, dentro de este aspecto se contemplan las funciones de gestión administrativa: “ proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.” (Ministerio de Educación, 2012), con ello se busca destinar coordinación, planificación y ejecución de proyectos para apoyar e incrementar el trabajo docente en bien de los educandos que a futuro se desempeñarán en el conglomerado social.

“La administración educativa tendrá que ser instrumento de cambio, un medio para lograr el desarrollo social y uno de los factores que lo hagan permanentemente posible” (Cortes, 2006, p.125).

La educación tiene carácter de servicio social, quienes están al frente de la administración cumplen la función de administradores educativos, tienen la misión de velar por la calidad de servicio que brinda la institución, pues son los gerentes educativos que hacen un seguimiento a la planificación, ejecución, cumplimiento de objetivos comunitarios.

1.3.3.3. Dimensiones para la evaluación del desempeño profesional directivo

En el Ministerio de Educación del Ecuador se plantea una evaluación de los directivos en pos de contribuir de manera significativa al mejoramiento del liderazgo y gestión institucional. Con ello plantea que El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Ministerio de Educación Ecuador (2012).

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

- Liderazgo
- Gestión pedagógica
- Gestión del talento humano y recursos
- Gestión del clima organizacional y convivencia escolar Ministerio de Educación Ecuador (2012)

Los directivos con dedicación completa a la escuela (40 horas o más), emplean más tiempo en tareas administrativas, de liderazgo instructivo y de supervisión, y menos, a tener contactos con los padres, o a buscar recursos. No hay diferencias significativas en las actividades de desarrollo profesional y en el desempeño de otras actividades Murillo Torrecilla & Román Carrasco (2011).

Para la determinación de la calidad del desempeño directivo podemos tomar desde algunas perspectivas esto se debe a que dichos directivos ocupan labores docentes en las instituciones, lo que hace dejar de lado aspectos esenciales propios de la dirección como el contacto con los padres de familia o los propios alumnos en labores administrativas, o su vez en la búsqueda de algún recurso para el adelanto de la institución, sin ánimo de adelantar criterios es importante

que los directores y rectores de las instituciones cumplan su cometido dedicándose a ello el cien por ciento del tiempo.

1.3.3.4. *Perfil directivo*

Todo persona que quiere dirigir una institución, debe poseer todos los valores, ya que la dignidad a la que va a representar no es fácil, debe estar dispuesto a sacar adelante a su institución y aspirar llegar al éxito total; además ser muy eficiente y cauteloso en la toma de decisiones, ya que la institución que va a dirigir o regentar, es donde se van a formar un sin número de estudiantes de diferente, raza, género, edad, religión, condición social, entre otros, siendo así el directivo debe plantearse metas a corto, mediano y largo plazo para de esta manera evidenciar los impactos sociales tanto para la institución como para sus educandos.

Ruiz J. (1994), nos señala que; En un futuro próximo se vislumbra una nota común en casi todos los países: su mayor profesionalidad. La evolución del perfil de los directores ha oscilado desde unas funciones exclusivamente pedagógicas hasta otras más relacionadas con la gestión, administración y hasta el marketing, que en estos momentos se va imponiendo con las mayores exigencias de la sociedad, son factores que intervienen para generar este perfil en los directores de centros.

Los directores o rectores, han de ser competentes desde el punto de vista político, al ser los garantes principales de la concreción de las políticas educativas planteadas nacionalmente en los centros docentes, las mismas que constituyen las estructuras y las bases sobre las que descansan los sistemas educativos y donde tales políticas se deben hacerse realidad.

De igual manera nos habla de cuanto impacto debe tener el directivo, sobre la formación de los estudiantes, es decir de su preparación académica y humana, para la vida y su desenvolvimiento eficiente y eficaz en la sociedad; aunque claro la primera educación que todos tenemos inicia en nuestro hogar, es ahí donde aprendemos valores morales y nuestra formación como personas; actitudes que nos permitirán en el futuro vivir una sana convivencia pacífica y solidaria entre seres humanos que nos rodean.

CAPÍTULO II

2. Metodología

2.1. Contexto institucional

El Instituto Agropecuario “Benjamín Araujo” está ubicado en el centro del cantón Patate en las calles Zapater y Eloy Alfaro esquina.

Fue creado en noviembre del año 1957 como colegio Nacional, transcurridos 17 años de ardua labor se le considero como Instituto Superior en agosto del año 1994, al incrementarse la tecnología interna para los procesos productivos, es nombrado como Instituto Tecnológico en abril del 2000.

La institución posee una superficie de 15 hectáreas divididas en dos granjas: Delicia donde funciona la planta física del establecimiento y La Delicia donde los estudiantes hacen cultivos y prácticas agrícolas, dichos fondos son destinados a la cuenta del gobierno de turno.

En el centro educativo existen estudiantes en su gran mayoría del sector rural del cantón; también acoge educandos del cantón Pelileo y Baños para el bachillerato, debido a las especialidades que oferta.

La misión de la institución es formar bachilleres técnicos, como profesionales de mando medio y recursos humanos, para desenvolverse en los campos agropecuarios e industriales, preparados humanísticamente para el auto emprendimiento; capaces de contribuir al desarrollo armónico de la producción, a través de las prácticas productivas agropecuarias, con estructura curricular basada en competencias que les permita insertarse en el mundo del trabajo.

En cuanto a la visión, tiene un entorno futurista, es la de ser una institución educativa Técnica de calidad que responda a la educación científica, tecnológica y social, con la práctica de valores basados en el desarrollo del pensamiento lógico, con proyección a satisfacer necesidades agroalimenticias del país. (Biblioteca de la Institución, ITSABA).

2.2. Participantes

La investigación se realizó en el Cantón Patate, en el Instituto Técnico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”.

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

Cuadro 5 Participantes de la Investigación

POBLACION A INVESTIGARSE	
ESTRATOS	N°
Para el desempeño profesional docente	
Rector	1
Docentes de educación básica y bachillerato	30
Estudiantes de básica	300
Estudiantes de bachillerato	200
Padres de Familia	500
Para el desempeño profesional directivo	
Rector	1
Supervisor escolar	1
Consejo ejecutivo	4
Consejo estudiantil	7
Comité central de padres de familia	7

Fuente: Lineamientos dados por el equipo planificador-UTPL

Elaborado por: La Investigadora (2013).

2.2.1. Muestra

Se realizó un muestreo a la población de estudiantes del 8º,9º y 10º de educación básica y otra para los estudiantes de 1º, 2º y 3º de Bachillerato, de igual manera con cada uno de los padres de familia tanto del básico como del bachillerato, ya que poseen la misma cantidad de representantes

La fórmula que se aplicó para la muestra es la siguiente:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 % = 1.96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0.5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05.

Por ejemplo tenemos la fórmula aplicada a los estudiantes de BASICA:

Número total de: 300 estudiantes:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 300}{(0,05)^2(299) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = 169$$

El número de estudiantes para el muestreo de educación básica es 169.

La selección para la muestra de los estudiantes de bachillerato y de padres de familia fue la misma que se aplicó a los estudiantes de básica.

Estudiantes de bachillerato $n = 132$

Padres de familia $n = 217$

Por otra parte, para las encuestas al Rector, Consejo Ejecutivo, Docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres Familia y Supervisor Escolar, se trabajó con la población.

2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1. Métodos

Método socioeducativo

Este método se basaba en el paradigma de análisis crítico.

Método Inductivo-Deductivo

Este método fue utilizado al momento de procesar los resultados y la información de las encuestas. La hipótesis dice que el desempeño docente y directivo de educación básica y de

bachillerato es mediocre en el Ecuador, pero al contrastar con los resultados de las encuestas se deduce que la educación es de buena calidad en nuestro país.

Método Analítico-Sintético

También se tomó en cuenta el método analítico sintético para descomponer el todo de la parte teórica y de la parte investigativa y luego reconstruirlo mediante el análisis y síntesis de los temas más apegados a nuestro tema de investigación.

Método Hermenéutico

Utilizado para procesar las fuentes bibliográficas e interpretarlas correctamente, en la elaboración del marco teórico. Además se dió mayor aplicación de este método en el análisis y discusión de los resultados en las encuestas luego de la elaboración de las tablas al observar y buscarle significado a los mismos.

Método Estadístico

Se utilizó el método estadístico al seguir una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación con el propósito de la comprobación de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Para ello se hizo primero la recolección de los datos mediante las encuestas. Después se procedió con el recuento o cómputo de la información; ya que fue sometida a revisión, clasificación y cómputo numérico, requiriéndose de una computadora y un programa especial para el manejo de bases de datos.

Luego se consideró la Presentación, donde se elaboraron las tablas de manera que se pueda realizar una revisión precisa de los mismos mediante los porcentajes.

A ello continuó la Síntesis, donde se resumió la información. Finalmente se procedió al análisis mediante el uso de las tablas, comparando, analizando y resumiendo los resultados de las encuestas.

2.3.2. Técnicas

Entre las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la realización de esta investigación son las siguientes:

Observación

Este instrumento de investigación se utilizó en la observación de la clase impartida por el maestro evaluado como también durante la aplicación de las encuestas en el lugar de campo, observando las reacciones de algunos estudiantes y maestros.

La Entrevista

Instrumento empleado con las autoridades del plantel para solicitar permiso y autorización a realizar la investigación de campo en la institución educativa.

La Encuesta

Tanto para la evaluación del desempeño profesional docente como directivo se utilizó la técnica de la encuesta, en la que se tomó como instrumento de evaluación los cuestionarios elaborados por el Ministerio de Educación.

2.3.3. Instrumentos

El objetivo de estos instrumentos es reflexionar sobre su desempeño profesional docente y directivo, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, el aprendizaje de los estudiantes, la gestión directiva y las relaciones con la comunidad educativa.

Para la evaluación del desempeño docente se utilizó la autoevaluación de los docentes, la coevaluación, la evaluación por parte de los directivos, la evaluación por parte de los estudiantes, la evaluación por parte de los padres de familia y la evaluación de la Clase Observada a los docentes.

Desempeño profesional docente:

- Autoevaluación de los docentes.
- Coevaluación de los docentes.
- Evaluación de los docentes por el rector.
- Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- Evaluación de los docentes por los padres de familia.

De manera general estos instrumentos contienen las siguientes dimensiones a evaluarse, ellas son:

- Sociabilidad Pedagógica.- hace referencia al trato e importancia que da el maestro a sus estudiantes.
- Habilidades pedagógicas y didácticas.- se refiere netamente a las destrezas que todo docente debe considerar para desarrollar sus horas clase. Valora el método y procedimiento que los maestros aplican, así como las estrategias que utiliza en su quehacer diario, su actualización y preparación al acudir al aula de clase para impartir sus conocimientos.
- Desarrollo Emocional.- valora la actitud y trato del docente hacia sí mismo, su profesión, sus colegas, sus discentes y padres de familia.
- Atención a Estudiantes con necesidades especiales.- valora la actitud del maestro hacia los estudiantes especiales.
- Aplicación de normas y reglamentos.- valora cuanto el docente se encuentra involucrado con la aplicación de las normas y reglamentos de la institución y su cumplimiento con dichas normas.
- Relaciones con la comunidad.- evalúa la participación activa del docente con la comunidad en la que se desenvuelve como docente.
- Clima de trabajo.- valora la actitud del maestro frente a posibles conflictos y si ésta aporta de forma positiva para la comunidad educativa.
- Disposición al cambio en educación.- hace referencia si el docente evaluado realiza investigaciones de nuevas formas educativas.

Desempeño profesional directivo:

- Autoevaluación al rector, vicerrector y consejo ejecutivo.

- Evaluación del rector y vicerrector por el consejo ejecutivo.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el consejo estudiantil.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el comité central de padres de familia.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del supervisor escolar.

Estos instrumentos están compuestos de tres dimensiones que son:

Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas y Competencias de Liderazgo en la comunidad.

Observación de la clase:

- Matriz de evaluación: observación de clase.

La evaluación de la Clase Observada al docente contiene las dimensiones:

- Actividades iniciales que evalúa algunos criterios que el docente debe cumplir al inicio de una clase como presentar los objetivos a los estudiantes, revisar tareas, etc.
- Proceso de enseñanza aprendizaje.- donde el maestro cumple o no con ciertos criterios para comprobar si realmente se dio un aprendizaje comprensivo, significativo y funcional.
- El Ambiente en el aula.- valora el trato, disciplina y motivación del docente hacia sus estudiantes.

Nota: los instrumentos que sirvieron como referente para el presente estudio fueron tomados del Ministerio de Educación del Ecuador (MEC).

2.4. Recursos

Para la realización de la presente investigación se utilizó varios recursos importantes como:

- Humanos
- Institucionales
- Materiales
- Económicos

Cuadro 6 Recursos de la investigación

RECURSOS			
HUMANOS			
Autora de tesis			
Estudiantes			
Docentes			
Directivos internos y externos			
Padres de familia			
INSTITUCIONALES			
Universidad Tecnica Particular de Loja			
Instituto Tecnologico Superior Agropecuario			
MATERIALES Y ECONOMICOS			
DETALLE	CANTIDAD	V. UNITARIO	V.TOTAL
Guia didactica	1	0,00	0,00
Copias	2500	0,02	50,00
Libros de consulta	20	0,00	0,00
Computadora	1	0,00	0,00
Esferos	10	0,30	3,00
Lapices	10	0,25	2,50
Impresora	1	0,00	0,00
Internet plan mensual	6 meses	30,00	180,00
Hojas	200	0,01	2,00
TOTAL:		237,50	

Fuente: Lineamientos dados por el equipo planificador-UTPL

Elaborado por: La Investigadora (2013).

2.5. Diseño de la investigación

Las maneras de cómo conseguir respuesta a las interrogantes o hipótesis planteadas dependen de la investigación. Por esto, existen diferentes tipos de diseños de investigación, de los cuales debe elegirse uno o varios para llevar a cabo una investigación particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2000; Castillo, 2005).

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. Los diseños son estrategias con las que intentamos obtener respuestas a preguntas como:

- Contar
- Medir
- Describir

El diseño de investigación estipula la estructura fundamental y especifica la naturaleza global de la intervención.

El investigador cuando se plantea realizar un estudio suele tratar de desarrollar algún tipo de comparación. El diseño de investigación supone, así, especificar la naturaleza de las comparaciones que habrían de efectuarse, ésta pueden ser:

- Entre dos o más grupos
- De un grupo en dos o más ocasiones
- De un grupo en diferentes circunstancias
- Con muestras de otros estudios.

El diseño también debe especificar los pasos que habrán de tomarse para controlar las variables extrañas y señala cuándo, en relación con otros acontecimientos, se van a recabar los datos y debe precisar el ambiente en que se realizará el estudio. Esto quiere decir que el investigador debe decir dónde habrán de llevarse a cabo las intervenciones y la recolección de datos, esta puede ser en un ambiente natural (como el hogar o el centro laboral de los sujetos) o en un ambiente de laboratorio (con todas las variables controladas).

Al diseñar el estudio el investigador debe decir qué información se dará a los sujetos, es recomendable revelar a los sujetos el propósito de la investigación y obtener su consentimiento.

2.6. Procedimiento

Se utiliza los medios en base a la asesoría personalizada con la asesora de la tesis y los parámetros establecidos en la guía didáctica de postgrado de la UTPL, en el establecimiento educativo investigado, para esto se consideraron los siguientes principios:

- Lectura comprensiva de la guía didáctica.
- Entrevista con el Rector, para la autorización respectiva y la coordinación de actividades, para dar a conocer los objetivos y el alcance de la investigación, solicitando la colaboración en el proceso de investigación y la aplicación de los instrumentos a la comunidad educativa.
- Aplicación de instrumentos específicos a la comunidad educativa.
- Envío de instrumentos específicos, junto con una circular a los padres de familia a través de los estudiantes de los distintos años de educación básica y bachillerato.
- Observación de una clase dictada por el docente, previa autorización del mismo.
- Organización de la información teórica, de campo y experiencial como fundamento para elaborar el informe de investigación
- Elaboración del marco teórico referencial considerando cada uno de los lineamientos dados por el equipo planificador de la U.T.P.L
- Descripción, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo.
- Corrección y estructuración en forma definitiva por la tutora para la presentación de la tesis.
- Autorización por parte del tutor de grado para impresión definitiva
- Resultados, análisis, interpretación y discusión

2.6.1. Supuestos

Los supuestos se constituyeron mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo planteados para este trabajo investigativo.

A continuación se detalla los supuestos de la investigación:

- El actual desempeño profesional docente en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” en el nivel de básica y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Este supuesto no se comprobó, debido a que el desempeño profesional docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” tiene una calificación de 75,32 /100 equivalente a BUENO, ubicándose en la categoría B.

- El actual desempeño profesional directivo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” del nivel de básica y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Este supuesto no se comprobó, debido a que el desempeño profesional del directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” tiene una calificación de 58,85 /100 equivalente a BUENO, ubicándose en la categoría B.

En conclusión, los supuestos planteados por la Universidad Técnica Particular de Loja, donde se asigna una característica de deficiente al desempeño profesional docente y directivos en función de los estándares de calidad, no resultan ser reales en la práctica, ya que los resultados de las encuestas, demuestran lo contrario otorgando una calificación de carácter BUENO al Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”. En ciertos aspectos los resultados son DEFICIENTES; si los pasamos por alto no se lograra mejorarlos y solucionarlos, con el fin de lograr la excelencia académica.

CAPÍTULO III

3. Resultados análisis interpretación y discusión

En este apartado se hablará de los resultados de las encuestas sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario Benjamín Araujo, del cantón Patate, de la provincia del Tungurahua, durante el año 2011- 2012”

A continuación se detallan las tablas, con los datos tabulados que obtuve a través de los instrumentos de investigación aplicados (encuestas y observación de la clase):

3.1. Resultados

3.1.1. Desempeño profesional docente

➤ Autoevaluación docentes

Cuadro 1 Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,385	2,575	30	2,96	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,385	2,575	30	2,96	0,099
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,255	0,462	1,957	30	2,674	0,089
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,385	2,575	30	2,96	0,099
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,153	0,693	1,854	30	2,7	0,090
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,102	1,463	0,927	30	2,492	0,083
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,13	0,306	0,693	1,03	30	2,159	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,905	0,630

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 0,63 / 072 puntos, ubicándose en un nivel alto, lo que evidencia el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, un porcentaje mínimo menciona no preocuparse por la ausencia de un estudiante y reconoce que rara vez llama a los padres de familia o representantes.

Cuadro 2 Habilidades Pedagógicas y didácticas

2. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,102	0,462	2,266	30	2,83	0,094
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,77	1,854	30	2,726	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,77	2,06	30	2,83	0,094
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,924	1,751	30	2,726	0,091
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,306	0,847	1,339	30	2,492	0,083
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	1,001	1,751	30	2,752	0,092
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0,357	1,155	0,515	30	2,027	0,068
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,153	1,155	1,236	30	2,544	0,085
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	1,232	1,442	30	2,674	0,089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,03	0	1,309	1,236	30	2,571	0,086
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,255	0,847	1,442	30	2,544	0,085
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,255	1,155	1,03	30	2,44	0,081
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,153	1,155	1,236	30	2,544	0,085
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,693	2,163	30	2,856	0,095
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,153	0,539	2,06	30	2,752	0,092
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,693	2,06	30	2,804	0,093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,153	1,001	1,442	30	2,596	0,087
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,05	3,051	1,463	0,618	30	5,184	0,173
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,255	1,54	0,515	30	2,31	0,077
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,357	1,386	0,515	30	2,258	0,075
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,306	1,309	0,721	30	2,336	0,078
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								

2.24.1. Analizar	0	0	0,255	1,309	0,824	30	2,388	0,080
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,051	1,463	1,03	30	2,544	0,085
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,102	1,54	0,824	30	2,466	0,082
2.24.4. Observar.	0	0	0	1,463	1,133	30	2,596	0,087
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	1,54	1,03	30	2,57	0,086
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	1,155	1,442	30	2,648	0,088
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	1,54	1,03	30	2,57	0,086
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	1,463	1,133	30	2,596	0,087
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,153	1,232	1,133	30	2,518	0,084
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,153	0,924	1,545	30	2,622	0,087
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,102	1,155	1,339	30	2,596	0,087
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	1,232	1,442	30	2,674	0,089
2.24.13. Respetar.	0	0	0,051	1,463	1,03	30	2,544	0,085
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	1,54	1,03	30	2,57	0,086
2.24.15. Socializar.	0	0	0,969	0,462	0,515	30	1,946	0,065
2.24.16. Concluir.	0	0	0	1,386	1,236	30	2,622	0,087
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	1,386	1,236	30	2,622	0,087
2.24.18. Preservar.	0	0	0	1,463	1,133	30	2,596	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	102,484	3,416

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 3,42 / 4,23 puntos, ubicándose en un nivel alto, es digno de aplaudir el empeño brindado para la elaboración de material didáctico, utilizado en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes, mientras que un mínimo porcentaje de docentes expresa que se interesa y pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior. Este aspecto es importante ya que refresca los conocimientos y genera confianza en los estudiantes.

Se evidencia en gran medida que no se está utilizando herramientas tecnologías de información y de comunicación; considerándose estas como indispensables en el proceso de enseñanza y aprendizaje para cumplir con los nuevos proyectos educativos.

Cuadro 3 Desarrollo emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0,616	1,854	30	2,521	0,084
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,051	1,386	1,133	30	2,57	0,086
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,051	0,847	1,854	30	2,752	0,092
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	1,155	1,442	30	2,648	0,088
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,03	0	0,77	1,957	30	2,753	0,092
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,16	0,459	0,308	0,618	30	1,541	0,051
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,1	0,102	0,924	0,824	30	1,954	0,065
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,153	0,924	1,545	30	2,622	0,087
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,13	0,561	0,308	1,03	30	2,029	0,068
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,102	0,077	2,781	30	2,96	0,099
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,308	2,678	30	2,986	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,336	0,911

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 0,91 / 1.13 puntos, ubicándose en un nivel alto, lo que evidencia que la seguridad que tienen los docentes en la toma de decisiones es firme creando un ambiente de respeto dentro de la comunidad educativa, mientras que en el aspecto que se refiere a la estimulación por parte de las autoridades superiores no se encuentran satisfechos.

Cuadro 4 Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,03	0,51	0,693	1,03	30	2,259	0,075
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,51	1,155	0,515	30	2,18	0,073
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,03	0,408	0,924	0,927	30	2,285	0,076
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,08	0,306	0,847	1,03	30	2,261	0,075
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,1	0,204	0,616	1,236	30	2,16	0,072
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,1	0,408	0,847	0,721	30	2,08	0,069
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,05	0,255	1,155	0,824	30	2,286	0,076
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,05	0	1,54	0,824	30	2,416	0,081
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,05	0,459	0,462	1,339	30	2,312	0,077
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,05	0,459	0,462	1,339	30	2,312	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,551	0,752

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 0,75 / 1.03 puntos, ubicándose en un nivel medio, el aspecto más relevante es el de permitir que los estudiantes se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase contribuyendo con el desarrollo social de los estudiantes y su entorno y el más deficiente implica que el docente no propone tareas diferenciadas según las necesidades de cada estudiante ya que no está capacitado en enseñanza a dicentes con deficiencias de aprendizaje.

Cuadro 5 Aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,408	0,924	1,03	30	2,362	0,079
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,385	2,575	30	2,96	0,099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,153	0,385	2,266	30	2,804	0,093
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,77	2,06	30	2,83	0,094
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,03	0,102	1,001	1,442	30	2,571	0,086
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	1,155	1,545	30	2,7	0,090
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,77	2,06	30	2,83	0,094
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,078	1,648	30	2,726	0,091
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,693	2,163	30	2,856	0,095
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,21	0,102	0,462	1,236	30	2,008	0,067
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,647	0,888

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 0,88 / 1.03 puntos, ubicándose en un nivel alto, resultado que demuestra el respeto y cumplimiento de las normas académicas e institucionales por parte de los docentes fomentando la puntualidad y las buenas costumbres, existe un grupo minoritario que falta a su labor docente solo en caso de fuerza mayor.

Cuadro 6 Relaciones con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,1	0,306	0,924	0,824	30	2,158	0,072
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,18	0,408	0,462	0,927	30	1,979	0,066
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,13	0	0,77	1,545	30	2,445	0,082
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,459	0,77	0,824	30	2,053	0,068
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,05	0,255	0,77	1,03	30	2,107	0,070
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,05	0,102	0,616	1,545	30	2,315	0,077
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,05	0,153	0,308	2,163	30	2,676	0,089
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,255	0,462	1,957	30	2,674	0,089
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,153	0,77	1,236	30	2,159	0,072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,566	0,686

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 0,69 / 0,93 puntos, ubicándose en un nivel medio, resultado que demuestra la apertura al diálogo permanente y al trabajo planteado por la comunidad educativa con miras a crear un ambiente cálido y de calidez entre sus miembros, contraponiéndose al aspecto más bajo que es el de programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, este es un resultado ambiguo ya que los dos aspectos deberían ser concordantes.

Cuadro 7 Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	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	1,54	1,03	30	2,57	0,086
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,03	0,051	0,77	1,442	30	2,289	0,076
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	1,232	0,927	30	2,21	0,074
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,306	1,001	0,824	30	2,131	0,071
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,153	1,309	1,03	30	2,492	0,083
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	1,078	1,648	30	2,726	0,091
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,102	1,386	0,927	30	2,415	0,081
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,847	1,854	30	2,752	0,092
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	1,155	1,545	30	2,7	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,285	0,743

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

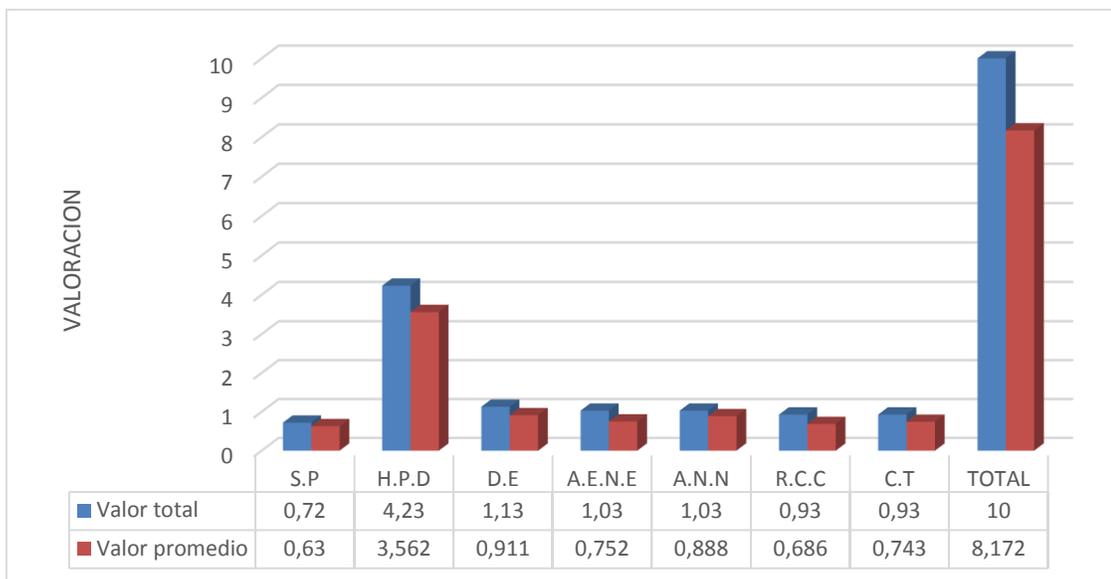
El puntaje obtenido en esta dimensión es de 0,74 / 0,93 puntos, ubicándose en un nivel medio, resultado que demuestra que la cantidad de docentes que compara intereses y motivaciones con sus compañeros del área o curso es mínimo esto es perjudicial ya que el nivel competitivo deja de ser un objetivo pedagógico, claro que se compensa esto con la disposición por parte de los docentes a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las de él, dentro del marco educativo.

Cuadro 8 Resumen de autoevaluación de docentes

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	S.P	0,72	0,63
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	H.P.D	4,23	3,562
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	D.E	1,13	0,911
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	A.E.N.E	1,03	0,752
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	A.N.N	1,03	0,888
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	R.C.C	0,93	0,686
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	C.T	0,93	0,743
	TOTAL	10	8,172

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 2 Resumen de autoevaluación de los docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los cálculos integrales del instrumento de autoevaluación docente aplicado a 30 profesores, refleja un resultado sobresaliente de 8,17/10, la mayoría de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos referenciales de la guía didáctica.

En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad que:

Las dimensiones correspondientes a: Sociabilidad Pedagógica y a la aplicación de normas y reglamentos son sus fortalezas ya que es apreciable que los docentes tratan a sus colegas y estudiantes con cortesía y respeto, y acatan la aplicación de normas y reglamentos que rigen a la institución, esta conducta demuestra que las normas de convivencia institucional se ejecutan de manera correcta.

Las dimensiones correspondientes a: Atención a estudiantes con necesidades especiales y a las Relaciones con la comunidad son sus debilidades por lo que el docente debe utilizar técnicas de enseñanza y aprendizaje acorde con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes con necesidades de aprendizaje, al generar interés ante las necesidades individuales y preparándose adecuadamente para esta labor, deben relacionarse con la comunidad

programando actividades que involucren a toda la comunidad educativa, con talleres y charlas fomentadas en el buen vivir.

➤ **Coevaluación docente**

Cuadro 9 Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	3,468	6,930	30	10,398	0,347
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,384	1,734	8,470	30	10,588	0,353
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,384	1,445	8,855	30	10,684	0,356
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	2,89	7,700	30	10,59	0,353
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	2,89	7,7	30	10,59	0,353
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	2,312	8,47	30	10,782	0,359
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	2,312	8,47	30	10,782	0,359
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	3,757	6,545	30	10,302	0,343
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	4,624	5,39	30	10,014	0,334
TOTAL	---	---	---	---	---	---	94,73	3,158

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 3,16 / 3,46 puntos, ubicándose en un nivel alto, resultado que demuestra que la mayoría de los docentes utilizan una bibliografía actualizada para planificar sus clases, pero a la vez muestran que no se elabora adaptaciones del currículo

para estudiantes con necesidades educativas especiales lo que va en contra de la nueva reforma de la ley de educación.

Cuadro 10 Cumplimiento de normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	4,046	6,160	30	10,206	0,340
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	3,179	7,315	30	10,494	0,350
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,384	2,312	7,7	30	10,396	0,347
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,96	1,734	7,315	30	10,009	0,334
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0	0,96	2,89	5,775	30	9,625	0,321
TOTAL	---	---	---	---	---	---	50,73	1,691

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 0,63 / 072 puntos, ubicándose en un nivel alto, resultado que demuestra que la mayoría de los docentes elaboran un plan anual de asignaturas, esto es loable ya que cumplen con las disposiciones de las autoridades, pero a la vez muestra que no programan actividades para realizar con los padres de familia y mejorar las relaciones de convivencia.

Cuadro 11 Disposición al cambio en la educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,384	4,046	5,39	30	9,82	0,327
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,384	2,023	8,085	30	10,492	0,350
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	2,023	8,855	30	10,878	0,363
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,576	1,734	8,085	30	10,395	0,347
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,585	1,386

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 1,39 / 1,54 puntos, ubicándose en un nivel alto, resultado que demuestra que la mayoría de los maestros están mentalizados e involucrados en la consecución del plan estratégico institucional ya que es una disposición ministerial que tiene como objetivo la calidad educativa, pero se evidencia la falta de preparación y creatividad por parte de los docentes en el momento de proponer nuevas iniciativas de trabajo.

Cuadro 12 Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,578	10,78	30	11,358	0,379
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	2,312	8,47	30	10,782	0,359
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	2,312	8,47	30	10,782	0,359
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,96	1,445	7,7	30	10,105	0,337
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	1,156	9,625	30	10,973	0,366
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	1,445	9,625	30	11,07	0,369
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,384	0,867	10,395	30	11,646	0,388
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,445	9,625	30	11,07	0,369
TOTAL	---	---	---	---	---		87,786	2,926

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

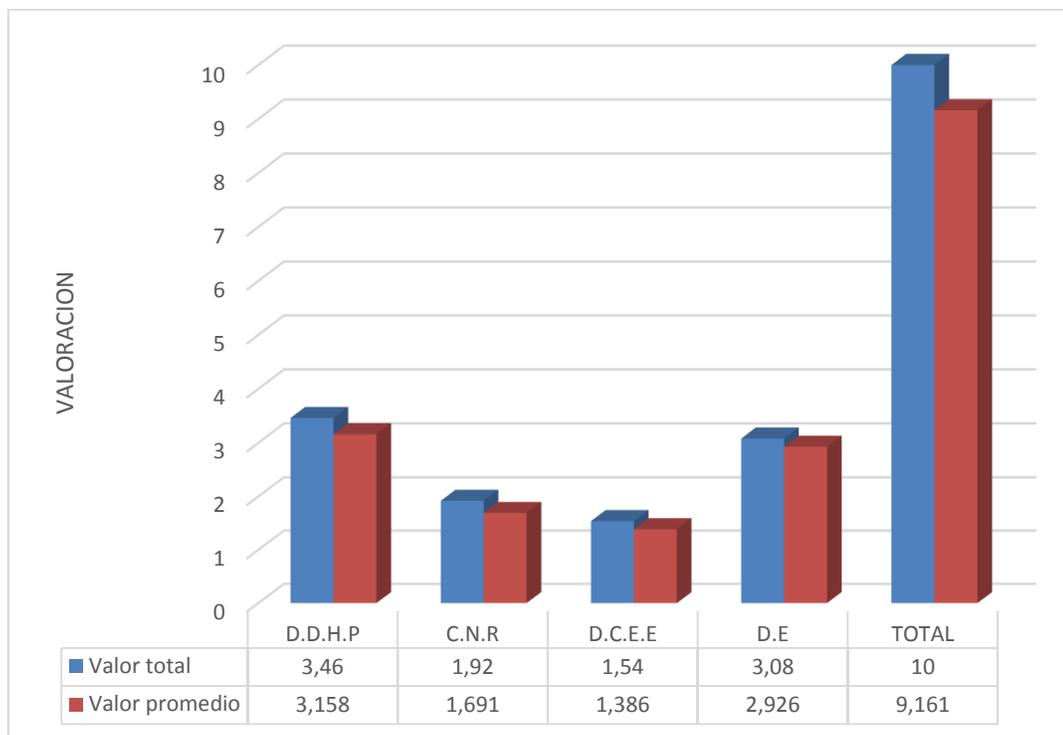
El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 2,93 / 3,08 puntos, resultado que demuestra que la preocupación sincera por parte de los docentes cuando falta un compañero es un factor importante ya que se consideran parte importante del entorno educativo, pero demuestran poco interés en fomentar la no discriminación de los compañeros.

Cuadro 13 Resumen de coevaluación de docentes

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	D.D.H.P	3,46	3,158
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	C.N.R	1,92	1,691
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	D.C.E.E	1,54	1,386
4. DESARROLLO EMOCIONAL	D.E	3,08	2,926
TOTAL		10	9,161

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 3 Resumen de coevaluación de los docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los cálculos integrales del instrumento de coevaluación docente aplicado a 30 profesores, refleja un resultado excelente cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos referenciales de la guía didáctica.

En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad que:

En este instrumento, su fortaleza corresponde a la dimensión del desarrollo emocional el mismo que indica que los docentes mantienen una excelente relación con sus compañeros de docencia y con los estudiantes, lo que permite crear ambientes agradables para el trabajo, no así en el cumplimiento de las normas y reglamentos que en esta ocasión se manifiesta como debilidad.

➤ **Evaluación del docente por parte del rector**

Cuadro 14 Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2.35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	2,22	3,315	0,000	30	5,535	0,185
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,74	4,199	1,770	30	6,709	0,224
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,888	4,42	1,180	30	6,488	0,216
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,74	5,083	0,590	30	6,413	0,214
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,74	4,862	0,885	30	6,487	0,216
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,592	4,641	1,475	30	6,708	0,224
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,74	5,083	0,590	30	6,413	0,214
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,74	4,641	1,180	30	6,561	0,219
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,314	1,710

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 1,71 / 2,35 puntos, de acuerdo a esto se demuestra que el docente está capacitado para de explicar la importancia de los temas tratados en el aprendizaje vinculándolos a la vida futura del estudiante; Por otro lado, no toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, lo que no le motiva al estudiante en su proceso de aprendizaje significativo, ocasionando vacíos académicos irrecuperables.

Cuadro 15 Atención a estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,888	4,42	1,180	30	6,488	0,216
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,74	4,199	1,770	30	6,709	0,224
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,74	4,199	1,770	30	6,709	0,224
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	1,924	2,873	1,180	30	5,977	0,199
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	2,22	3,315	0,000	30	5,535	0,185
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	1,036	3,978	1,475	30	6,489	0,216
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,888	4,42	1,180	30	6,488	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,395	1,480

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 1,48 / 2,06 puntos, lo que demuestra la importancia de propiciar la no discriminación ante estudiantes con necesidades individuales; controlando burlas y maltratos físicos o psicológicos, además se hace necesaria la capacitación del docente en metodologías eficaces, para lograr integrar a los estudiantes especiales al ritmo de trabajo de la clase.

Cuadro 16 Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,332	4,641	0,000	30	5,973	0,199
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,148	6,409	0,000	30	6,557	0,219
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	5,967	0,885	30	6,852	0,228
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	6,188	0,590	30	6,778	0,226
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,148	3,978	3,245	30	7,371	0,246
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,296	3,757	3,245	30	7,298	0,243
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,74	1,989	3,245	30	5,974	0,199
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,74	4,199	1,770	30	6,709	0,224
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,07	0,296	0	0,590	30	0,96	0,032
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	1,48	4,199	0,295	30	5,974	0,199
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,446	2,015

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 2,01 / 2,94 puntos, corresponde a un nivel alto implicando que la planificación de las clases en el marco del currículo nacional se está cumpliendo a cabalidad por el temor a ser sancionado si incumple con esta disposición, pero en lo que se requiere mejorar es en la capacitación de los docentes en el manejo de las herramientas de tecnología de información y comunicación, para que puedan ser aplicadas en las clases diarias.

Cuadro 17 Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,296	6,188	0,000	30	6,484	0,216
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,74	4,862	0,885	30	6,487	0,216
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	1,628	3,315	1,180	30	6,123	0,204
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	2,22	2,21	1,475	30	5,905	0,197
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	3,094	4,720	30	7,814	0,260
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,813	1,094

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 1,04 / 1,47 puntos, representa un nivel medio sin embargo se evidencia su evidente puntualidad a todas sus clases, por otro lado no ha logrado manejar los conflictos con profesionalismo ya que inconscientemente los ha vinculado con el plano personal.

Cuadro 18 Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,888	3,757	2,065	30	6,71	0,224
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1,628	3,757	0,590	30	5,975	0,199
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1,776	3,315	0,885	30	5,976	0,199
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,296	4,862	1,770	30	6,928	0,231
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,589	0,853

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

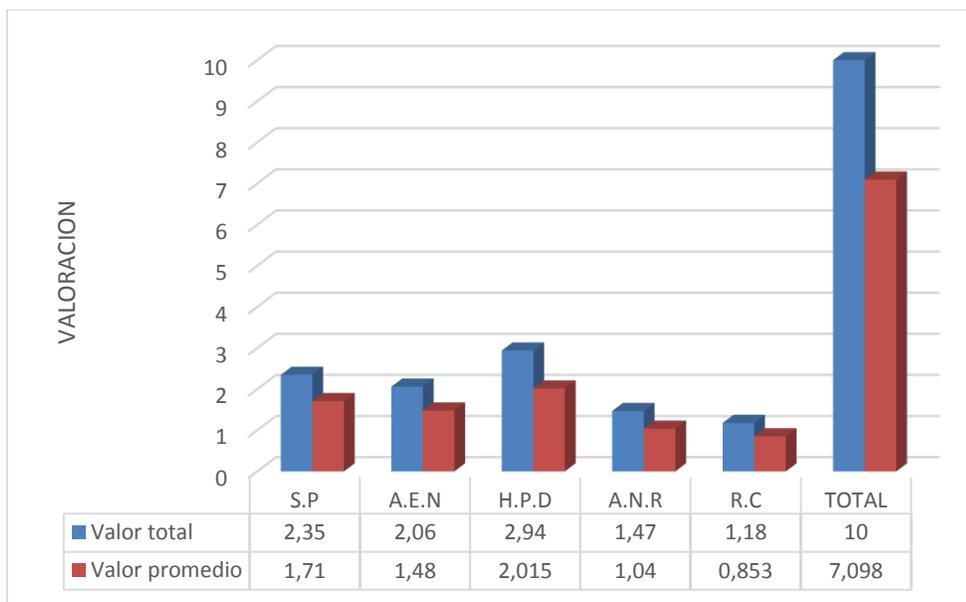
El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 0,85 / 1,18 puntos, equivalente a un nivel medio sin embargo es relevante y de consideración que la mayoría de docentes participa activamente en el desarrollo de la comunidad; sin embargo, hace falta involucrarse un poco más en las actividades de la Institución, relacionadas con los padres de familia representantes y estudiantes.

Cuadro 19 Resumen de evaluación de docentes por parte del rector

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	S.P	2,35	1,71
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDAD	A.E.N	2,06	1,48
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	H.P.D	2,94	2,015
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	A.N.R	1,47	1,04
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	R.C	1,18	0,853
	TOTAL	10	7,098

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 4 Resumen de evaluación de los docentes por parte del rector



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los cálculos integrales del instrumento de evaluación del docente por parte del rector aplicado a 30 profesores, refleja un resultado MUY BUENO de 7,10/10, cada una de las dimensiones reflejan

puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos referenciales de la guía didáctica.

En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad que:

En la evaluación por parte del rector en la Sociabilidad Pedagógica, se aprecia que los docentes están capacitados para explicar la importancia de los temas tratados en el aprendizaje vinculándolos a la vida futura del estudiante, alcanzando un menor porcentaje en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, en el ítem referente a utilizar tecnologías de comunicación e información para sus clases, las autoridades manifiestan que es necesaria la capacitación y utilización de la tecnología para que sus clases impartidas sean más activas y dinámicas.

➤ **Evaluación del desempeño profesional docente por parte de los estudiantes**

Cuadro 20 Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	4,28	13,72	23,644	61,74	217	103,379	0,476
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	5,99	18,522	23,644	32,928	217	81,079	0,374
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,57	4,459	41,12	64,484	217	112,628	0,519
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,91	6,86	35,98	68,6	217	114,347	0,527
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	2,39	10,976	24,158	78,204	217	115,732	0,533
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	4,79	5,831	35,98	61,74	217	108,339	0,499
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,45	5,831	27,756	27,44	217	65,473	0,302
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,74	10,29	26,214	72,716	217	111,956	0,516
1.8.2. Sintetizar.	0	2,74	7,546	43,176	54,88	217	108,338	0,499
1.8.3. Reflexionar.	0	2,57	13,72	46,26	39,102	217	101,647	0,468
1.8.4. Observar.	0	1,71	6,174	51,4	52,822	217	112,106	0,517
1.8.5. Descubrir.	0	2,74	10,29	29,298	71,344	217	113,668	0,524
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,88	5,831	30,326	79,576	217	117,614	0,542
1.8.7. Escribir correctamente.	0	3,93	7,203	28,784	71,344	217	111,264	0,513
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	2,91	6,174	35,98	69,972	217	115,033	0,530
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1592,603	7,339

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión es de 7,34 / 10,97 puntos, correspondiente a un nivel medio, lo que demuestra que la mayoría de estudiantes asignan al desarrollo de habilidades un mayor puntaje enfatizando al ítem de la redacción textual con claridad como la más importante; pero, en lo que se debe poner énfasis es en la utilización de las tecnologías de información y comunicación de manera permanente.

Cuadro 21 Habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	2,91	6,174	35,98	69,972	217	115,033	0,530
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	2,91	6,174	26,214	82,32	217	117,615	0,542
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,86	5,488	39,064	68,6	217	114,007	0,525
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	4,62	8,232	35,98	21,952	217	70,781	0,326
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	3,08	6,517	43,176	57,624	217	110,395	0,509
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,76	11,319	32,896	58,996	217	106,973	0,493
TOTAL	---	---	---	---	---	---	634,804	2,925

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 2,92 / 4,12 puntos, equivalente a un nivel medio, esto demuestra que la mayoría de estudiantes asignan a la utilización del lenguaje adecuado como una cualidad sobresaliente de la mayoría de docentes, para la comprensión de las clases impartidas; pero, en lo que se debe poner énfasis es en la secuencia coordinada de los temas impartidos preguntando a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, para eliminar la posibilidad de dejar temas inconclusos.

Cuadro 22 Atención a los estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	2,91	6,174	35,98	69,972	217	115,033	0,530
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,91	12,691	32,896	57,624	217	106,118	0,489
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2,05	9,947	42,148	57,624	217	111,771	0,515
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,08	28,812	37,008	21,266	217	90,164	0,416
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	2,91	11,319	38,036	52,136	217	104,398	0,481
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	6,33	7,889	43,176	37,044	217	94,436	0,435
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2,91	14,749	33,924	50,764	217	102,344	0,472
TOTAL	---	---	---	---	---	---	724,264	3,338

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido referente a esta dimensión muestra un resultado de 3,34 / 4,80 puntos, equivalente a un nivel medio, un punto positivo es que la mayoría de estudiantes consideran que los maestros se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes cuando no asisten a clases; pero en lo que se debe poner énfasis es en el refuerzo de las tareas realizadas en clase pero orientadas a practicar en casa en busca, de la igualdad de conocimientos del grupo.

Cuadro 23 Relación con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	2,91	14,749	33,924	50,764	217	102,344	0,472
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,05	4,459	42,148	68,6	217	117,259	0,540
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,05	6,174	59,624	40,474	217	108,324	0,499
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	4,45	5,488	48,316	45,276	217	103,526	0,477
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	3,25	6,517	42,148	61,74	217	113,654	0,524
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,57	20,58	31,868	48,02	217	103,033	0,475
TOTAL	---	---	---	---	---	---	648,140	2,987

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

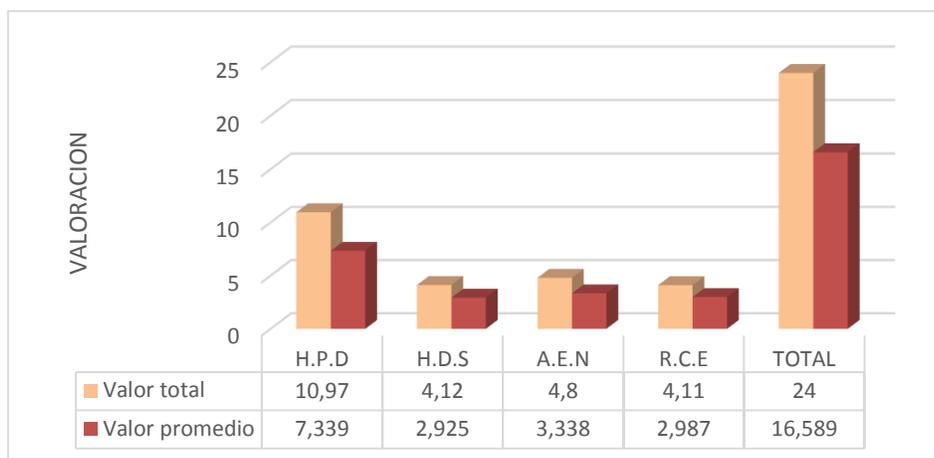
El puntaje obtenido referente a esta dimensión muestra un resultado de 2,99 / 4,11 puntos, equivalente a un nivel medio, como aspecto relevante es que los estudiantes consideran que los docentes inculcan la no discriminación a los estudiantes por ningún motivo ya que están amparados por las leyes gubernamentales, el puntaje más bajo se refiere al no tomar en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes lo que hace que los aprendizajes no sean efectivos.

Cuadro 24 Resumen de evaluación de docentes por parte de los estudiantes

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	H.P.D	10,97	7,339
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	H.D.S	4,12	2,925
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	A.E.N	4,8	3,338
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	R.C.E	4,11	2,987
	TOTAL	24	16,589

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 5 Resumen de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los cálculos integrales del instrumento de evaluación docente por parte de los estudiantes aplicado a 30 profesores, refleja un resultado BUENO, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones bajas, los mismos que están dentro a los puntajes máximos referenciales para cada una de las dimensiones.

En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad que:

Las fortalezas en la dimensión: Relación con las estudiantes, los estudiantes consideran que los docentes si utilizan un lenguaje adecuado en las clases para propiciar el aprendizaje de los mismos, además promueven el respeto hacia los demás y la no discriminación.

Las deficiencias en habilidades pedagógicas y didácticas en el ítem "utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases" tanto los estudiantes de la básica como de bachillerato manifiestan que muy pocos docentes hacen uso de esta herramienta, es necesario generar un ambiente de aprendizaje que motive los procesos de clases interactivas mediante los sistemas informáticos. En la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades especiales los estudiantes de básica como del bachillerato determinan que se debe prestar mayor preocupación por las necesidades educativas de cada una de ellos.

➤ **Evaluación docente por parte de los padres de familia**

Cuadro 25 Relación con la comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	3,25	6,517	42,148	61,74	217	113,654	0,524
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	3,25	6,517	46,26	56,252	217	112,278	0,517
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	3,25	6,517	44,204	58,996	217	112,966	0,521
TOTAL	---	---	---	---	---	---	338,898	1,562

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

El puntaje obtenido con respecto a esta dimensión muestra un resultado de 1,56 / 2,53 puntos, equivalente a un nivel regular, se podría considerar un aspecto relevante que la mayoría de los padres consideran que los docentes planifican, colaboran y realizan actividades conjuntamente con padres de familia, representantes y estudiantes, en beneficio de la comunidad con acciones que mejoren las relaciones entre todos sus miembros.

Cuadro 26 Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	3,25	6,517	28,784	79,576	217	118,126	0,544
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	3,25	6,517	35,98	69,972	217	115,718	0,533
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	3,25	6,517	48,83	52,822	217	111,418	0,513
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	3,25	6,517	42,148	61,74	217	113,654	0,524
TOTAL	---	---	---	---	---	---	458,916	2,115

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

El puntaje obtenido en esta dimensión da como resultado un puntaje de 2,115 / 3,37, equivalente a un nivel regular, a pesar de esto la mayoría de los padres consideran que los docentes son puntuales a la hora de iniciar sus clases, entregan las calificaciones oportunamente, a excepción de unos pocos que no lo hacen. La atención a padres de familia, se realiza en el horario establecido para esta actividad, por lo que los padres tienen información oportuna sobre el rendimiento y disciplina de su representado.

Cuadro 27 Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	3,25	6,517	28,784	79,576	217	118,126	0,544
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	3,25	6,517	35,98	69,972	217	115,718	0,533
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,25	6,517	48,83	52,822	217	111,418	0,513
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	3,25	6,517	34,438	72,03	217	116,234	0,536
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	3,25	6,517	42,148	61,74	217	113,654	0,524
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	3,25	6,517	40,606	63,798	217	114,17	0,526
TOTAL	---	---	---	---	---	---	689,320	3,177

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

El puntaje obtenido en esta dimensión muestra un resultado de 3,18 / 5,05 puntos, equivalente a un nivel regular, de todas maneras considerando el nivel se hace referencia positiva al aspecto de que los padres consideran que si trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto, que resuelve los problemas de indisciplina de su hijo de manera consiente y justa. El aspecto negativo es que no enseñan a mantener buenas relaciones entre compañeros lo que promueve problemas.

Cuadro 28 Atención a estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	3,25	6,517	28,784	79,576	217	118,126	0,544
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea	0	3,25	6,517	35,98	69,972	217	115,718	0,533
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	3,25	6,517	48,83	52,822	217	115,718	0,533
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	3,25	6,517	34,438	72,03	217	116,234	0,536
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	3,25	6,517	42,148	61,74	217	113,654	0,524
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	5,81	6,517	20,56	80,262	217	113,153	0,521
TOTAL	---	---	---	---	---	---	692,603	3,192

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

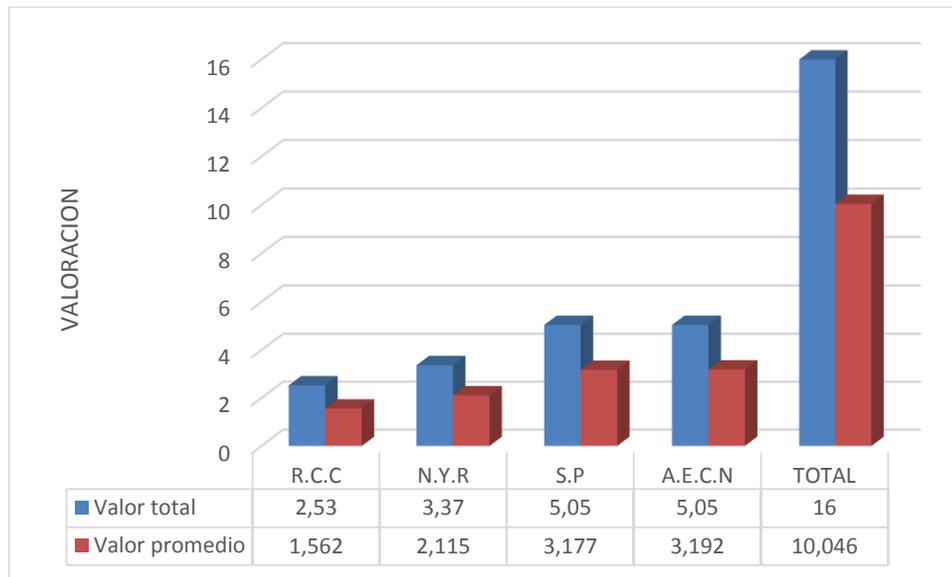
En la atención a estudiantes con necesidades individuales para la evaluación de los docentes muestra un resultado de 3,19 / 5,05 puntos, equivalente a un nivel bajo, considerando un aspecto positivo la alta atención a su hijo o representado de manera específica. Se reitera la falta de métodos para otorgar trabajos extra a los estudiantes y así mejorar su rendimiento y contribuir a la recuperación pedagógica.

Cuadro 29 Resumen de evaluación de docentes por parte de padres de familia

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	R.C.C	2,53	1,562
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	N.Y.R	3,37	2,115
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	S.P	5,05	3,177
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	A.E.C.N	5,05	3,192
	TOTAL	16	10,046

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 6 Resumen de evaluación de docentes por parte de padres de familia



Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los resultados globales del instrumento de la evaluación docente por parte de los padres de familia aplicado a los padres obtuvo un puntaje de bueno de 10,05 /16. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa:

En la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades individuales, en el ítem de "atiende a su hijo o representado de manera específica" los padres consideran relevante que el docente si se preocupa por las diferencias individuales de cada estudiante y atiende de manera específica esa necesidad.

En la dimensión de Relaciones con la comunidad el ítem " Planifica actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes" estas se deben reforzar planificando actividades en beneficio de la comunidad a través de talleres de orientación los mismos que mejoraran la interrelación entre la comunidad educativa.

➤ **Observación de clase por parte del maestrante al docente**

Cuadro 30 Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	30	0
2. Inicia su clase puntualmente.	30	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	30	0
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	25	5
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	28	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	16	14
Total respuestas	159	21
Puntaje total.	198,75	0,00
Puntaje promedio.	6,63	0,00

Fuente: Observación aplicada al docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

El 100% de los docentes observados cumplen a cabalidad con la puntualidad de su clase, entregan el plan de aula y revisan los deberes enviados, siendo necesario concientizar a todos los docentes sobre la importancia de realizar una evaluación diagnóstica (conocimientos previos), para diagnosticar cuánto conocen los estudiantes del tema a ser desarrollado.

Cuadro 31 Proceso enseñanza- aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	25	5
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	25	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	23	7
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	23	7
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	25	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	28	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	28	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	30	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	28	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	28	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5	25
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	25
13. Envía tareas	23	7
Total respuestas	296	94
Puntaje total.	370	0
Puntaje promedio.	12,33	0,00

Fuente: Observación aplicada al docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

De la observación de esta clase puedo deducir que el docente evidencia seguridad en la presentación del tema, realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase, refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, se evidencia la necesidad de utilizar recursos didácticos creativos para captar la atención e interés de los estudiantes durante la clase, adaptando espacios y recursos en función de las actividades propuestas.

Cuadro 32 Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	29	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	30	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	30	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	28	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	20
Total respuestas	127	23
Puntaje total.	158,8	28,8
Puntaje promedio.	5,29	0,00

Fuente: Observación aplicada al docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

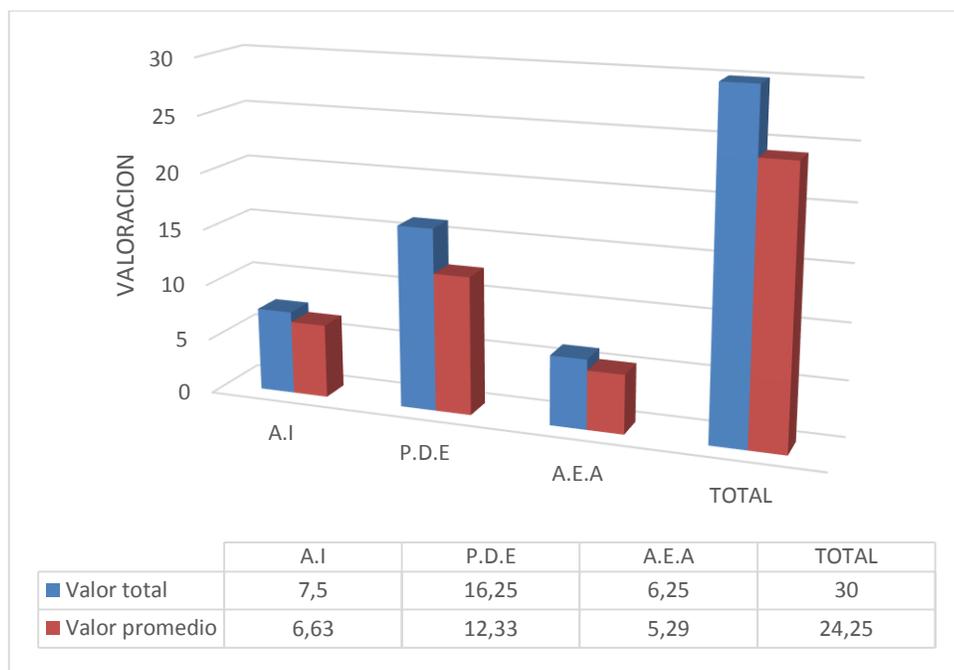
El docente trata con respeto y amabilidad a los estudiantes, con esto logra mantener la disciplina en el aula, se requiere motivar a los estudiantes a participar activamente en la clase.

Cuadro 33 Resumen de la observación de clase por parte del maestrante al docente

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
Actividades iniciales	A.I	7,5	6,63
Proceso de enseñanza aprendizaje	P.D.E	16,25	12,33
Ambiente en el aula	A.E.A	6,25	5,29
	TOTAL	30	24,25

Fuente: Observación aplicada al docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 7 Resumen de la observación de clase por parte del maestrante al docente



Fuente: Observación aplicada al docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Los resultados globales del instrumento de la observación de clase a los docentes por parte de la maestrante se aplicó a 30 profesores se obtuvo un puntaje de Muy bueno.

En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa:

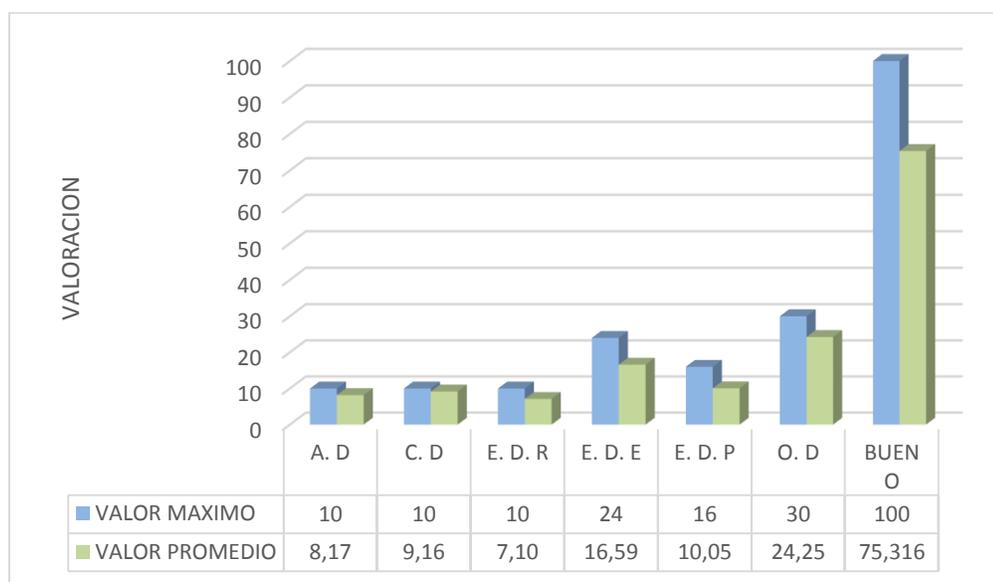
En las actividades iniciales para la evaluación de los docentes, en el proceso de enseñanza aprendizaje, en las actividades de ambiente en el aula muestran puntuaciones equivalentes al 84,67%, correspondiéndole un nivel de muy bueno, de esto se deduce que en los puntos como la puntualidad al inicio de sus clases, entregar el plan de aula y revisan los deberes enviados, es lo más relevante, siendo necesario concientizar a todos los docentes sobre la importancia de utilizar recursos didácticos creativos para captar la atención e interés de los estudiantes durante la clase, adaptando espacios y recursos en función de las actividades propuestas.

Cuadro 34 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional docente

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:			
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	CODIGOS	VALOR MAXIMO	VALOR PROMEDIO
Autoevaluación de los docentes	A. D	10	8,17
Coevaluación de los docentes	C. D	10	9,16
Evaluación de los docentes por parte del Rector	E. D. R	10	7,10
Evaluación de los docentes por los estudiantes	E. D. E	24	16,59
Evaluación de los docentes por los padres de familia	E. D. P	16	10,05
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	O. D	30	24,25
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	BUENO	100	75,316

Fuente: Cuestionario aplicado al docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 8 Resumen total de la evaluación del desempeño profesional docente



Fuente: Cuestionario aplicado al docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Para realizar un promedio del desempeño docente, de la institución investigada, utilizamos los niveles de calificación: excelente (76 - 100 pts), bueno (51 - 75 pts), mejorable (26 - 50 pts), y deficiente (0 - 15 pts).

Los resultados globales de la valoración del desempeño profesional del docente, obtuvo una calificación B - BUENO, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones MEDIAS, las mismas que se acercan a los puntajes establecidos en la Guía Didáctica.

3.1.2. Desempeño directivo

➤ **Autoevaluación de directivos**

Cuadro 35 Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	0	---	---	---	---	---	13,338	13,338

Fuente: Encuesta aplicada al rector del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En las competencias generales para la evaluación al rector muestra un resultado de 13,34 / 14,65 puntos, equivalente a un nivel alto, esto refleja un cumplimiento cabal de la mayoría de aspectos evaluados. Siendo los aspectos de menor calificación: Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores, Controlo el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, Detalles del trabajo que delego. Realizo seguimiento a las actividades que delego. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.

Cuadro 36 Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
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	0	0,233	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,262	3,262

Fuente: Encuesta aplicada al rector del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En las competencias pedagógicas para la evaluación al rector muestra un resultado de 3,26 / 3,26 puntos, equivalente a un nivel excelente, esto refleja que el director demuestra competencia en el cumplimiento de sus funciones amparado en el reglamento de la ley orgánica de educación intercultural.

Cuadro 37 Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,981	1,981

Fuente: Encuesta aplicada al rector del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

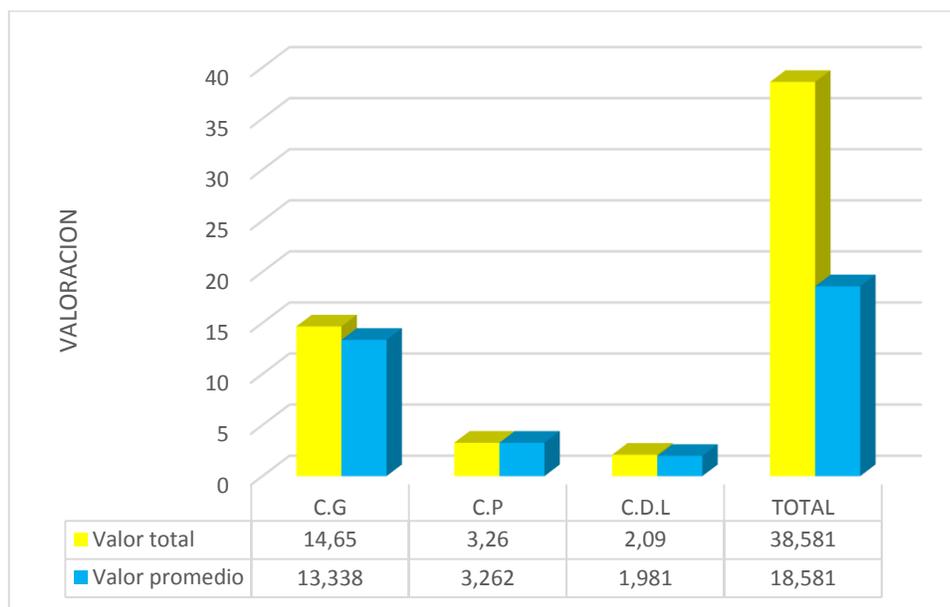
En las competencias de liderazgo en la comunidad para la evaluación al rector muestra un resultado de 1,99 / 2,09 puntos, equivalente a un nivel alto, esto refleja un cumplimiento cabal de la mayoría de aspectos evaluados donde demuestra eficacia en su capacidad de líder. Siendo los aspectos de menor calificación: Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.

Cuadro 38 Resumen de autoevaluación de los directivos

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	C.G	14,65	13,338
HABILIDADES PEDAGOGICAS	C.P	3,26	3,262
DESARROLLO EMOCIONAL	C.D.L	2,09	1,981
	TOTAL	20	18,581

Fuente: Encuesta aplicada al rector del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 9 Resumen de autoevaluación de los directivos



Fuente: Encuesta aplicada al rector del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los resultados globales del instrumento de autoevaluación al directivo, obtuvo un puntaje de muy bueno, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los, mismos que se acercan a los puntajes máximos considerados en la Guía Didáctica. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad:

Se destaca un puntaje perfecto en el aspecto de competencias pedagógicas lo que denota en el directivo el cumplimiento a cabalidad con todos los lineamientos establecidos para el correcto desempeño de sus funciones

Las debilidades en varios aspectos de las dimensiones restantes como son: Proporcionar un informe anual de labores, Controlar el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios

establecidos en la ley, Realizar seguimiento detallado de las actividades que delego a sus subalternos par que lleguen a cumplir su objetivo, procurar transformar los conflictos en situaciones que beneficien la convivencia de la comunidad educativa y de esta manera promover el trabajo en equipo.

➤ **Evaluación del rector por parte del consejo ejecutivo**

Cuadro 39 Competencia gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,059	0,236	0	0,236	4	0,531	0,133
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0	0,234	0,236	4	0,529	0,132
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,059	0,118	0,117	0,236	4	0,53	0,133
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,354	0	0,236	4	0,59	0,148
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,234	0,472	4	0,706	0,177
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,236	0,234	0	4	0,470	0,118
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,118	0,117	0,236	4	0,53	0,133
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,059	0,118	0,117	0,236	4	0,53	0,133
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,117	0,708	4	0,825	0,206
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,354	0	0,236	4	0,59	0,148

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,354	0	0,236	4	0,59	0,148
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,236	0,234	0	4	0,47	0,118
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,234	0,472	4	0,706	0,177
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,117	0,708	4	0,825	0,206
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,236	0,234	0	4	0,47	0,118
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147

1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,236	0,234	0	4	0,47	0,118
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,236	0,234	0	4	0,47	0,118
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,234	0,472	4	0,706	0,177
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,236	0,117	0	4	0,412	0,103
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,236	0	0,236	4	0,531	0,133
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,059	0	0,351	0	4	0,41	0,103
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117

1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
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	0,117	0,236	4	0,589	0,147
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,234	0,472	4	0,706	0,177
1.62. Atiendo oportunamente a los padres de familia q requieren informacion sobre sus hijos.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
1.63. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,234	0,472	4	0,706	0,177
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,631	8,908

Fuente: Encuesta aplicada miembros del consejo directivo Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 8,91 / 14,59 puntos, equivalente a un nivel medio, esto es preocupante ya que la mayoría de aspectos evaluados demuestran debilidad. Siendo los aspectos más críticos los de: Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes, Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente, Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución. Del trabajo investigativo se deduce que hay conflictos administrativos en los aspectos de carácter financiero.

Cuadro 40 Competencia pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	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	0,351	0,236	4	0,587	0,147
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,236	0,117	0,236	4	0,589	0,147
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	0,234	0	4	0,47	0,118
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,354	0,117	0	4	0,471	0,118
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,236	0,234	0	4	0,470	0,118
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,354	0,117	0	4	0,471	0,118
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,354	0,117	0	4	0,471	0,118
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	0,234	0	4	0,47	0,118
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,047	1,762

Fuente: Encuesta aplicada miembros del consejo directivo Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 1,76 / 3,29 puntos, equivalente a un nivel regular, esto es preocupante ya que la mayoría de aspectos evaluados demuestran debilidad. Siendo los aspectos más críticos los de: Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.

Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución. Del trabajo investigativo se deduce que el director debería garantizar la integridad de los estudiantes en todos los aspectos vinculados al área educativa y afectiva acatando las normas establecidas por la constitución y el código de la niñez y la adolescencia.

Cuadro 41 Competencia de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,234	0,236	4	0,588	0,147
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,351	0,236	4	0,587	0,147
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	0,351	0	4	0,469	0,117
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,468	0	4	0,468	0,117
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,455	1,114

Fuente: Encuesta aplicada miembros del consejo directivo Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

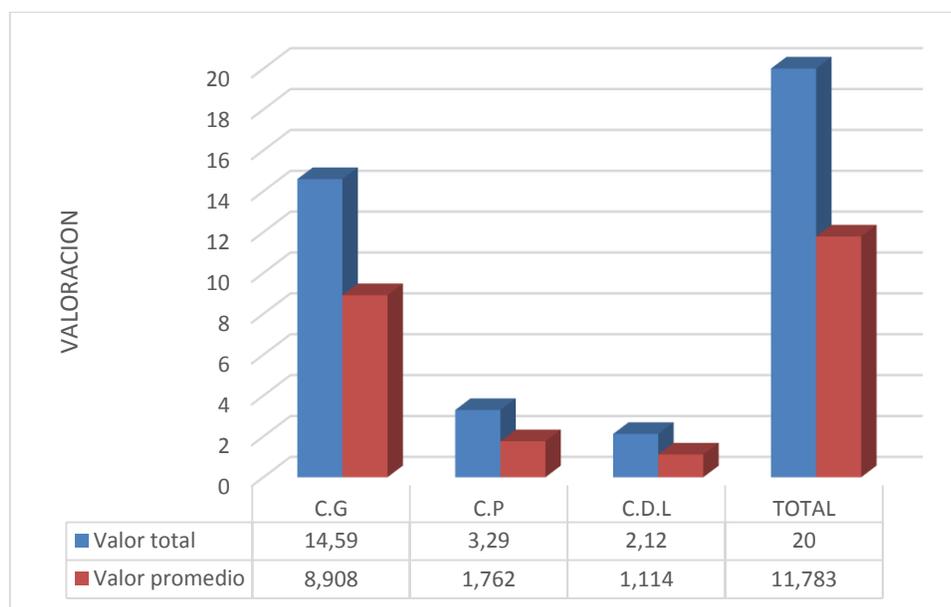
En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 1,11 / 2,12 puntos, equivalente a un nivel regular, esto es preocupante ya que la mayoría de aspectos evaluados demuestran debilidad. Siendo los aspectos más críticos los de: Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. Del trabajo investigativo se deduce que el director no da muestras de ser un líder ya que posiblemente no está capacitado para el cargo que desempeña.

Cuadro 42 Resumen de evaluación de los directivos por parte de consejo ejecutivo

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G	14,59	8,908
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P	3,29	1,762
COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA	C.D.L	2,12	1,114
	TOTAL	20	11,783

Fuente: Encuesta aplicada miembros del consejo directivo Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 10 Resumen de evaluación de los directivos por parte del consejo ejecutivo



Fuente: Encuesta aplicada miembros del consejo directivo Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los resultados globales del instrumento de la evaluación del rector por parte del consejo ejecutivo, obtuvo un puntaje de REGULAR, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones

bajas, los, mismos que están alejadas de los puntajes máximos considerados en la Guía Didáctica.

En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad que:

Las debilidades están reflejadas en todos los aspectos de las dimensiones considerando como más preocupantes las que tienen relación con la parte administrativa financiera y en un menor grado el desinterés que muestra el director a los aspectos concernientes a la integridad de los estudiantes en sus derechos, provocando un ambiente hostil y nada halagador entre los miembros de la comunidad educativa, cabe recalcar que esto no infiere en el cumplimiento de las disposiciones ordenadas por el rector.

➤ **Evaluación al rector por parte del consejo estudiantil**

Cuadro 43 Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0,714	0	2,86	7	3,753	0,536
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,179	0	1,608	2,145	7	3,932	0,562
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	4,29	7	4,826	0,689
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,110	0,587
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,714	1,072	1,43	7	3,216	0,459
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	0	1,608	1,43	7	3,217	0,460
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,357	0,536	2,145	7	3,038	0,434
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,608	2,86	7	4,468	0,638

1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,179	1,071	0,536	1,43	7	3,216	0,459
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,11	0,587
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	0	0,536	3,575	7	4,29	0,613
TOTAL	---	---	---	---	---	---	55,043	7,863

Fuente: Encuesta aplicada miembros consejo estudiantil Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de los miembros del Consejo Estudiantil en relación a las competencias gerenciales del Rector se muestra un resultado de 7,86 / 10 puntos, equivalente a bueno, la mayoría de aspectos evaluados demuestran una puntuación elevada.

Como aspecto relevante los estudiantes consideran que el rector exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central estas exigencias se deben realizar dentro del marco de la cordialidad y respeto, alineada a las leyes y reglamentos.

Como aspectos débiles que hay que reforzarlos tenemos: Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución, del trabajo investigativo se deduce que hay conflictos administrativos.

Cuadro 44 Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,714	1,072	2,145	7	3,931	0,562
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	1,072	2,86	7	4,289	0,613
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,714	0,536	2,86	7	4,11	0,587
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,358	0,357	0	2,86	7	3,575	0,511
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	0,357	1,608	1,43	7	3,574	0,511
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,479	2,783

Fuente: Encuesta aplicada miembros consejo estudiantil Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de los miembros del Consejo Estudiantil en relación a las competencias pedagógicas del Rector se muestra un resultado de 2,78 / 3,57 puntos, equivalente a bueno, la mayoría de aspectos evaluados demuestran una puntuación elevada.

Como aspecto relevante los estudiantes consideran que el rector, Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos estas exigencias se deben realizar dentro del marco de la cordialidad y respeto, alineada a las leyes y reglamentos.

Como aspecto débil que hay que reforzarlo tenemos que: No orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, se presume que esto promueve la repitencia y la deserción de los estudiantes.

Cuadro 45 Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	1,071	0,536	1,43	7	3,216	0,459
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,11	0,587
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	0	2,144	1,43	7	3,753	0,536
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,071	0,536	2,145	7	3,752	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,716	0	0	2,145	7	2,861	0,409
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,145	7	2,145	0,306
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,420	4,774

Fuente: Encuesta aplicada miembros consejo estudiantil Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de los miembros del Consejo Estudiantil en relación a las competencias de liderazgo en la comunidad del Rector se muestra un resultado de 4,77 / 6,43 puntos, equivalente a regular, la mayoría de aspectos evaluados demuestran una puntuación media.

Como aspecto relevante los estudiantes consideran que el rector, mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas estas actividades se deben realizar dentro del marco de la cordialidad y respeto, para lograr integración, que sea un beneficio en el área académica y social alineada con las leyes y reglamentos.

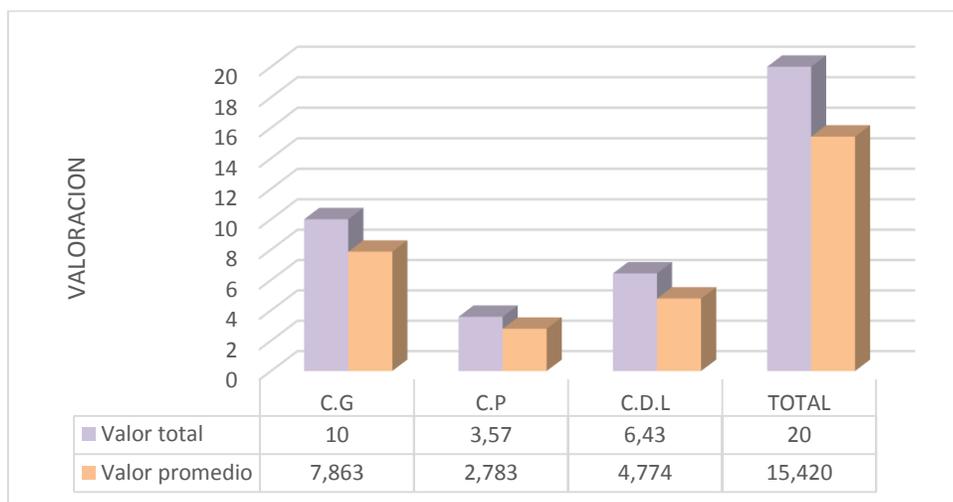
Como aspecto débil que hay que reforzarlo tenemos que: No realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, esto demuestra la tendencia a la agresividad y a un ambiente nada armónico y hostil.

Cuadro 46 Resumen de evaluación del rector por parte de consejo estudiantil

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G	10	7,863
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P	3,57	2,783
COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	C.D.L	6,43	4,774
	TOTAL	20	15,420

Fuente: Encuesta aplicada miembros consejo estudiantil Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 11 Resumen de evaluación del rector por parte de consejo estudiantil



Fuente: Encuesta aplicada miembros consejo estudiantil Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los resultados globales del instrumento de evaluación de los directivos por parte de 7 miembros del consejo estudiantil, obtuvo un puntaje de aceptable. Las dimensiones reflejan puntuaciones alejadas de la puntuación máxima referencial de la Guía Didáctica. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se revela que:

Como fortaleza consideraríamos la dimensión; exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.

Sin embargo, los directivos, no proveen una rendición de cuentas de su gestión a la comunidad educativa, promover el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas con la finalidad de compartir el espíritu solidario que debe reinar entre instituciones educativas.

Es en la evaluación del rector donde se observa resultados al alcance del promedio en cada una de las dimensiones, se deben desarrollar estrategias de gestión por parte del director para reforzar sus competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo con la comunidad educativa.

➤ **Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia**

Cuadro 47 Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,132	0,558	0	0,784	0	5	1,474	0,295
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,558	0,263	0	1,054	5	1,875	0,375
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,526	0,784	0,527	5	1,837	0,367
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,279	0,263	0,784	0,527	5	1,853	0,371
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,263	1,176	0,527	5	1,966	0,393
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,263	1,176	0,527	5	1,966	0,393
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,568	0,527	5	2,095	0,419

1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,279	0,789	0	0,527	5	1,595	0,319
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	1,176	0,527	5	1,966	0,393
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,279	0,789	0,392	0	5	1,46	0,292
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,394
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,263	1,176	0,527	5	1,966	0,393
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,279	0	0	2,108	5	2,387	0,477
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,420
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	1,568	0	5	1,831	0,366
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,837	0,263	0,392	0	5	1,492	0,298
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,474
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,837	0,263	0,392	0	5	1,492	0,298
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	43,817	8,763

Fuente: Encuesta aplicada comité central P. familia Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 8,76 / 12,10 puntos, equivalente a un nivel alto, la mayoría de aspectos evaluados demuestran una puntuación elevada.

Como aspecto relevante los padres de familia consideran que el rector, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución estas exigencias se deben realizar dentro del marco de la cordialidad y respeto, alineada a las leyes y reglamentos.

Como aspecto débil que hay que reforzarlo tenemos que: No toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, esto genera desinformación y falta de colaboración por parte de la comunidad educativa.

Cuadro 48 Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,420
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,526	1,176	0	5	1,702	0,340
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,279	0	0,392	1,581	5	2,252	0,450
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,837	0,263	0,392	0	5	1,492	0,298
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,620	2,324

Fuente: Encuesta aplicada comité central P. familia Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 2,324 / 3,57 puntos, la mayoría de aspectos evaluados demuestran una puntuación media.

Como aspecto relevante los padres de familia consideran que el rector, garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

Como aspecto débil que hay que reforzarlo tenemos que: no realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, se presume que esto promueve la discordia y el incumplimiento de las normas morales y sociales vinculadas al proyecto del buen vivir.

Cuadro 49 Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,526	0,784	0,527	5	1,837	0,367
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,526	0,784	0,527	5	1,837	0,367
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,279	0	1,176	0,527	5	1,982	0,396
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,279	0	1,176	0,527	5	1,982	0,396
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,526	0,392	1,054	5	1,972	0,394
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,420
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,500
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,500
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,441	4,288

Fuente: Encuesta aplicada comité central P. familia Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 4,28 / 4,74 puntos, equivalente a un nivel alto, la mayoría de aspectos evaluados demuestran una puntuación elevada.

Como aspecto relevante los padres de familia consideran que el rector, relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. Estas exigencias se deben realizar, alineada a las leyes y reglamentos.

Como aspecto débil se considera que el rector no mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, a pesar de que planifica o relaciona las actividades con

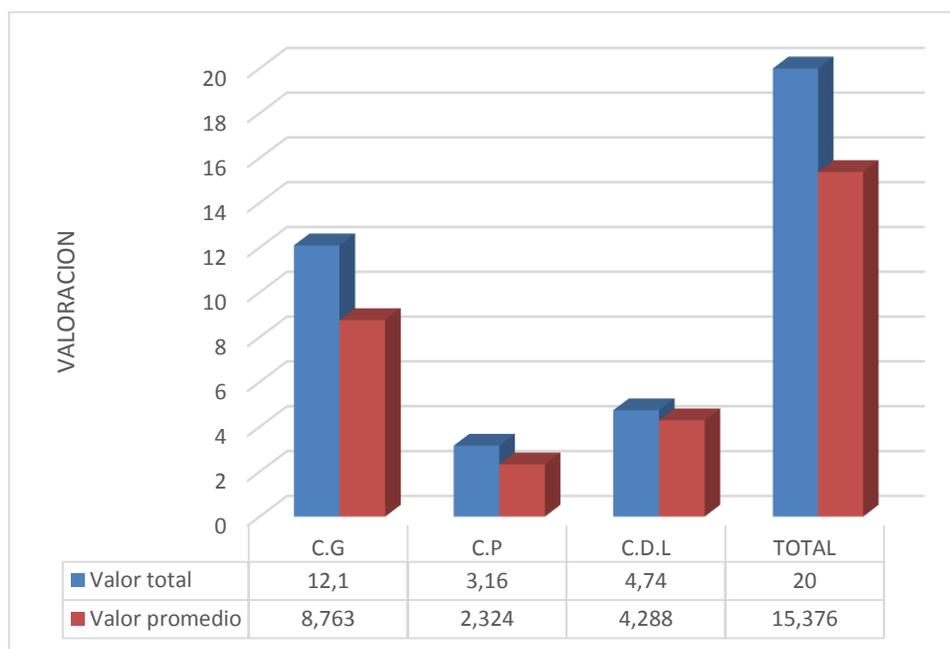
la comunidad no tiene el carisma ni el entusiasmo para crear un ambiente de buenas relaciones entre sus integrantes.

Cuadro 50 Resumen de evaluación del rector por parte de comité central de padres de familia

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G	12,1	8,763
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P	3,16	2,324
COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	C.D.L	4,74	4,288
	TOTAL	20	15,376

Fuente: Encuesta aplicada comité central P. familia Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 12 Resumen de evaluación del rector por parte de comité central de padres de familia



Fuente: Encuesta aplicada comité central P. familia Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los resultados globales del instrumento de evaluación de los directivos por parte de los padres de familia, obtuvo un puntaje de ACEPTABLE, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones medias, datos que al ser analizados nos proporcionan los siguientes resultados:

La evaluación por parte del comité central de padres de familia se observa resultados con puntuaciones que tienden a acercarse a la valoración media de cada dimensión. Los integrantes del comité central de padres de familia consideran que el director: exige puntualidad a los demás

miembros de la comunidad educativa. El comité de padres considera que el director debe trabajar más en mantener una relación más cordial y afable con los docentes, estudiantes y padres de familia, relacionar las acciones del plantel con el desarrollo comunitario de una manera más participativa. Criterios que deben ser tomados en cuenta para mayores realizaciones educativas.

➤ **Evaluación del rector por parte del supervisor de zona**

Cuadro 51 Competencia gerenciales

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

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

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

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,153	13,153

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Según criterio del Sr. Supervisor al evaluar las competencias gerenciales coincide con el consejo estudiantil en considerar al aspecto que se refiere a la exigencia de puntualidad en el trabajo al personal de la institución como el factor más relevante en el desempeño de las funciones directivas.

De la misma forma coincidentemente el Sr. Supervisor al igual que el consejo estudiantil consideran que la falencia más notoria es la no entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio, el no realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes. Ratificando la falta de capacidad directiva para manejar adecuadamente el área administrativa financiera.

Cuadro 52 Competencia pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,34	2,340

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 2,34 / 3,11 puntos, equivalente a un nivel medio, porcentaje que en los aspectos evaluados demuestran una puntuación aceptable.

Evidenciando el mejor puntaje a la organización y elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.

Cuadro 53 Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,341	2,341

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

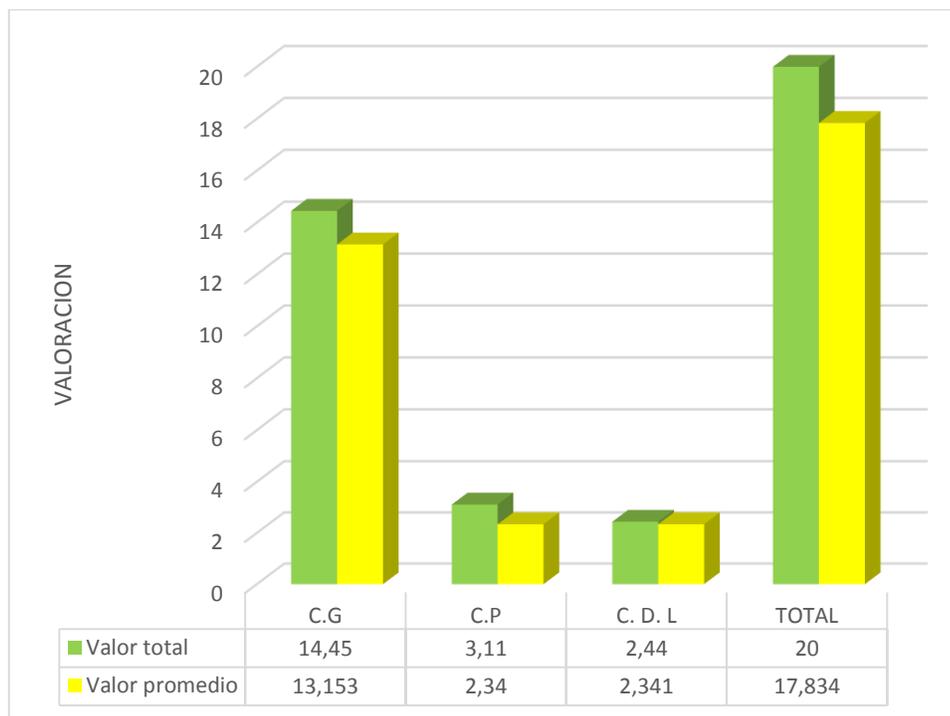
En la evaluación de esta dimensión se muestra un resultado de 2,34 / 2,44 puntos, equivalente a un nivel alto, porcentaje que en los aspectos evaluados demuestran una puntuación elevada.; reconociendo al directivo como un verdadero líder, no se puede apreciar de la misma forma en el instrumento por parte del Consejo Ejecutivo

Cuadro 54 Resumen de evaluación de directivos por parte del supervisor

DIMENSION EVALUADA	Codigo	Valor total	Valor promedio
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G	14,45	13,153
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P	3,11	2,340
COMPETENCIA DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	C.D.L	2,44	2,341
	TOTAL	20	17,834

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 13 Resumen de evaluación de directivos por parte del supervisor



Fuente: Encuesta aplicada al supervisor Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Los resultados globales del instrumento de evaluación de los directivos por parte del supervisor educativo, obtuvo un puntaje de muy bueno, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas de las cuales se consideran:

Las fortalezas en las tres dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencia de liderazgo en la comunidad.

En resumen cumplen a cabalidad su función directiva y procuran mantener en alto el prestigio alcanzado en tantos años de servicio y entrega a la sociedad tungurahuese y a la patria toda.

Cuadro 55 Resumen total de la evaluación del desempeño profesional directivo

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CODIGO	VALOR MAXIMO
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo)	8,172	A. R	20
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	9,161	E. R. C. D	20
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	7,098	E. R. C. E	20
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	16,589	E. R. C. P	20
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	17,834	E. R. S	20
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	58,854	TOTAL	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los directivos del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Gráfico 14 Resumen de evaluación del desempeño profesional



Fuente: Cuestionarios aplicados a los directivos del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo"

Elaborado por: La investigadora. (2012).

Para realizar un promedio del desempeño directivo, de la institución investigada, utilizamos los niveles de calificación: excelente (76 - 100 pts), bueno (51 - 75 pts), mejorable (26 - 50 pts), y deficiente (0 - 15 pts).

Los resultados globales de la valoración del desempeño profesional del directivo, obtuvo una calificación B - BUENO, cada una de las dimensiones refleja puntuaciones medias, los, mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura.

3.2. Discusión de los resultados

Una educación de buena calidad facilita la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social. Una sociedad más educada puede traducirse en índices de innovación más elevados, una mayor productividad global gracias a la capacidad de las empresas para introducir nuevos y mejores métodos de producción, y una aplicación más rápida de las nuevas tecnologías. (UNESCO).

Desempeño del Docente

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad y calidez los mismos que se citaron anteriormente.

Al cumplimiento de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su respectivo reglamento, los correspondientes referentes curriculares direccionados a plasmar una misión educativa integral de calidad y calidez que genere en la cotidianidad de la práctica áulica el "Buen Vivir", desarrollando en cada estudiante destrezas y/o competencias cognitivas, afectivo-sociales; una educación que haga realidad la anhelada formación holística, sustentada en los procesos didácticos generados del protagonismo estudiantil para aprender a saber hacer, saber ser, saber vivir y convivir, saber emprender en el contexto de la sociedad y cultura contemporánea.

Para ello la investigación realizada y sus resultados logrados, intenta establecer puentes entre "lo que se dice", lo que se hace" y " lo que se tiende" en la evaluación de los desempeños del docente y del directivo, aunque se han desplegado esfuerzos por parte del Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, de éstos supuestos al comprobarlos con los datos obtenidos en el trabajo de campo de la Institución Educativa, se considera que todos los resultados infiere

de este trabajo constituyen un aporte significativo para la discusión, toma de decisiones y concretamente, para la ejecución y evaluación de una propuesta de talleres de capacitación.

Al aplicar los instrumentos para evaluar el desempeño docente a través de una autoevaluación, la coevaluación (realizada por coordinador de la junta académica), así como la evaluación del rector o director, de los estudiantes y de los padres de familia, lo que se complementó con la observación técnica de clases por parte de la investigadora, considerando estos aspectos la discusión integral de los resultados en el contexto educativo de la institución se los presenta así:

En el instrumento de **autoevaluación de docentes** los resultados muestran una percepción positiva en las dimensiones de sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional y aplicación de normas y reglamentos, mientras que en las dimensiones de estudiantes con necesidades especiales, relación con la comunidad y clima de trabajo, tienen una calificación media.

Es digno destacar en la dimensión de sociabilidad pedagógica, que no hay discriminación por ningún motivo y que hay un ambiente de cortesía y respeto entre docentes y estudiantes, pero inconcebible que en la misma dimensión no se tome en cuenta las opiniones de los estudiantes en el momento de impartir sus clases, por otro lado se debe trabajar para mejorar el aspecto correspondiente a preocuparse por ausencia o falta de los estudiantes en llamar a los padres o representantes

Los docentes de acuerdo a los resultados en la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, el docente no agrupan a los estudiantes por dificultades ni los atiende en forma personal; por tanto, tampoco recomiendan que el estudiante sea tratado por un profesional especializado.

En la dimensión de normas y reglamentos, los docentes cumplen en la elaboración y entrega del plan anual, a la vez lo enmarcan en su proyecto educativo. Las calificaciones son entregadas a tiempo y las clases planificadas en función del horario establecido. La ausencia a clases es esporádica, por fuerza mayor; no es así en la misma dimensión, los docentes son conscientes de que no están aplicando a cabalidad el reglamento Interno de la Institución en las actividades que les competen, dentro de la dimensión de relaciones con la comunidad, el docente no programa actividades con los padres de familia, debido a la falta de respuesta; ya que no muestran interés por colaborar con los eventos programados por la Institución. Aunque existe buena relación con los padres de familia, es necesaria una programación de actividades entre

padres y estudiantes, para crear seguridad y autonomía de los miembros familiares para superar estas falencias se debe proponer alternativas viables como encuentros, charlas, convivencias actividades que logran un mejoramiento en las relaciones interpersonales y llegar al tan ansiado buen vivir entre toda la comunidad educativa.

Con respecto al instrumento de **coevaluación docente** reflejan resultados altos en todas las dimensiones, los mismos que se acercan a los puntajes máximos referenciales en la guía.

Es digno recalcar algo loable es el interés de los maestros cuando un compañero falta a sus labores, creando preocupación por su ausencia, la utilización de material didáctico dentro de la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, es significativo; pero hay que mejorar utilizando las TICS en el desarrollo de los procesos de aprendizaje, en la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos, la programación de actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes no se cumple a cabalidad a pesar que existe una buena relación entre docentes y representantes legales de los estudiantes siendo menester realizar actividades que involucren a los padres de familia en la participación de eventos programados por la institución, falencia que también encontramos en el instrumento de autoevaluación, además en el mismo instrumento, se aprecia que los docentes son conscientes de que no están aplicando a cabalidad el reglamento Interno de la Institución en las actividades que les competen.

Sin embargo, una de las grandes falencias para la época, es la falta de utilización de las herramientas tecnológicas y de la comunicación; las mismas que son indispensables en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que en la actualidad el analfabeto moderno es el que no maneja y domina dichas herramientas.

Es necesario por parte de los docentes estar estimulados y apoyados por las autoridades superiores para actualizarse e innovarse de esta manera poder brindar a los estudiantes una educación de calidad y calidez acordes a los estándares establecidos en educación.

Los docentes de acuerdo al resultado de la información no agrupan a los estudiantes por dificultades ni los atienden en forma personal, para ello es necesario que el docente busque nuevos recursos, ayudas y sobre todo la utilización de metodologías adecuadas y actualizadas, para cada estudiante con necesidades educativas.

Refiriéndose al instrumento de **evaluación por parte del rector** se aprecia una calificación promedia del desempeño docente, en la dimensión de sociabilidad pedagógica, se demuestra que el docente está capacitado para explicar la importancia de los temas tratados en el

aprendizaje y vinculados a la vida futura, por otro lado en la misma, se evidencia que es inconcebible por parte de los docentes no tomar en cuenta las sugerencias y opiniones del estudiante.

En lo referente a la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, es digno destacar la puntualidad a sus clases y la no discriminación por ningún motivo a estudiantes con necesidades individuales, por otro lado se confirma que tienen una falencia grave en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, en lo referente a utilizar tecnologías de comunicación e información para sus clases, las autoridades manifiestan que es necesaria la capacitación y utilización de la tecnología; para que sus clases impartidas sean más activas, flexibles y dinámicas.

Al hablar en la dimensión relación con la comunidad, la mayoría de docentes participa activamente en el desarrollo de la comunidad; sin embargo, hace falta involucrar a padres y educandos un poco más en las actividades programadas por la Institución, relacionadas con los padres de familia representantes y estudiantes.

En el ámbito de la educación, el desarrollo del conocimiento precisa estructuras flexibles que posibiliten el propio conocimiento. Esto obliga a los maestros a ser protagonistas de este cambio; por tanto, son necesarias grandes iniciativas innovadoras como necesidad de investigación, búsqueda y cumplimiento de metas y objetivos comunes.

En el instrumento de evaluación a los **docentes por parte de los estudiantes**, alcanza una puntuación media, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, manifiestan que la destreza de redacción textual con claridad desarrollada en los educandos es la más importante; pero se insiste en poner énfasis es en la utilización de las tecnologías de información y comunicación de manera permanente; tanto en el instrumento de evaluación por parte de los estudiantes y padres de familia denotan desinterés por los estudiantes con necesidades individuales educativas los actores mencionan que es de mucha importancia tratar los casos especiales para ello los docentes deben buscar nuevas estrategias para incentivar el aprendizaje en estos estudiantes

Refiriéndose a la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica, consideran que la utilización del lenguaje adecuado es una cualidad sobresaliente de la mayoría de docentes, para la comprensión de las clases impartidas; pero que la secuencia coordinada de los temas impartidos

no es la adecuada y no se pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior; para eliminar la posibilidad de dejar temas inconclusos, se considera realizar actividades necesarias para lograr éxitos en los nuevos aprendizajes significativos.

Igualmente coincide con la autoevaluación en la dimensión relación con los estudiantes, donde los docentes inculcan buenos valores y no permiten la discriminación a los estudiantes por ningún motivo ya que están amparados por las leyes gubernamentales, pero a la vez se ratifica que no toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes lo que hace que los aprendizajes no sean reflexivos y efectivos, esto mitiga el ánimo de los estudiantes por la autoeducación basada en la investigación personal, minimizando su autoestima.

En lo que respecta al instrumento evaluativo para el docente por parte de los **padres de familia**, en la dimensión relación con la comunidad, la mayoría de los padres consideran que los docentes planifican, colaboran y realizan actividades conjuntamente con la comunidad educativa, en beneficio de la comunidad con acciones que mejoren las relaciones entre todos sus miembros.

Los docentes son puntuales a la hora de iniciar sus clases, entregan las calificaciones oportunamente, a excepción de unos pocos que no lo hacen. La atención a padres de familia, se realiza en el horario establecido para esta actividad, por lo que los padres tienen información oportuna sobre el rendimiento y disciplina de su representado.

En la dimensión sociabilidad pedagógica, el docente si trata a su hijo e hija o representado con cortesía y respeto, además resuelve los problemas de indisciplina de su hijo de manera consiente y justa. Como aspecto negativo, se reitera la falta de métodos adecuados impartidos a estudiantes con necesidades educativas para otorgar trabajos extra y así mejorar su rendimiento y contribuir a la recuperación pedagógica.

En lo concerniente a la **observación de la clase** impartida por los docentes se verifica que existen falencias en el cumplimiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje, es merecedor destacar que se concluye que el cien por ciento de los docentes observados cumplen a cabalidad con la puntualidad de su clase, entregan el plan de aula y revisan los deberes enviados, siendo necesario concientizar a todos los docentes sobre la importancia de realizar una evaluación diagnóstica (conocimientos previos), para diagnosticar cuánto conocen los estudiantes del tema a ser desarrollados, y la realización de interrogantes para comprobar si los estudiantes

comprendieron lo explicado en la clase; así como también reforzar la explicación a estudiantes que presenten dificultad para comprender una definición o actividad.

Se demuestra seguridad en la presentación del tema a tratarse, además se evidencia la necesidad de utilizar recursos didácticos creativos para captar la atención e interés del estudiante durante la clase, para el logro de aprendizajes significativos y funcionales, es imprescindible la adaptación de espacios y recursos en función de las actividades propuestas, lo que no se aprecia, esto se debe a la falta de conocimientos tecnológicos (TICS) indispensables en el diario vivir.

Queda evidenciado que el respeto y amabilidad hacia los estudiantes, es una virtud característica en la institución ya que con esto logra mantener la disciplina en el aula.

Desempeño directivo

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

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

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

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

Es importante por otro lado analizar los resultados de evaluación aplicados al rector, los mismos que se inicia con la **autoevaluación al rector** este instrumento refleja un cumplimiento cabal de la mayoría de aspectos evaluados, dando a notar como debilidades en la dimensión de competencias gerenciales, que no da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores, no se preocupa por cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, los trabajos que delega no los detalla generando confusión en sus resultados ya que no le da seguimiento a estas actividades

Demuestra competencia en el cumplimiento de sus funciones amparado en el reglamento de la ley orgánica de educación intercultural. En referencia a la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, manifiesta eficacia en su capacidad de líder, es ineficiente en la comunicación con la comunidad educativa en general demostrando apatía y nada de afectividad en su personalidad, creando en sus dirigidos una sensación de temor hacia sus acciones.

Ser líder de una institución educativa, exige desarrollar y manifestar un sinnúmero de competencias que faciliten su desempeño eficiente y efectivo de sus funciones académicas y gerenciales, además debe poseer los conocimientos, actitudes y habilidades para liderar, dirigir y gestionar recursos no solo de administrativos y de infraestructura, si no también competencias para diseñar y poner en marcha los proyectos educativos en beneficio institucional, siempre con énfasis a mejorar el desarrollo del personal docente que en ella labora, de esta manera mantener una convivencia armónica; así contribuir al buen vivir.

Al considerar la **evaluación al rector por parte del consejo ejecutivo** preocupa sobre manera que no realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes, de pronto no concientiza que es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente, igualmente no controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución, por lo que se deduce que hay conflictos administrativos en los aspectos de carácter financiero.

En lo referente a las competencias pedagógicas, el rector muestra debilidades en la mayoría de los aspectos, los más críticos la no realización de las adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, no realiza reuniones para la orientación a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, considerando el esfuerzo que representa para un padre de familia la repetición de un año lectivo se debería realizar acciones para evitar que los estudiantes repitan un año, labor que cumple el directivo y circunstancia que conlleva a la deserción por parte de los docentes.

Según Murillo Torrecilla & Román Carrasco (2011) menciona que los directivos con dedicación completa a la escuela (40 horas o más), emplean más tiempo en tareas administrativas, de liderazgo instructivo y de supervisión, y menos, a tener contactos con los padres, o a buscar recursos. No hay diferencias significativas en las actividades de desarrollo profesional y en el desempeño de otras actividades.

El director no da muestras de ser un líder ya que posiblemente no está capacitado para el cargo que desempeña.

Todas las falencias detectadas en las diferentes dimensiones, mejorarán cuando los directivos mantengan comunicación permanente con la comunidad educativa, manteniendo buenas relaciones entre todos los actores educativos y evitar tener conductas discriminatorias.

Los resultados del instrumento de la evaluación de los **miembros del Consejo Estudiantil hacia el rector**, consideran que el rector exige puntualidad en el trabajo al personal docente de la institución, orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central estas exigencias se deben realizar dentro del marco de la cordialidad y respeto, alineada a las leyes y reglamentos.

Como aspecto relevante los estudiantes consideran que el rector, supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes, estas exigencias se deben realizar dentro del marco de una sana convivencia amparados en la ley.

Coincidentemente los miembros del consejo estudiantil, el comité de padres de familia recalcan que las falencias graves del rector, están vinculados a la parte administrativa del recurso humano y a lo que tiene que ver con los aspectos financieros, además agregan que no realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, esto demuestra la tendencia a la agresividad y a un ambiente nada armónico y hostil, promueve la discordia y el incumplimiento de las normas morales y sociales vinculadas al proyecto del buen vivir, creando desinformación y falta de colaboración por parte de la comunidad educativa.

Para evitar este tipo de desfases en las labores es importante mantener una comunicación permanente con la comunidad educativa, apoyando y promoviendo el desarrollo de actividades como charlas, cursos, seminarios, etc.; pensando en el desarrollo y en el bien común de la institución, augurando el logro de la excelencia educativa.

Para culminar la evaluación, el último instrumento aplicado al **rector por parte del supervisor escolar**, es importante y de gran valía para la Institución, que un representante del Ministerio de educación evalúe la labor cumplida, en favor de la educación en nuestro país. De ahí que, según criterio del señor supervisor; las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo no se están cumpliendo a medida de lo que dictan los estándares de liderazgo, gestión y calidad directiva, ya que lo excelente sería cumplir en su totalidad para obtener buenos resultados en el campo educativo y con ello el crecimiento de la institución hacia la excelencia.

Resumiendo este análisis se deduce que la mayoría de los resultados sobre el desempeño profesional docente, se puede apreciar que los puntajes son mínimos referentes a la utilización de tecnologías de comunicación e información para sus clases, atención a estudiantes con necesidades educativas, a involucrar a pares de familia en actividades programadas por la institución; sin embargo no hay que descuidar la falta de habilidades pedagógicas, sociabilidad pedagógica; así como también la relación con la comunidad, en los enunciados de cada dimensión dentro del instrumento, falencias que deben ser superadas de manera urgente, ya la educación del momento necesita de agentes de cambio tanto internos como externos.

En lo concerniente al desempeño profesional directivo aplicado a las diferentes autoridades se evidencia que existen grandes dificultades en todas las dimensiones principalmente en competencias gerenciales, ya que al ser director debe desarrollar de manera prioritaria competencias en esta dimensión, así como también poner énfasis en la práctica de estrategias que contribuyan a desarrollar una convivencia armónica y solidaria entre la comunidad educativa.

Es necesario como, autoridad principal de la institución prepararse continuamente con una serie de técnicas que le sean útiles para enfrentarse a los desafíos que presenta la administración educativa en la actualidad.

El liderazgo administrativo es uno de los más grandes retos a los que se enfrentan los directivos institucionales en el siglo XXI, ya que lleva una responsabilidad compleja de transformar el sistema educativo de manera ágil y reflexiva.

Al finalizar la investigación y procesar los datos se establece que el desempeño profesional docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "Benjamín Araujo " alcanzó una calificación de (75,32) bueno.

El desempeño profesional directivo obtuvo un puntaje de (58,85) bueno de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

La calificación en general de la institución fue de BUENO.

4. CONCLUSIONES

En relación a la investigación realizada, en base a los objetivos planteados, se obtiene las siguientes conclusiones:

- El diagnóstico evaluativo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” a través de los instrumentos aplicados a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia ubica su nivel de desempeño profesional docente y directivo en la categoría B, equivalente a aceptable, a su vez permitió reconocer que se debe optimizar, fortalecer y mejorar las capacidades y conocimientos del directivo y docente con una visión de actualización tecnológica, desarrollando actividades que involucren e integren a toda la comunidad educativa.
- El sustento teórico del trabajo investigativo se basó en los lineamientos establecidos en la guía didáctica, asesorías con la tutora de tesis personalizada y vía e-mail, bibliografía existente en la biblioteca y vía internet, fundamentándose en las nuevas tendencias de calidad educativa, que promueven la excelencia, e implementan modelos de evaluación y seguimiento al proceso de enseñanza - aprendizaje, además de los modelos de gestión y liderazgo.
- El desempeño profesional docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo ” es bueno (75,32), de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

Los factores a considerar son:

- En los instrumentos aplicados a los docentes en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas los docentes, rector y estudiantes establecen que utilizan escasamente las herramientas relacionadas con la tecnología de información y comunicación
- En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales los estudiantes y padres de familia, establecen que es limitado el envío de tareas extracurriculares cuando los estudiantes lo requieren.

- En las relaciones con la comunidad se evidencia la falta de programación de actividades con padres de familia, representantes, como talleres y charlas formativas.
- En la observación de clase la maestrante determina que es escasa la utilización de recursos didácticos tecnológicos como, videos, presentaciones, anexos, etc.
- El desempeño profesional directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo es bueno (58,85), de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

Los factores a considerar son:

- En los instrumentos aplicados a los directivos se establece que el director no promueve el desarrollo de actividades comunitarias como: charlas, programas culturales, artísticos deportivos.
- El consejo estudiantil indica que el rector no proveen una rendición de cuentas de su gestión, no relacionan las actividades del plantel con el desarrollo comunitario.
- El comité de padres de familia indica, que el desarrollo emocional deficiente en los directivos de la institución, que hay Incumplimiento de normas y reglamentos en el ámbito administrativo, que las competencias gerenciales son inescrutables e impulsivas.
- El supervisor manifiesta que hace falta por parte de los directivos, un mejor asesoramiento a los docentes en metodologías tecnológicas para la enseñanza.
- Para mejorar el desarrollo institucional de la institución investigada se pone en consideración la propuesta: Mejorar el desempeño docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” mediante seminarios, talleres y cursos.

5. RECOMENDACIONES

Considerando las conclusiones generadas después del estudio se plantean las siguientes recomendaciones:

- Los docentes deben capacitarse en habilidades pedagógicas y didácticas, vinculadas a las nuevas tecnologías de información y comunicación, ya que aún existen docentes que se niegan al cambio en el proceso tecnológico.
- Creación de talleres en relaciones humanas, valores y correcto uso del liderazgo para mejorar las relaciones profesionales en el establecimiento.
- Cumplir y hacer cumplir las normas, leyes y reglamentos estipulados en la ley de educación, manual de Convivencia y demás organismos de regulación para la práctica del buen vivir en la comunidad educativa.
- Plasmar dinámicas de participación que incluyan a estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad educativa.
- Difundir las competencias gerenciales a los miembros de la comunidad educativa para no crear inestabilidad y discordia por desinformación en funciones y procedimientos de carácter administrativo.
- Concienciar en los directivos su función en el seguimiento y asesoría metodológica y didáctica en la institución.

6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

6.1. Datos de la propuesta

6.1.1. Título de la propuesta

El mejoramiento del desempeño docente y directivo del instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” a través de la formación y capacitación permanente y continúa empleando las tics en distintos ámbitos del saber educativo.

6.1.2. Tipo de propuesta

La propuesta es de tipo Socio - Educativa

6.1.3. Institución responsable

Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”

6.1.4. Cobertura poblacional

La población beneficiada de manera directa e indirecta incluye a:

- Directivos
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de Familia
- Miembros de la comunidad educativa

6.1.5. Cobertura territorial y aplicación

La presente propuesta se aplicará en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, del cantón Patate, provincia de Tungurahua, país Ecuador.

Se realizara en el año lectivo 2013 – 2014.

6.1.6. Fuentes de financiamiento

Se lo realizara mediante autogestión con la colaboración de directivos, docentes y padres de familia.

6.1.7. Presupuesto

Se tiene presupuestado un costo global de \$ 850,00

6.2. Antecedentes

Al aplicar los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” se evidencia de que no se están aplicando en la dimensión de habilidades pedagógicas evaluadas por el rector, consejo ejecutivo, estudiantes, observación de la maestrante, las tecnologías de comunicación e información adecuadas para sus clases, por parte de los docentes.

En nuestro país a partir del fin del milenio se ha creado una revolución tecnológica sin precedentes que ha transformado el funcionamiento institucional y empresarial, el mismo que se manifiesta a nivel social, económico, organizativo, administrativo y educativo. Considerando a las Tecnologías de la Información y Comunicación como la base fundamental para este desarrollo, tendiendo hacia la globalización, la generalización y expansión del conocimiento en la evolución del mercado laboral.

Esto nos lleva a considerar que las herramientas tecnológicas actuales generan mayor actividad del sujeto que aprende, adaptándose a su ritmo y permitiéndole que controle en cierta medida el proceso de recepción de la información.

Los docentes en ciertos casos a pesar de que tienen conocimientos básicos de informática, desconocen, formas y procedimientos sobre aplicación de técnicas de enseñanza en los procesos de aprendizaje para mejorar las destrezas con criterio de desempeño, además los docentes y estudiantes, no han desarrollado una cultura de investigación, limitando el uso adecuado de la información sobre las herramientas ofimáticas.

Se debe considerar que a pesar del incremento de recursos tecnológicos y material didáctico por parte de los directivos del plantel, es escaso su uso ya que los docentes, no tienen la capacitación necesaria y suficiente para beneficiarse de estos recursos.

La carencia de una gestión innovadora con las expectativas de aprendizaje significativo y funcional, que responda a los estándares de calidad previstos por el sistema educativo ecuatoriano en el nivel de Educación Básica y Bachillerato; situación que nos obliga a diagnosticar técnicamente los niveles de calidad y calidez (cuantitativa y cualitativa) de los procesos didácticos vigentes a nivel del docente y en función de esta realidad, proponer procesos y estrategias didácticas alternativas informáticas actualizadas que contribuyan a impulsar la calidad de la propuesta educativa, compartida entre directivos, docentes y estudiantes.

Estamos conscientes que el problema existe, pero tenemos que considerar que la máquina no reemplaza al ser humano, es nada más, una herramienta que nos permitirá estimular el aprendizaje del educando, limitando los alcances que puede tener esta tecnología si no se le da el uso y tratamiento adecuado, ya que podríamos desviar el objetivo primordial y romper el estigma del buen vivir.

6.3. Justificación

Al evaluar la calidad de educación que ofrece el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo”, del cantón Patate, provincia de Tungurahua, luego de la realización del análisis respectivo la institución educativa se ubica en la categoría B equivalente a Buena, por tal motivo se ha evidenciado la necesidad de plantear la presente propuesta de mejora del desempeño profesional docente y directivo, capacitando al personal en el ámbito informático, para que las herramientas informáticas y de comunicación se conviertan en un pilar fundamental pedagógico, el mismo que permita realzar la calidad educativa de la institución y por ende de toda la comunidad educativa.

Frente a la competitividad planteada en firme por el plan de gobierno ecuatoriano, en pos de la excelencia educativa es necesario aplicarse y esforzarse para en un futuro mejorar el resultado actual (75,32) BUENO y consolidarse en la categoría A (Excelente) donde se brinde una educación de calidad y calidez acorde a los estándares de calidad actual; conscientes de la problemática y arraigándonos a esta visión, con el afán de mejorar la calidad educativa que actualmente ofrece

esta institución, es necesario realizar seminarios y talleres de concientización y mejoramiento profesional que permitan reflexionar e involucrarse como entes activos en la docencia y líderes exitosos; dispuestos a transformar su medio laboral y social.

A pesar de que el Ministerio de Educación promueve determinados cursos de capacitación en las áreas educativas no podemos aislarnos a la espera de una convocatoria ya que es prioritario e indispensable dictar cursos de capacitación docente en el área de comunicación y tecnología, pues estos conocimientos mejorará la calidad de educación permitiendo que sean entes activos y dinámicos, en los procesos de enseñanza aprendizaje impartidos en clases a sus estudiantes, con temas innovadores y acordes a la realidad tecnológica actual.

Conjuntamente realizar cursos de relaciones humanas, valores y correcto liderazgo con el propósito de renovar el ambiente laboral, practicando la pedagogía de la ternura y el amor vinculando a todos los miembros de la comunidad educativa, práctica que lograra que respeten y valoren las individualidades, capacidades y defectos de cada persona.

6.4. Objetivos

Objetivo General

- Mejorar el desempeño docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “Benjamín Araujo” mediante seminarios, talleres y cursos de capacitación empleando las TICs y lograr aprendizajes significativos y funcionales en los educandos.

Objetivos Específicos

- Organizar talleres para docentes y directivos sobre autoestima y relaciones humanas en el lugar de trabajo.
- Capacitar a los docentes mediante cursos de comunicación y tecnología educativa.
- Desarrollar actividades socio-culturales que permitan mejorar la interrelación entre los miembros de la comunidad educativa.

6.5. Metodología

Experiencia, Reflexión activa, Conceptualización, Aplicación. (Ciclo de aprendizaje) de los integrantes del taller.

Activación de conocimientos previos, reflexión, conceptualización sobre las estrategias educativas para el aprendizaje activo y el uso adecuado de las tecnologías.

Aplicación de talleres a través de equipos de trabajo, los mismos recurrirán a técnicas de exposición, la discusión dirigida, la lluvia de ideas, debates y la dramatización.

Aplicación práctica en los medios tecnológicos disponibles.

Análisis y discusión de las diferentes temáticas de modo que se facilite la reflexión y la criticidad.

6.5.1. Actividades

Las actividades que se pretenden realizar tienen el propósito de conseguir los objetivos planteados en la propuesta, algunos de ellos se describen a breves rasgos a continuación:

Curso: Uso de la tecnología y la comunicación en los procesos de enseñanza - aprendizaje

El objetivo de este curso es que el docente se capacite y mejore sus habilidades a través de la incorporación de las tecnologías de información y comunicación como medios y herramientas de apoyo para la comunicación, actualización de conocimientos e innovación de los distintos procesos realizados por el docente.

Desarrollo de actividades:

- Motivación (Dinámica)

- Uso de la tecnología a través de la introducción al computador y al sistema operativo UBUNTO con eventos en línea y prácticas.

- Conocimiento de los mecanismos necesarios para la utilización de los programas y herramientas de Open Office org como son: Writer, Calc e Impress.
- Elaborar documentos, presentaciones informes, diapositivas gráficas, animaciones.
- Uso correcto de las herramientas que provee el internet
- Práctica del curso

- Evaluación (Ex ante – Ex sure - Ex post)

Taller: Liderazgo Educativo

El objetivo de este taller

Desarrollar las habilidades que le permitan guiar grupos de personas en el ámbito educativo, cumpliendo con los estándares de calidad, eficiencia, económicos y sociales, en los sistemas organizacionales establecidos.

Lo que permitirá tomar las decisiones más acertadas para llevar al éxito a la institución.

Desarrollo de actividades.

- Motivación (Dinámica)
- Desarrollar el contenido de los temas: Liderazgo, Comunicación, Inteligencia Emocional y Toma de decisiones.
- Lluvia de ideas
- Debates
- Evaluación del tema
- Evaluación (Ex ante – Ex sure - Ex post)

Taller: La afectividad en la Educación.

El objetivo del taller es la necesidad de mejorar las relaciones intrapersonales e interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa, levantando la baja autoestima de los docentes respecto a sí mismos, sus colegas y los estudiantes.

Desarrollo de actividades

- Motivación (Dinámica El capitán Manda)
- Desarrollar el contenido de los temas: Personalidad, Pedagogía de la afectividad y el amor, Autoestima, Valores.
- Lluvia de ideas
- Debates
- Evaluación del tema
- Dramatización
- Evaluación (Ex ante – Ex sure - Ex post)

6.6. Recursos

Listamos los recursos necesarios que permiten la ejecución de la propuesta

Recursos	Detalle
Humanos	Rector Docentes
Tecnológicos	Computadora Infocus Internet Videos Carpetas Esferos Diplomas
Materiales	Papel bond Marcadores Papelógrafo
Físicos	Laboratorio de Informática
Económicos	Autogestión
Organizacional	Comisiones Pedagógicas

Fuente: Lineamientos dados por el equipo planificador - UTPL

Elaborado por: La investigadora. (2012).

6.7. Evaluación

Esta evaluación se desarrollara de forma interna donde se utilizaran los tipos de evaluación como son la: autoevaluación de sus propios trabajos, heteroevaluación que es la evaluación en parejas, y la coevaluación que abarca a todos los participantes del grupo.

Además se realizara una evaluación total en el cambio de actitud de docentes y directivos, mediante los procesos de la Evaluación (Ex ante – Ex sure - Ex post) para medir los impactos y verificar los objetivos.

6.8. Plan de acción

Objetivo	Actividades	RECURSOS	Mes	Año Académico	
				2012-	2013-
				2013	2014
El objetivo del taller es la necesidad de mejorar las relaciones intrapersonales e interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa, levantando la baja autoestima de los docentes respecto a sí mismos, sus colegas y los estudiantes	TALLER: LA AFECTIVIDAD EN LA EDUCACION (Personalidad, Pedagogía de la afectividad y el amor)	Folletos Videos Marcadores	Septiembre	X	
	TALLER: LA AFECTIVIDAD EN LA EDUCACION (Autoestima, Valores)	Lapiz Hojas de papel bon	Octubre	X	
Desarrollar las habilidades que le permitan guiar grupos de personas en el ámbito educativo, cumpliendo con los estándares de calidad, eficiencia, económicos y sociales, en los sistemas organizacionales establecidos.	TALLER: LIDERAZGO EDUCATIVO (Liderazgo, Comunicación, Inteligencia)	Folletos Videos Marcadores Lapiz	Noviembre	X	
	TALLER: LIDERAZGO EDUCATIVO (Inteligencia Emocional y Toma de decisiones.)	Hojas de papel bon Carpetas Infocus	Diciembre	X	
El objetivo de este curso es que el docente potencie sus habilidades a través de la incorporación de las tecnologías de información y comunicación como medios y herramientas de apoyo para la comunicación, actualización de conocimientos e innovación de los distintos procesos realizados por el docente	CURSO DE COMUNICACION Y TECNOLOGIA (sistema operativo UBUNTO)	Computadora Internet Folletos Impresora	Enero		X
	CURSO DE COMUNICACION Y TECNOLOGIA (sistema operativo UBUNTO, INTERNET)	Videos Software Hardware Marcadores Lapiz Hojas de papel bon	Febrero		X

Fuente: Actividades de la propuesta

Elaborado por: La investigadora. (2012).

6.9. Presupuesto

Materiales	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
-Facilitador	24	25,00	600,00
-Instrumentos tecnológicos	20	0,00	0,00
-Carpetas	105	1,00	105,00
-Esferos	105	0,30	31,50
-Diplomas	75	5,00	375,00
-Resma de papel Bond	4	5,00	20,00
-Marcadores	50	0,80	40,00
-Papelógrafos	100	0,15	15,00
-Refrigerio	105	1,00	105,00
-Imprevistos			50,00
TOTAL			1.341,50
Número de participantes	35		

Fuente: Proyección de gastos de la propuesta

Elaborado por: La investigadora. (2012).

6.10. Cronograma de la propuesta

Actividad	Dia																															Mes				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
LA AFECTIVIDAD EN LA EDUCACION (Personalidad, Pedagogía de la afectividad y el amor)																																				sep-13
LA AFECTIVIDAD EN LA EDUCACION (Autoestima, Valores)																																				oct-13
LIDERAZGO EDUCATIVO (Liderazgo, Comunicación, Inteligencia)																																				nov-13
LIDERAZGO EDUCATIVO (Inteligencia Emocional y Toma de decisiones.)																																				dic-13
CURSO DE COMUNICACION Y TECNOLOGIA (sistema operativo UBUNTO)																																				ene-14
CURSO DE COMUNICACION Y TECNOLOGIA (sistema operativo UBUNTO, INTERNET)																																				feb-14

Fuente: Actividades de la propuesta

Elaborado por: La investigadora. (2012).

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Américas, C. D. (2007). Proyecto Regional de Indicadores Educativos de la Cumbre de las Américas México: UNESCO y Secretaría de Educación Pública de México.

Barberà, E. (2000). "Study actions in a virtual university". *Virtual University Journal*, 3 (2), (p. 31).

Cano, G. E. (1999). Evaluación de la calidad educativa. España, Editorial La Muralla.

Cortes, U. (2006). Organización y Administración Educativa. Quito: CODEU.

Chadwick, J. 1989. Evaluación Formativa Editorial Paidós.

Daena: *International Journal of Good Conscience*. 5(2) 147-149. Octubre 2010. ISSN 1870-557X. Disponible en: <http://www.spentamexico.org/v5-n2/5%282%29145-169.pdf>

Definicion ABC (2007-2013). Marco teórico. Recuperado el 21 de marzo de 2013, de <http://www.definicionabc.com/ciencia/marco-teorico.php>

De Bono, E. (1993), Más allá de la Competencia. La creación de nuevos valores y objetivos en la empresa. Barcelona: Paidós Empresa, (p. 47)

Diario libertad© 2013. Importancia de la calidad educativa. Domingo, 13 de Febrero de 2011, 07:55. Escrito por Guillermo H. Zúñiga Martínez. Recuperado de: http://www.diariolibertad.org.mx/dlib/index.php?option=com_content&view=article&id=211:importancia-de-la-calidad-educativa&catid=28:columnistas

Droin, R. (1993), La calidad con la sonrisa. Una ayuda hacia la calidad total. Bilbao: Ediciones Deusto, (p. 81).

Equipo técnico ministerio de educación Ecuador. (2009). Reforma Curricular Educación Básica. Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 2010. Quito, Ecuador: ME.

Equipo técnico ministerio de educación Ecuador. (2012). Estándares de calidad educativa. Recuperado el 24/11/2013. Disponible en: <http://educacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf

Garnegski, N. (1996). "Addiction-risk and aggressive/criminal behaviour in adolescence: Influence of family, school and peers". *Journal of Adolescence*.

Garvin, D. (1988). *Managing quality: The strategic and competitive edge*. London. Collier MacMillan.

Gimeno, S. J. (1992). *Teoría de la Enseñanza y Desarrollo del Curriculum*. Anaya, Madrid, 1981

Guillermo, H. (2011). Importancia de la calidad educativa, *Diario de Xalapa* 14 de febrero de 2011, Organización Editorial Mexicana S.A. de C.V. Disponible en: <http://www.oem.com.mx/diariodexalapa/notas/n1965651.htm>

Harvey, L. y Green, D. (1993). "Defining quality". *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 18 (1), (pp. 9-34).

Hernández, F. (2009). *Centros escolares*. Lima: Popular.

Holmberg, B. (1985). *Status and Trends of Distance Education*. Sweden: Lector publishing.

Ipiña, A. (1997). *Estudios y documentos. Acerca de la producción educativa. Estudio de los Centros Educativos de la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Victoria, Departamento de Educación.

La fourcade, P.D. (1972). *Evaluación de los aprendizajes*. Madrid: Cincel.

Leiva, E. C. (2012). Tipos de aula y ambiente social en el proceso de aprendizaje en el nivel de educación básica. Licenciatura en Ciencias de la Educación, Universidad Técnica Particular de Loja. Disponible en: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3334/1/MALDONADO%20LEIVA%20ELDA%20DEL%20CARMEN.pdf>

Maccario, B. (1989). *Teoría y práctica de la evaluación de las actividades físicas y deportivas*. Bs.As. Ed. Lidium.

Ministerio de educación Ecuador (2012). Currículo nacional para la Educación General Básica. Recuperado el 24/12/2012. Disponible en: <http://educacion.gob.ec/desempeno-directivo/>
Musitu, M. D. (S/A). La escuela como contexto socializador

Peters, T. J. y waterman, R. H. (1982). En busca de la excelencia. Experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos. Editorial Norma, Bogotá.

Pila, T. A. (1995). Preparación física. Tomos I-II-III. Madrid. Editorial. Augusto Pila Teleña, 1985.

Roure, J. (1992), "El por qué y el cómo de la Gestión de la Calidad Total". En Excelencia (1), enero 1992, (p. 8).

Ruiz, J. (1999). Cómo hacer una evaluación de centros educativos. Tercera edición. Madrid: Narcea.

Sabato, E. (1988) Entre la letra y la sangre (Conversaciones con Carlos Cataña), Seix Barral Buenos Aires 1989, Primera edición.

Sainz, L. L. 2002. Educación On Line: Una alternativa posible. (Centro de Gestión Empresarial, Superación Técnica y Administrativa – GESTA - CUBA).

Santín, H. & Carmen, Y. (2012). Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo. Maestría en pedagogía, Universidad Técnica Particular de Loja. Disponible en: <http://cepra.utpl.edu.ec/handle/123456789/3925>

Som, N. (10 de 01 de 2012). Glosario. Recuperado el 10 de 03 de 2013, de: <http://www.somnit.org/es/glosario/institucion-educativa.php>

UNESCO: Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2005

Viteri, G. (2007). Situación de la educación en el Ecuador. Recuperado el 25 de marzo de 2012, de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2006/gfvd.pdf>

Williams, J.; watson, L. (1995). "Gestión de la Calidad Total (TQM) en Educación". En: Organización y Gestión Educativa, 3, (pp. 8, 9,12).

Woodward, H. y Nanlohy, p. 2004. Digital portfolios.fact or fashion? Assessment & Evaluation in Higher Education, 29 (2), (p. 625).

8. ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

Patate, 12 de junio del 2012.

Sr. Dr.

Oswaldo Soria.

RECTOR DEL INSTITUTO AGROPECUARIO TECNOLÓGICO SUPERIOR "BENJAMÍN ARAUJO"

Presente

De mi consideración:

Yo, Carmen Graciela Gavilanes Haro con CI. 1802776342, estudiante de la UTPL del Cuarto Semestre de la Maestría en Pedagogía, luego de saludarle muy respetuosamente, solicité de la manera más comedida su autorización para realizar el Trabajo de Investigación previa la obtención del Título Profesional con el tema "LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AGROPECUARIO "BENJAMÍN ARAUJO" del Cantón Patate, Provincia del Tungurahua; en la Institución que usted muy acertadamente la dirige.

Debo indicar que luego de la investigación, haré llegar la propuesta de mejoramiento si es necesario; pues la investigación se realizará con el único afán de mejorar los estándares de la educación del Instituto Agropecuario "Benjamín Araujo" del Cantón Patate, Provincia del Tungurahua.

Segura de contar con su atención y autorización me suscribo de usted, no sin antes agradecerle y felicitar su apertura al mejoramiento profesional de su Institución.

Atentamente


Sra. Graciela Gavilanes.


RECIBIDO
2012 JUN 12
INSTITUTO AGROPECUARIO TECNOLÓGICO SUPERIOR "BENJAMÍN ARAUJO"
COORDINADOR DEL VICE-RECTORADO
"DE TRABAJO HUMANO"

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "BENJAMÍN ARAUJO"

AUTORIZACIÓN

Patate, 12 de junio del 2012

El Rector del Instituto Benjamín Araujo, Dr. Oswaldo Soria, autoriza a la Lic. Graciela Gavilanes Haro con CI.1802776342, estudiante del cuarto semestre de la Maestría en Pedagogía de la Universidad "Técnica Particular de Loja", realizar la investigación de campo con el tema: **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato**; temática que permitirá conocer y valorar el nivel de estándares de calidad, en cuanto al desempeño de gestión, docente y los aprendizajes alcanzados por los estudiantes.


Dr. Oswaldo Soria
RECTOR



Manuel Zapater y Eloy Alfaro Telefax: 2870213 - 2870373
www.itsbenjaminaraujo.edu.ec e-mail: itsaba@hotmail.com
Patate - Tungurahua - Ecuador

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "BENJAMÍN ARAUJO"

Patate, 27 Noviembre de 2012

CERTIFICACIÓN

A petición verbal de parte interesada, el suscrito Rector del Instituto Tecnológico Agropecuario "Benjamín Araujo", Dr. Oswaldo Soria, CERTIFICA que la Lic. Graciela Gavilanes Haro con C.C. 1802776342, realizó la investigación de campo con el Tema: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE EDUCACIÓN BÁSICO Y BACHILLERATO**, demostrando responsabilidad, dinamismo, seguridad en todas las actividades realizadas.

Es todo cuanto puede informar en honor a la verdad, pudiendo la interesada hacer uso del presente documento como creyere conveniente a sus intereses.

Por: 

Dr. Oswaldo Soria
RECTOR



Manuel Zapater y Eloy Alfaro Telefax: 2870213 - 2870373
www.itsbenjaminaraujo.edu.ec e-mail: itsaba@hotmail.com
Patate - Tungurahua - Ecuador

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación 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 docentes 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
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2 Fomenta 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 DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudios.					
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 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 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 de los estudiantes.					

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. REALACIÓN 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 Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7 Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8 Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

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 docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>c. 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>d. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2 . CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen					
2.2 Entrega el 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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 persona, 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 se la mejor					

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 desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar docentes 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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante					

1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes					
1.5 Ejemplifica la importancia 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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes					
1.2 Propicia la no discriminación a los compañeros					
1.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes					
1.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes					
1.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase					
1.6 Se comunica individualmente con las padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal					
1.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

3.1 Utiliza bibliografía actualizada					
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva					
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades					
3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional					
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura					
3.7 Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo					
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo					
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
3.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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
<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

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes					
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo					
1.3 Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados					
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
1.5 Ejemplifica los temas tratados					

1.6 Adecua los temas a los intereses de los estudiantes					
1.7 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
1.8 Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1 Analizar					
1.8.2 Sintetizar					
1.8.3 Reflexionar					
1.8.4 Observar					
1.8.5 Descubrir					
1.8.6 Redactar con claridad					
1.8.7 Escribir correctamente					
1.8.8 Leer comprensivamente					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2 HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.2 Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura					
2.3 Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan					
2.4 Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior					
2.5 Pregunta a los estudiantes obre las ideas más importantes de la clase anterior					
2.6 Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase					
2.7 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:					
3.2 Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes					

3.3 Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase					
3.4 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelos, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.5 Envía tareas extras a la casa					
3.6 Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado					
3.7 Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial					
3.8 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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
<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. 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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto					
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente					
3.3 Enseña a 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 representantes de manera preferencial a través de esquelas, notas escrita y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 Respeto el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase					
4.5 Envía trabajos extras a los estudiantes para mejorar su rendimiento					
4.6 Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)					

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?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencias Naturales

() Ciencias Sociales

() Historia

() Literatura

() Biología

() Física

() Química

() Informática

() Inglés

() Otras

(Especifique).....

() Educación especial para niños y niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 8º EB () 9º EB () 10º EB

Bachillerato

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		

1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE DE EN EL AULA

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

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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 e 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 Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes					
1.8 Optimizo el uso de los recursos institucionales					
1.9 Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.10 Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente					
1.11 Determino detalles del trabajo que delego					
1.12 Realizo seguimiento a las actividades que delego					
1.13 Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad					
1.14 Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión de la institución					
1.15 Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos					
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 con la elaboración del Manual de Convivencia Institucional					
1.35 Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional					
1.36 Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo					
1.37 Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio					
1.38 Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					
1.39 Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional					
1.40 Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo					
1.41 Defino las actividades con base en los objetivos propuestos					
1.42 Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos					
1.43 Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico					
1.44 Promuevo la investigación pedagógica					

1.45 Promuevo la innovación pedagógica					
1.46 Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico					
1.47 Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico					
1.48 Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes					
1.49 Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50 Aplico las normas legales presupuestarias y financieras					
1.51 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 del manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento					
1.60 Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos de 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
1.1 Mantengo la comunicación permanente con la comunidad educativa					
1.2 Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
1.3 Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad					
1.4 Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa					
1.5 Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa					
1.6 Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos					
1.7 Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad					
1.8 Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas					
1.9 Promuevo el desarrollo de actividades socioculturales y educativas					

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 o Rector 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
<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
El docente:					
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo					
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					

1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.7 Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes					
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico					
1.9 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos					
1.10 Determina detalles al 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 para la convivencia de la comunidad					
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión de la institución					
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 permanentemente del personal de la institución					
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos					

1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial					
1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias					
1.25 Promueve la participación del comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento					
1.26 Organiza con el Consejo directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo					
1.27 Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos					
1.28 Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo 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 con la elaboración del Manual de Convivencia Institucional					
1.34 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional					
1.35 Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36 Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo					
1.37 Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio					
1.38 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución					
1.39 Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar					

1.40 Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo					
1.41 Define las actividades con base en los objetivos propuestos					
1.42 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional					
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores					
1.44 Promueve la investigación pedagógica					
1.45 Promueve la innovación pedagógica					
1.46 Optimiza el uso de los recursos institucionales					
1.47 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes					
1.48 Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico					
1.49 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución					
1.50 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras					
1.51 Realiza arquezos 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 por el Estado, 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 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 del 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 de 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 a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, 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 la comunicación permanente con la comunidad educativa					
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad					
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa					
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa					
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos					
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad					
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas					
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas					

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 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 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 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 la 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 le desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas					
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socioculturales 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					

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Asiste puntualmente a la institución					
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					

1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					
1.8 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, el 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 del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución					
1.18 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 los estudiantes con necesidades educativas especiales					
1.22 Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren de 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
1.1 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes					
1.2 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes					
1.3 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución					
1.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales					
1.5 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa					
1.6 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 la 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 actividades de los diferentes miembros de la comunidad					
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 socioculturales y educativas					

Fecha de evaluación:

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Asiste puntualmente a la institución					
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.7 Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes					
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico					
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales					
1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos					
1.11 Determina detalles del trabajo que delega					
1.12 Realiza seguimiento de las actividades que delega					
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad					
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución					
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos					
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					
1.19 Coordina la actualización permanente del personal de la institución					
1.20 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias					
1.21 Entrega el Plan Institucional a la dirección Provincial en los tiempos previstos					
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					

1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y mas documentos solicitados por la Dirección Provincial					
1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias					
1.25 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento					
1.26 Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras					
1.27 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo					
1.28 Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos					
1.29 Organiza el Comité Central de Padres de Familia					
1.30 Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil					
1.31 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos					
1.32 Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes					
1.33 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución					
1.34 Propicia el Cumplimiento del Manual de Convivencia institucional					
1.35 Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36 Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo					
1.37 Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios					
1.38 Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución					
1.39 Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar					
1.40 Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente					
1.41 Define las actividades con base en los objetivos propuestos					
1.42 Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo 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 Directivo o Técnico					
1.53 Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal					
1.54 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución					
1.55 Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente					
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución					
1.57 Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución					
1.58 Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución					
1.59 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité 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 la Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento					
1.63 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos internos a 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
1.1 Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes					
1.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente					
1.3 Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica					
1.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre					
1.5 Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales					
1.6 Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo					
1.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica					
1.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos					

1.9 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción los estudiantes					
1.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes					
1.11 Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución					
1.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales					
1.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren					
1.14 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 y comunidad					
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa					
3.5 Delega responsabilidades que rijan actividades de los diferentes miembros de la comunidad					
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos					
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad					
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas					
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas					
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					

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 15

Evidencia fotográficas





