



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” de la parroquia Biblián, cantón Biblián, provincia del Cañar, durante el año 2011- 2012”

Tesis de grado

AUTORA:

Mélida Rosario González Vivar

DIRECTORA:

Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES

2012

Certificación

Magíster

Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” de la parroquia Biblián, cantón Biblián, provincia del Cañar, durante el año 2011- 2012” realizado por el profesional en formación: Mélida Rosario González Vivar; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

f)

Cesión de derechos

“ Yo, Mélida Rosario González Vivar, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.

Autora: Mélida Rosario González Vivar

Cédula 0300875382

DEDICATORIA

El presente trabajo de singular importancia para mi persona, lo dedico con mucho amor a mis entrañables hijos: Cristian y Adonis, con el ferviente deseo de que éste sea un referente para su formación y siempre se mantengan enrumados por el camino del éxito y la superación.

AGRADECIMIENTO

Habiendo llegado al término de esta meta tan especial, me es muy grato expresar un agradecimiento muy sentido a mis queridos padres Lucas y Zoila, por haber inculcado en mi persona el valor de la educación y el deseo de superación constante.

Mil gracias a todos mis respetables maestros y maestras que supieron aplicar las mejores estrategias para impartir sus conocimientos y guiarme hasta culminar esta maestría.

Gracias a todas aquellas personas que de una u otra forma avivaron mis ánimos y fueron un apoyo en la realización del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE RERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.	
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
3.1.1. Las instituciones educativas.....	7
3.1.2. Las instituciones educativas de calidad.....	11
3.1.3. Nuevo modelo de gestión educativo ecuatoriano.....	13
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
3.2.1. Tipología de la evaluación y calidad de la educación.....	16
3.2.2. Finalidades de la evaluación.....	22
3.2.3. Funciones de las instituciones educativas.....	26
3.2.3.1. Gestión administrativa.....	26
3.2.3.2. Docencia.....	27
3.2.3.3. Investigación.....	28
3.2.3.4. Vinculación con la colectividad.....	30
3.2.3.5. Estándares de calidad.....	30
3.2.3.5.1. Desarrollo curricular.....	31
3.2.3.5.2. Gestión del aprendizaje.....	32
3.2.3.5.3. Desarrollo profesional.....	34
3.2.3.5.4. Compromiso ético.....	35
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	
3.3.1. Aproximaciones al concepto de desempeño.....	37
3.3.2. Dimensiones del desempeño docente:	

3.3.2.1.	Sociabilidad Pedagógica.....	38
3.3.2.2.	Habilidades Pedagógicas y Didácticas.....	41
3.3.2.3.	Desarrollo Emocional	45
3.3.2.4.	Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	45
3.3.2.5.	Aplicación de normas y reglamentos.....	47
3.3.2.6.	Relaciones con la Comunidad.....	49
3.3.2.7.	Clima de trabajo.....	49
3.3.3.	Derechos y Obligaciones del Docente.....	52

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1.	Desempeño profesional.....	56
3.4.2.	Liderazgo en los directivos.....	57
3.4.3.	Características.....	59
3.4.4.	Estándares de calidad de directivos.....	60
3.4.4.1.	Liderazgo.....	61
3.4.4.2.	Gestión pedagógica.....	62
3.4.4.3.	Gestión de talento humano y recursos.....	63
3.4.4.4.	Clima organizacional y convivencia.....	65

4. METODOLOGÍA

4.1.1.	Participantes.....	67
4.1.2.	Muestra de Investigación.....	67
4.1.3.	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	67
4.1.4.	Diseño y procedimiento.....	72
4.1.5.	Comprobación de Supuestos.....	72

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

5.1.1.	Autoevaluación de los docentes	
5.1.1.1.	Tabla 1. Sociabilidad pedagógica.....	74
5.1.1.2.	Tabla 2. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	75
5.1.1.3.	Tabla 3. Desarrollo emocional.....	77
5.1.1.4.	Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	78

5.1.1.5.	Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos.....	79
5.1.1.6.	Tabla 6. Relaciones con la comunidad.....	80
5.1.1.7.	Tabla 7. Clima de trabajo.....	81
5.1.2.	Coevaluación de los docentes	
5.1.2.1.	Tabla 8. Desarrollo de habilidades pedagógicas.....	82
5.1.2.2.	Tabla 9. Cumplimiento de normas y reglamentos.....	83
5.1.2.3.	Tabla 10. Disposición al cambio en educación.....	83
5.1.2.4.	Tabla 11. Desarrollo emocional.....	84
5.1.3.	Evaluación a los docentes por parte del Rector	
5.1.3.1.	Tabla 12. Sociabilidad Pedagógica.....	85
5.1.3.2.	Tabla 13. Atención a estudiantes con necesidades individuales....	86
5.1.3.3.	Tabla 14. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	86
5.1.3.4.	Tabla 15. Aplicación de normas y reglamentos.....	87
5.1.3.5.	Tabla 16. Relación con la comunidad.....	88
5.1.4.	Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	
5.1.4.1.	Tabla 17. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	89
5.1.4.2.	Tabla 18. Habilidades de sociabilidad pedagógica.....	90
5.1.4.3.	Tabla 19. Atención a estudiantes con necesidades individuales	90
5.1.4.4.	Tabla 20. Relación con los estudiantes.....	91
5.1.5.	Evaluación a los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes	
5.1.5.1.	Tabla 21. Relación con la comunidad.....	92
5.1.5.2.	Tabla 22. Normas y reglamentos.....	93
5.1.5.3.	Tabla 23. Sociabilidad pedagógica.....	93
5.1.5.4.	Tabla 24 Atención a estudiantes con necesidades individuales....	94
5.1.6.	Observación de clases	
5.1.6.1.	Tabla 25. Actividades iniciales.....	95
5.1.6.2.	Tabla 26. Proceso de enseñanza aprendizaje.....	95
5.1.6.3.	Tabla 27. Ambiente en el aula.....	96
5.1.6.4.	Resumen de la calificación del desempeño profesional docente....	97
5.1.6.5.	Gráfico del desempeño profesional docente.....	97
5.1.7.	Autoevaluación de directivos	

5.1.7.1.	Tabla 28. Competencias gerenciales.....	98
5.1.7.2.	Tabla 29. Competencias pedagógicas.....	102
5.1.7.3.	Tabla 30. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	103
5.1.8.	Evaluación de Directivos por parte del Consejo Ejecutivo	
5.1.8.1.	Tabla 31. Competencias gerenciales.....	104
5.1.8.2.	Tabla 32. Competencias pedagógicas.....	107
5.1.8.3.	Tabla 33. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	108
5.1.9.	Evaluación a Directivos por parte del Consejo Estudiantil	
5.1.9.1.	Tabla 34. Competencias gerenciales.....	109
5.1.9.2.	Tabla 35. Competencias pedagógicas.....	110
5.1.9.3.	Tabla 36. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	111
5.1.10.	Evaluación a directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia	
5.1.10.1.	Tabla 37. Competencias gerenciales.....	112
5.1.10.2.	Tabla 38. Competencias pedagógicas.....	113
5.1.10.3.	Tabla 39. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	114
5.1.11.	Evaluación a Directivos por parte del Supervisor	
5.1.11.1.	Tabla 40. Competencias gerenciales.....	115
5.1.11.2.	Tabla 41. Competencias pedagógicas.....	118
5.1.11.3.	Tabla 42. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	119
5.1.11.4.	Resumen de la calificación del desempeño profesional directivo...	120
5.1.11.5.	Gráfico del desempeño profesional directivo.....	121
5.1.11.6.	Calificación de la institución.....	121
5.1.11.7.	Gráfico de la calificación de la institución.....	121
5.2.	Discusión de los resultados.....	122

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.	Conclusiones.....	138
6.2.	Recomendaciones.....	138

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO	
7.1. Título de la propuesta.....	140
7.2. Justificación.....	140
7.3. Objetivos de la propuesta.....	141
7.4. Actividades.....	141
7.5. Localización y cobertura espacial.....	142
7.6. Población objetivo.....	142
7.7. Sostenibilidad de la propuesta.....	142
7.8. Presupuesto.....	144
7.9. Cronograma de la propuesta.....	144
7.10. Seminario- taller.....	145
8. BIBLIOGRAFÍA	148
9. ANEXOS.....	151

1. RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se realiza para diagnosticar el desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias", del cantón Biblián, provincia del Cañar, durante el año lectivo 2011 - 2012.

El estudio demuestra que tanto directivos como docentes practican un desempeño profesional excelente, esto quiere decir que las actividades pedagógicas y administrativas se desarrollan de la mejor manera; a pesar de ello, éstas deben entrar en un proceso de renovación epistemológica y práctica profesional tendientes a una constante mejora.

Las tres dimensiones menos atendidas en la institución son: la atención a estudiantes con necesidades especiales, relaciones con la comunidad y habilidades pedagógicas y didácticas, en base a estos resultados se plantea la propuesta de mejoramiento mediante técnicas de enseñanza de desarrollo del pensamiento crítico, toda vez que la necesidad inmediata del plantel está en la obtención de desempeños auténticos y productos finales dentro del transcurso de los aprendizajes; esto es posible mediante un proceso sistemático de enseñar a pensar a los estudiantes con estrategias que potencialicen la comprensión dentro de contextos específicos.

2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario José Benigno Iglesias del Cantón Biblián, provincia del Cañar, durante el año 2011-.2012”, propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja, se considera de suma importancia para el desarrollo y progreso de este centro educativo, ya que tiene como propósito la realización de una exhaustiva investigación de campo mediante la aplicación de encuestas a todos quienes forman parte de la comunidad educativa, esto es directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar, lo cual facultará la obtención de una información amplia y objetiva acerca del desempeño profesional de los docentes, de los directivos y de la calidad de esta institución educativa.

Cabe anotar que el personal docente del Instituto, pilar fundamental de los procesos de enseñanza - aprendizaje, hasta la fecha no ha sido evaluado, lo que quiere decir que no ha tenido la oportunidad de auscultar detenidamente las falencias existentes, peor aún buscar los correctivos pertinentes. Sería menester que se de una innovación de conocimientos y de esta manera el maestro de un giro a su manera de actuar, aprovechando lo nuevo que traen las ciencias de la educación, llevando a la práctica mejores técnicas tanto de enseñanza como de aprendizaje, para que su accionar en cuanto a sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, aplicación de normas y reglamentos, atención a estudiantes con necesidades individuales, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio y, relaciones con los estudiantes sea óptimo (MEC, 2008), para lograr que sus educandos aprendan más y mejor para que lleguen a ser personas competentes dentro del círculo laboral y social.

La realidad que vive el personal directivo del Instituto “José Benigno Iglesias” no es la mejor, la actual política con la que se manejan las instituciones educativas ha dado lugar que la administración directiva del plantel rector y vicerrector, durante los dos últimos años venga funcionando en calidad de encargo, a uno y otro delegado, situación que ha incidido notablemente en el desarrollo de las diferentes actividades y en la organización misma del plantel. Respecto a su desempeño profesional, en la presente investigación se ausculta sus competencias: gerenciales, pedagógicas y liderazgo en la comunidad.

En el instituto “José Benigno Iglesias”, se desconoce el nivel de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, a pesar de que en estos últimos años, el Gobierno y las autoridades del sector educativo, han puesto en marcha una serie de reformas que hacen énfasis en la obligación del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación así como de la evaluación al docente, a fin de conseguir una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática (LOEI, 2011).

La puesta en marcha del programa de evaluación al magisterio ecuatoriano ha impulsado significativamente la superación de sus integrantes, auto promocionándose a través de la investigación, trabajos en grupos, tomando cursos de capacitación, cursando carreras universitarias en pos de una titulación pedagógica de tercer o cuarto nivel, etc.

Se considera muy pertinente la realización de este estudio de campo, puesto que, el desempeño profesional docente y directivo, es el fundamento para la identidad institucional y la calidad de la oferta académica.

Al ser la investigación una condición imprescindible de la ciencia, solamente a través de ella se podrá lograr el nuevo conocimiento y enrumbar al maestro por el verdadero sendero de la docencia en bien y estricto cumplimiento de su rol, ya que él mismo tiene que ser un investigador por excelencia que permanentemente esté en la búsqueda de la verdad.

Sin embargo por todas las consideraciones expuestas, en los últimos años, hemos podido constatar ciertas indagaciones efectuadas por algunos profesionales y docentes que laboran en la institución, trabajos que por iniciativa propia vienen realizando con la finalidad de cumplir con una exigencia para alcanzar sus títulos de cuarto nivel, otorgados por algunos centros de educación superior del país; estas investigaciones representan aportes que están incidiendo en la mejora de la calidad de la educación y la oferta académica, al respecto se manifiesta que “en la institución se trabaja de manera óptima de acuerdo al modelo pedagógico constructivista” (Bermeo, 2011); sin embargo, las investigaciones teóricas no concuerdan con la realidad institucional (Tenezaca, 2011).

De lo expuesto, dan testimonio fiel las tesis desarrolladas por algunos docentes, las mismas que han sido ejecutadas para obtener sus títulos de cuarto nivel, cursos y talleres de mejoramiento, tanto dentro como fuera de la institución, participación

profesional de los técnicos en diferentes instituciones afines con la rama recibiendo y aportando conocimiento, todo lo cual redundará en beneficio de la comunidad educativa. Lo citado está respaldado en archivos que reposan en el Vicerrectorado de la institución entre ellos tenemos “Realidad de la práctica pedagógica y curricular en el ITSA José Benigno Iglesias del cantón Biblián durante el lectivo 2010-2011”, de Victoria Bermeo y “Gestión de liderazgo y valores en el centro educativo ITSA José Benigno Iglesias del cantón Biblián durante el año lectivo 2010-2011” de Hernán Tenezaca.

La presente investigación, justifica plenamente ya que no se han efectuado trabajos similares, y al tener esta oportunidad, a través de una exigencia de la UTP para alcanzar el título de magister, se considera no solamente oportuno; sino imprescindible la ejecución y aplicación de la misma en esta primigenia institución educativa de la ciudad de Biblián, la misma que ha preparado profesionales exitosos y, que a la fecha no debe desatender al progreso, sino proyectarse al futuro como un establecimiento educativo que se encuentra a la vanguardia, implementando innovadores modelos pedagógicos acordes a las exigencias del mundo actual y al avance tecnológico y científico, para enfrentar los retos de la sociedad del conocimiento y la globalización de la información (Barriga & Hernández, 2010).

Además es propicio este trabajo porque, por una parte aportará aleccionando con suficiente material como una preparatoria del personal docente y directivo como antesala de lo que será la evaluación docente que se viene aplicando al magisterio nacional, la cual es una política gubernamental y de estricto cumplimiento por parte de los docentes; con el desarrollo de la presente investigación todo el personal tendrá la oportunidad de conocer las dimensiones y aspectos que se evalúan y prepararse adecuadamente para este proceso. Por otra parte y la más importante es que al responder cada uno de los cuestionamientos inmersos en las encuestas, el docente y el directivo obligadamente está llamado a una reflexión sobre su labor educativa que viene desplegando y le será posible determinar cuáles son sus aciertos y errores.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de esta tesis son:

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario

"José Benigno Iglesias" del cantón Biblián, Provincia del Cañar, durante el año lectivo 2011- 2012.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias", como requisito para el análisis e interpretación de la investigación de campo.
- ❖ Evaluar el desempeño profesional docente del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias".
- ❖ Evaluar el desempeño profesional directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias".
- ❖ Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- ❖ Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias".

A través del desarrollo del presente trabajo de investigación se pretende conocer el nivel de calidad del desempeño profesional docente y directivo del plantel educativo en mención, mediante la aplicación de encuestas a los diferentes miembros; su respectivo estudio permitirá elaborar un propuesta de mejoramiento, la misma que tomando como base el marco teórico compilado, versará sobre la forma de aprovechar las fortalezas y oportunidades con el objetivo de superar las dificultades, corregir los errores para solucionar los problemas que en la actualidad aquejan al Instituto, respondiendo específicamente a los requerimientos auscultados, afirmando e incrementando las fortalezas existentes; a fin de que el desarrollo de esta tesis no solo sirva para detectar las falencias sino también y lo más importante para dar las soluciones más acertadas y así conseguir una mejor calidad tanto del desempeño profesional de los maestros como de las autoridades, en pos del mejoramiento de la calidad institucional.

Esta investigación será ejecutada acorde a la normativa correspondiente, con el convencimiento que los resultados que obtengamos y la propuesta a elaborarse incidirá directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiantado, ya que el maestro siempre será considerado un agente de cambio con amplia

capacidad analítica, crítica y constructiva que enrumbará con su mano al alumno en procura de sitios estelares, capaz de convertirles en profesionales probos, competitivos emprendedores y triunfadores en la vida, satisfaciendo los requerimientos del mercado laboral y las exigencias de los padres de familia (Barriga & Hernández, 2010).

Se considera que si es factible la evaluación de la calidad del desempeño profesional y directivo en esta institución, ya que al solicitar la autorización para tomarlo al plantel como un centro en donde tendrá lugar el desarrollo de esta investigación, se obtuvo la debida apertura de los directivos, quienes no dudaron en ofrecer las facilidades necesarias. Cabe anotar también que se ha socializado con los docentes y directivos que laboran en este plantel, para dar a conocer el sistema de evaluación y los instrumentos a aplicarse, quienes han manifestado su buena voluntad para responderlos y la accesibilidad para la observación de un período de clase.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. Las instituciones educativas

Al hablar del término institución sabemos que comprende un conjunto de personas, que comulgan ideales e intereses comunes, con objetivos y los propósitos que tienden a ser concurrentes; sin embargo, por la complejidad con que están estructuradas, podemos colegir que sus valores y sus comportamientos, en muchas ocasiones, pueden ser variantes e inclusive incompatibles. Esto quiere decir que, todo conjunto de personas dentro de su convivir diario presentan posturas variadas y esas conductas, son precisamente las que marcan el desarrollo dialéctico de la institucionalidad.

Dentro de nuestra aproximación al término hemos podido confrontar dos dimensiones: por un lado tienen misiones comunes, esto es, la armonía de las actividades; y por otro, la confrontación de sus conductas, que es el libre juego de las discrepancias grupales, o lo que llamaríamos las individualidades de cada ser. O más concretamente como dice Morín (2009), “cada uno contiene en sí galaxias de sueños y de fantasmas, impulsos insatisfechos de deseos y de amores, abismos de desgracia, inmensidades de indiferencia congelada, abrazos de astro en fuego, desencadenamientos de odio, extravíos débiles, destellos de lucidez, tormentas dementes” (p.30).

Dentro de los establecimientos, la condición humana se presenta desde una óptica compleja, los seres se vuelven indescriptibles, en última instancia; sin embargo, todas las instituciones están regidas por aspectos normativos, que podríamos dimensionarlos con las leyes, reglamentos y acuerdos; este cuerpo legal es el que va a garantizar el campo organizacional y estatus convivencial de toda institución, sin este conjunto jurídico ninguna organización tendría un norte dentro de sus actividades diarias.

Desde la perspectiva historiográfica, el ser humano viene a ser parte complementaria de toda entidad, fundamentalmente, la primera institución que encontramos en la sociedad es la familia, a ella todo individuo, quiera o no, tiene que insertarse y aprender a convivir con sus congéneres; esto nos da una primera

aproximación dentro de nuestro análisis y es que las instituciones nos anteceden en el tiempo y nos obligan a incorporarnos dentro de sus parámetros jurídicos, organizacionales, culturales y axiológicos.

En tanto que, la institución educativa, a más de ser posterior a la aparición del ser humano en la tierra, es un tipo muy especial de institución; quizá uno de los prototipos más especiales de todas las instituciones que albergan en la sociedad; pues, vemos que es una organización social compleja con muchas implicaciones, en los órdenes; sociales, políticos, educativos, culturales y axiológicos. Con estas dimensiones toda institución educativa tiene sus propias pluralidades, toda vez que dentro de sus actividades está la promoción sociocultural y su trabajo es netamente con seres humanos, seres, desde todo punto de vista complejos e insondables, como si fuera un punto de un **holograma**, llevamos en el seno de nuestra singularidad, no solamente toda la humanidad, toda la vida, sino también casi todo el cosmos, incluyendo su misterio que yace sin duda en el fondo de la naturaleza humana. Pero no somos seres que se puedan conocer y comprender únicamente a partir de la cosmología, la física, la biología, la psicología (Morín, 2009).

Dentro de este ámbito podemos distinguir dos posturas significativas sobre la institucionalidad de la educación, la primera: la escuela abierta y flexible, que estaría dentro del sistema democrático y participativo. Y la segunda, tenemos a la escuela cerrada, rígida y poco participativa, que comulgaría un sistema autoritario.

En el primer tipo de institución educativa se vive un clima de democratización social en donde entre otras cosas sus actores practican la libre circulación de ideas, la reflexión crítica y el análisis de las problemáticas sociales, participando de escenarios que trascenderán lo educativo y tenderán a limitar al extremo los obstáculos que impiden un razonable equilibrio social, esto nos da a entender que la función primaria de la escuela es lo social, de ahí que hoy se habla de los aprendizajes significativos, es decir la utilización de los conocimientos para fines sociales y reales. Este tipo de aprendizaje trata de la asimilación y acomodación de los conceptos, que es un proceso de articulación e integración de significados; Esto se da por la activación de otros conceptos de la estructura jerárquica o red conceptual, esta puede modificarse en algún grado, generalmente en sentido de expansión, reajuste o reestructuración cognitiva, constituyendo un enriquecimiento

de la estructura de conocimiento del aprendizaje. Este tipo de institución es la que se pretende instaurar en este nuevo milenio, aquí en Ecuador.

El segundo tipo de escuela es la que se concibe como una organización de dominación, reproducción y socialización, cumpliendo de esa manera funciones tanto políticas como educativas al mantener las condiciones sociales de inequidad y desequilibrio. Es el tipo de educación que se imparte, como un aparato ideológico y que sirve para la reproducción social e ideológica de un Estado, dentro de esta concepción tenemos al marxismo. Este tipo de institucionalidad educativa tiene asidero en las concepciones socialistas de antaño y ya superadas.

Ahora bien todas las instituciones educativas están atravesadas por esa complejidad (Morín, 2009) de dimensiones que, de manera directa, inciden en el funcionamiento institucional y, sobre todo, en sus principales resultados, sean democráticos o reproducción de cierta ideología. Las cuestiones normativas, culturales, sociales y económicas, están presentes en todas las instituciones, y que de alguna manera influyen en la formación del nuevo ciudadano.

Lo predominante en toda institución educativa, es la cultura institucional, que es una cualidad relativamente estable que resulta de las políticas que afectan a esa institución y de las prácticas de los integrantes de un establecimiento. Esa cultura halla su sustento, desde el punto de vista filosófico, en el imaginario institucional, donde se tejen una variedad de prejuicios y estereotipos tanto por parte de docentes, discentes y padres de familia, y ese tipo de presunciones hacen que una institución tenga fortalezas o se llene de debilidades.

Estos esquemas mentales se encargan de aplicar rótulos según el comportamiento de los integrantes de la institución educativa, el color de piel, manera de vestir, la forma de hablar, con ello se impronta estigmas imborrables, de esta manera la institución educativa se aleja de su propósito principal y contribuye a mantener un paradigma prejuicioso vinculado a la idea que los sujetos de los sectores desfavorables son menos dotados intelectual y socialmente, cosa que como docentes renovados tenemos que revisar esos esquemas.

La cultura institucional consiste en un orden simbólico que atribuye un sentido preestablecido a las prácticas, cierta manera de pensar y sentir que orienta la conducta de los individuos hacia los fines y metas institucionales, que darán origen a

la manera de ser y hacer de la organización social, es decir, crear un estilo institucional.

Desde el punto de vista ontológico este estilo **institucional** sería el resultado del modo de ser **institucional**, una marca particular, que condensa la cultura del establecimiento y funciona como mediador entre condiciones y resultados (Morín, 2009). Es lo que hace que cada situación, dificultad, problema, sea entendido y resuelto de manera diferente, según la institución. Ninguna institución es igual a otra. El estilo institucional, representa la mejor manera de responder por parte de los integrantes de determinado establecimiento de acuerdo a la modalidad que han construido de funcionamiento vincular y en instancias de resolución de situaciones difíciles.

Vemos que todo el accionar de las instituciones educativas gira en torno a su función social, todas las instituciones educativas son escenarios que aseguran orden y reproducción de los sistemas sociales en que están inmersas. Si bien todo tipo de organización en una sociedad reproduce en buena medida la cultura a la que pertenece: las normas, valores y presunciones socialmente compartidas; la educativa ha tenido históricamente esta actividad como su misión fundamental, su encargo social, el objeto que justifica su existencia, que es uno de los objetivos más preponderantes a lo largo de todos los tiempos.

Vemos que las instituciones educativas, sea del nivel que fueren son el espacio de la socialización que trabaja con el conocimiento que la sociedad requiere para consolidarse en el tiempo, aunque no puede considerarse que ésta sea una reproducción pasiva, lineal, exenta de crisis; debemos tener presente que toda institución educativa es una construcción histórica orientada a resolver el problema de la transmisión cultural hacia las nuevas generaciones, por lo que también en ella se reflejan y gestan muchos de los cambios o puntos de ruptura del orden social. Es reproductora y a su vez productora de cultura, formadora por excelencia de los miembros de cualquier sociedad, esa ha sido y es su misión, desde tiempos inmemoriales.

Entonces una institución educativa, dentro del acontecer mediático de cualquier pueblo o cultura, pasa por ser el centro del desarrollo y progreso de su entorno. Podríamos decir que las instituciones educativas son las responsables del destino de los pueblos, ya que de su transmisión cultural depende toda la estructura y

superestructura de la sociedad; la escuela, el colegio y la universidad se convierten en ejes del desarrollo social, técnico, político y cultural.

3.1.2. Las instituciones educativas de calidad

Dentro del acontecer socio histórico, siempre hablamos de la calidad de las instituciones educativas; y obviamente nos encontramos con una gran variedad de instituciones que de acuerdo con sus objetivos, misión y visión, están llevando adelante su organización; sin embargo, todas se encuentran frente a jueces o catalizadores del servicio que prestan. Entonces es cuando empieza la diferenciación de las instituciones, unas que se ajustan a las complacencias de los clientes y otras que se quedan al margen.

Las que tienen éxito y se ajustan a los estándares de la sociedad son las llamadas instituciones educativas de calidad (LOEI, 2011), que precisamente nos interesan en este acápite, puesto que, son las que asumen de manera responsable la relación entre educación y calidad. Entendiéndose por calidad esa particularidad que se requiere para asumir cierta responsabilidad.

Para que una institución sea de calidad, dentro de su materialización involucra a ciertos actores, quienes serán los que pongan la impronta de prestigio dentro de la sociedad y estos actores son: las autoridades gubernamentales, quienes están en la obligación de cumplir y hacer cumplir los caros propósitos estatales, en nuestro caso la Constitución de la República (2008), establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Asimismo se prevé que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; en este sentido, la responsabilidad mayúscula está en la medida que estas autoridades provean de los insumos vitales a la educación, dígame: infraestructura, personal docente capacitado, salarios dignos, etc.

Los directivos y docentes, juegan un rol preponderante dentro de las instituciones educativas, son ellos los responsables de las labores internas curriculares y extracurriculares para que los estudiantes asimilen aprendizajes significativos de y para la vida cotidiana.

Los padres de familia, son el pilar fundamental para establecer parámetros de calidad dentro de las instituciones, son el nexo entre lo curricular y lo extracurricular y sobre todo el aspecto normativo y conductual; sin ellos, todas las actividades que hagan los docentes serán estériles y vanas para la consecución de los propósitos institucionales de calidad.

Los estudiantes, quienes son la razón de ser del proceso educativo, complementan la lista de los actores más importantes del proceso educativo de calidad, son ellos en quienes se refleja el nivel de calidad de la educación, básicamente la eficacia con que respondan en sus labores diarias al enfrentarse con actividades relevantes de la vida será el termómetro que mida cuán de calidad es su institución educativa.

A lo largo de la historia de los Estados, se ha visto que en el campo de la educación, siempre se han estado renovando diseños e implementando políticas de mejora constante de la educación. El Siglo XXI, podríamos llamar, como el siglo de los retos educacionales y la formación plena del ser humano y es donde se están perfilando objetivos y metas en búsqueda de la calidad del servicio educativo que redunde en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos del mundo.

La calidad del servicio educativo debe estar dirigida hacia la construcción de un mundo mejor, donde se dé reconocimiento a la multi etnicidad y culturalidad de los pueblos, a la colaboración entre los ellos, a la autonomía plural e individual, a la democracia participativa y la ciudadanía planetaria (Morín, 2009), a la responsabilidad social y natural, a la construcción y profundización del conocimiento en todas las disciplinas y en todos sus niveles, a la formación en competencias para responder con propiedad a las situaciones que se presenten en el mundo actual caracterizado por la competitividad y la problematización multidimensional.

Se debe propender por la formación de individuos emancipados, es decir, con un pensamiento crítico que les permita tomar sus propias decisiones, y proponer soluciones a los problemas de su entorno local y global, para llegar a la transformación positiva de la realidad, es lo que llaman los pedagogos actuales los aprendizajes significativos o los desempeños auténticos, que tanta falta hace dentro de esta sociedad del conocimiento actual, donde la técnica, la cibernética y la mundialización conceptual nos depara un futuro imprevisto.

Las instituciones de calidad tienen la misión ineludible de formar ciudadanos libres, tolerantes, cultos y solidarios, para favorecer el desarrollo económico y social del país, y con ello estará garantizado el fortalecimiento de todas las instituciones democráticas y sobre todo el buen vivir dentro de todas las instituciones públicas y privadas que ofrecen educación de calidad (Constitución, 2008).

Las estrategias de calidad, dentro de las instituciones educativas tienen que ser concebidas como verdaderas metas, con ellas estaría asegurada la formación holística de los jóvenes; la integración de todos a la educación sin distinción de credo, raza o cualquier otro indicador de diversidad para hacer una verdadera educación inclusiva; propiciar el trabajo en equipo; incorporar nuevas tecnologías para facilitar el desarrollo académico de los estudiantes; fomentar el debate como herramienta que contribuya al desarrollo de pensamiento crítico y construcción del conocimiento; motivar a los estudiantes para que continúen sus estudios; contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de las familias de los estudiantes y la sociedad a través de la elaboración de proyectos sociales y productivos.

Entonces, para que una institución brinde una educación de calidad, se requiere del consenso y compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa; de la flexibilidad de un currículo que permita el desarrollo humano, científico-investigativo, cultural y social; de la permanente evaluación, seguimiento y control de todos los procesos, con el propósito de reconocer los saberes aprendidos, el desempeño adquirido y el emprendimiento de acciones tendientes al mejoramiento continuo y permanente. En fin, se requiere de una escuela donde impere un pensamiento que considere la individualidad y la complejidad del ser humano, y el rol que este tiene en la construcción y conservación de un mundo mejor.

3.1.3. Nuevo modelo de gestión educativo ecuatoriano

En los últimos dos años la institucionalidad de la educación ecuatoriana, ha experimentado serios cambios conceptuales y estructurales, cambios que se han operado mediante un cuerpo legal que de a poco se va insertando en las actividades educacionales del Ecuador, y de alguna manera, se ven ya resultados tanto a nivel de Educación General Básica, de Bachillerato y Universidad.

Desde este punto de vista, vemos que el propósito de la educación es cambiar el sistema antiguo por un nuevo, donde todos los actores se vean involucrados de manera directa y puedan ser protagonistas de su propio desarrollo.

La calidad de la educación está histórica y culturalmente especificada, y se construye en cada espacio. El estamento gubernamental ha iniciado un proceso sobre la base del esquema de modernización, encaminado al mejoramiento de la gestión y al desarrollo profesional de sus servidores.

El objetivo principal del Nuevo Modelo de Gestión Educativa es renovar procesos y automatizar procedimientos para mejorar la atención al público. Para esto, el modelo pretende alcanzar una alta desconcentración de la gestión educativa, lo cual significa que los trámites ya no se realizarán en la planta central de Quito, sino que los usuarios podrán realizarlos en lugares cercanos a su domicilio. El Nuevo Modelo de Gestión divide el territorio nacional en zonas, distritos y circuitos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012), para facilitar la obtención de servicios educativos en lugares centrales y cercanos a la ciudadanía, brindando mayor eficiencia, rapidez y cobertura.

Mediante la ejecución de este Nuevo Modelo de Gestión Educativa, en las 9 zonas se implementarán alrededor de 140 direcciones distritales a nivel nacional para atención a la ciudadanía, y 1 200 circuitos educativos, aproximadamente, con los cuales se garantizará, a futuro, una oferta completa de servicios educativos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Cada circuito educativo ofertará Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, además de Educación para Adultos. También contarán con centros de informática para los estudiantes y la comunidad, y centros de Educación Especial.

La implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa contempla la construcción o adecuación de infraestructura en cada sede administrativa, así como la dotación de equipamiento.

Procesos como régimen escolar y escalafón serán automatizados sobre la base del manual de procesos que maneja esta cartera de Estado. La automatización de estos procesos facilitará la desconcentración del ministerio a nivel distrital, y mejorará la atención a la ciudadanía.

Entonces este nuevo modelo que se está instaurando en el país, es el eslabón imprescindible que enrumbará a la educación hacia el cambio y la transformación, logrando niveles mejorados, y sobre todo la formación de la nueva sociedad del futuro.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. Tipología de la evaluación y calidad de la educación

Dentro de los procesos implementados en la educación, está, como dijimos, el nuevo modelo de gestión, con el cual se experimentan nuevas estructuras académicas en el quehacer educativo, procesos encaminados a mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, de ahí que las actividades más significativas de transformación, se inició con las universidades, fue la apertura a la aceptación de criterios de rendición social de cuentas, evaluación y acreditación de las Instituciones de Educación Superior (LOES, 2010). Esta iniciativa trascendió a la sociedad ecuatoriana provocando una reacción positiva y entusiasta en todos los sectores que la constituyen, reconociendo en ella una respuesta largamente esperada para sus demandas de transparencia respecto al quehacer educativo de las instituciones de educación superior; así como, la identificación de un camino viable para alcanzar la excelencia académica que el país percibe de igual manera como indispensable, para acceder a su pleno desarrollo y a niveles apropiados de competitividad en un mundo cada vez más globalizado.

Dentro de este proceso, es importante establecer el alcance que tiene la rendición financiera de cuentas y la rendición social de cuentas. La primera es un proceso mediante el cual, las instituciones y entidades públicas y privadas, a través de la Contraloría General del Estado, rinden cuentas sobre sus ingresos, gastos, inversión, utilización de recursos administrativos y custodia de bienes. En el caso de las instituciones del sector público la rendición financiera de cuentas se realiza sobre la totalidad de sus recursos y bienes. En el caso de entidades de derecho privado, exclusivamente respecto de los bienes, rentas u otros subvenciones de carácter público que reciban.

En el caso de la rendición social de cuentas es, un proceso mediante el cual, una institución educativa, pone en conocimiento de la sociedad, en términos de transparencia, todas las actividades que desarrolla y los servicios que ofrece, demostrando que son pertinentes y de calidad.

Las instituciones de educación están moral y legalmente obligadas a rendir cuentas, para transparentar a la sociedad la integridad institucional y la calidad de todos sus

haceres en concordancia con los propósitos y objetivos del Sistema de Educación, sea del nivel que fuere.

Todos los centros del país son organizaciones que provienen del entorno social en que estén inscritos y responden a sus características, intereses y evolución histórica, incluso de determinados segmentos de la sociedad, ello explica fehacientemente el por qué no hay dos instituciones educativas iguales, del nivel que fueren. Las numerosas y variadas interacciones que a lo largo de la vida institucional se han producido con el medio, han modelado sus fines y propósitos, han incidido determinantemente en su oferta académica y orientado sostenidamente el rumbo de sus actividades investigativas.

La razón de ser de las instituciones de educación ecuatorianas, no es otra, que dar respuesta a las necesidades de la sociedad, así como atender con pertinencia y oportunidad a una serie de demandas de ésta, relacionadas fundamentalmente con la formación de recursos humanos y la solución de los problemas que la aquejan a través de la investigación, cuyos productos están llamados a generar procesos de cambio y desarrollo de la colectividad, para proveer de progreso y bienestar a las personas.

Para que los servicios que entregan las instituciones del sistema de educación a la sociedad sean de calidad, se debe conocer el tipo de sociedad que necesitamos; y, en función de ello, saber el tipo de hombre y mujer que se requiere formar. Esto nos lleva a pensar en la necesidad de conocer a profundidad las demandas de esa sociedad y el rol que cumplen sus componentes como son el Estado, la empresa y otras organizaciones sociales.

Con ello vemos, la evaluación es un proceso donde se condensa el núcleo de expectativas, aspiraciones y posibilidades, que naturalmente busca la mejora social y humana. El camino que debe transitar la calidad, es un proceso continuo de innovación en el que sus gestores deben ser sujetos visionarios y emprendedores (Rojas, 1989); por ello, desde nuestra perspectiva vamos a elaborar los perfiles básicos de los agentes involucrados en mejorar las condiciones de la educación. Estos perfiles no deben estar aislados, por el contrario, cada uno de ellos es un eslabón imprescindible para hablar de calidad de la educación. No podemos hablar de estudiantes específicos, sin tomar en consideración a los docentes o al contexto o viceversa. Con ello tenemos los siguientes perfiles:

Estudiantes:

Para hablar de calidad dentro de nuestros estudiantes, necesariamente tendremos que echar mano de la visión, de nuestra ilusión de tener un tipo de personas con una calidad total, capaces de transformar la sociedad y llegar a lo óptimo en sus realizaciones, quizá ideales, de ahí que proponemos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010):

- Desarrollarse como un joven libre participativo, con responsabilidad social y alto compromiso ciudadano.
- Comprometido con los valores morales y cívicos y forjador de una sociedad democrática y humanista.
- Expresarse libre, creativa e imaginativamente.
- Tener un pensamiento crítico y creativo, capaz de analizar los elementos componentes de la realidad.
- Asumir una actitud de liderazgo.
- Tener alto sentido de pertenencia y autoestima.
- Relacionarse fraterna y solidariamente con sus semejantes.
- Asumir una actitud favorable al cambio social.
- Ser democrático en su intervención activa y directa como un miembro de un grupo.
- Demostrar una actitud de servicio a todas las personas.
- Defensor de los derechos humanos.
- Tener un ideal de vida basado en la formación social que le proporciona la educación no escolarizada.
- Demostrar capacidad de auto control y dominio de sí mismo.
- Asumir una actitud de respeto, responsabilidad y honestidad.
- Demostrar autonomía en la toma de decisiones.
- Demostrar un alto nivel académico en su desarrollo intelectual.
- Tener un alto desarrollo psicomotor, deportivo y recreativo.
- Asumir actitudes positivas hacia el trabajo valorándolo, como autorrealización.

Docentes y Comunidad Educativa

En lo concerniente a los docentes, de igual forma, soñamos con una educación comprometida con la realidad local y un alto compromiso con los más caros

intereses de la sociedad y eso solo podremos encontrar en los siguientes perfiles (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010):

- Poseedor de una sólida formación humana moral-ética, científica y pedagógica.
- Mediador, generador de puentes de enlace entre la ciencia y el ser humano.
- Promotor del desarrollo del pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, sin imponer criterios absolutos y reduccionistas.
- Comunicador, poseedor de competencias lingüísticas: hablar, escribir, leer y escuchar.
- Creador de vínculos afectivos y humanos positivos, sin resaltar y hacer tabla rasa los fracasos de los estudiantes.
- Motivador, animador y guía de los procesos de enseñanza-aprendizaje, mediante la creación de ambientes agradables.
- Comprometido con la filosofía, política institucional y de calidad.
- Gestor de cambios e innovaciones educativas a partir de la investigación y la libre utilización de las TICs.
- Creador de material didáctico acorde a los requerimientos pedagógicos de los estudiantes.
- Monitor y evaluador del proceso de aprendizaje de los estudiantes y de su crecimiento personal.
- Estimulador de la participación del estudiante en debates, foros, convivencias y propiciar que aparezcan vivencias afectivas positivas en el proceso.
- Demostrar disposición para el trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales.
- Asumir una actitud favorable frente a la defensa de los derechos humanos y al equilibrio ecológico.
- Demostrar compostura y madurez emocional, frente a los problemas y la realidad cotidiana.
- Tener alta sensibilidad a las actividades culturales de recreación y deporte.
- Demostrar alta identificación con la cultura y valores nacionales.
- Demostrar liderazgo y autodesarrollo permanente.

Funcionarios y Personal Administrativo

Los funcionarios y personal administrativo, no son ajenos al hecho educativo, por esta razón, también son pilares indispensables en este proceso, de ahí los siguientes perfiles (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010):

- Poseedor de una sólida formación humana moral-ética, científica y administrativa.
- Comunicador, poseedor de competencias lingüísticas: hablar, escribir, leer y escuchar.
- Creador de vínculos afectivos y humanos positivos, entre los miembros del centro educativo.
- Comprometido con la filosofía, política institucional y de calidad.
- Gestionador de cambios e innovaciones a partir de la investigación y la libre utilización de las TICs.
- Investigador de la realidad administrativa para resolver problemas.
- Constructor de ambientes agradables y propicios para el desarrollo del proceso de la atención al cliente.
- Demostrar disposición para el trabajo en equipo.
- Asumir una actitud favorable frente a la defensa de los derechos humanos y al equilibrio ecológico.
- Demostrar equilibrio y madurez emocional
- Tener alta sensibilidad a las actividades culturales de recreación y deporte.
- Demostrar alta identificación con la cultura y valores nacionales.
- Demostrar liderazgo y autodesarrollo permanente.

Centro Educativo

El centro educativo no es un componente aislado, al contrario, necesita de la plena participación de autoridades educativas, docentes, estudiantes, padres y madres de familia, y líderes comunitarios, de ahí los siguientes perfiles (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010):

- Buena organización institucional y clima positivo.
- Equipo docente competente y comprometido con la innovación, el cambio y el desarrollo.
- Suficiente personal docente para las actividades académicas, artísticas, deportivas y de talleres.
- Material didáctico, bibliográfico, tecnológico y audiovisual actualizado y de punta.
- Capacitación y profesionalización de todos los docentes y personal administrativo en aspectos puntuales.
- Disponer de Manual de Convivencia, Reglamento Interno y Manual de Procedimientos consensuado y aprobado.

- Trabajo mancomunado y responsable.
- Infraestructura adecuada: aulas, baterías higiénicas, complejos deportivos de diferente índole, teatros, talleres, etc.
- Servicio de transporte seguro, de tal manera que los estudiantes, personal docente y administrativo cumpla con puntualidad y menos fatiga física.
- Colaboración del comité central de padres de familia.
- Enseñanza de una segunda lengua.
- Programa de visitas domiciliarias para la solución de problemas sociales.
- Academias propias de formación deportiva, musical, artes y talleres manuales.
- Contar con laboratorios de computación con equipos de punta.
- Disponer de departamentos médico y odontológico.
- Disponer de imprenta y talleres de publicaciones.

Sociedad

Dentro de este proceso de consolidación de la calidad educativa, la sociedad también cumple un papel muy importante, ya que si no existe la vinculación centro educativo-sociedad, la educación no cumpliría con los preceptos más importantes para su progreso y desarrollo, de ahí que se sueña con los siguientes perfiles (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010):

- Los integrantes de la comunidad cumplen acciones de veedores sociales con plena autonomía para sugerir e implementar cambios e innovaciones en el centro educativo
- Fomentar la unidad en la Comunidad Educativa mediante la plena integración en sus acciones sociales, deportivas, culturales y con el mundo del trabajo laboral.
- Desplegar acciones y gestiones tendientes al mejoramiento académico, cultural, deportivo, artístico y material del establecimiento.
- Desarrollar acciones tendientes a mejorar la práctica de valores en los estudiantes.
- Desarrollar y ejecutar propuestas para la conservación del medio ambiente.
- Establecimiento de un sistema de intermediación con el mercado de trabajo para apoyar la inserción en el mundo laboral de los estudiantes.
- Participación en foros y seminarios que se vinculen con la educación del centro educativo (González, 2010).

3.2.2. Finalidades de la evaluación.

Si queremos aproximarnos a las finalidades de la evaluación que vienen experimentando los centros educativos del país, asumiremos a la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio (Barriga & Hernández, 2008). Expresiones como bueno, malo, superior, mejor que, peor que, suficiente, etc. son ejemplos de ello. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación que es la que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo. La calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para lograrlo.

El juicio expresado debe resultar del uso de alguna metodología como actividad sistemática, válida, objetiva y fiable. Cuando se expresa la calidad de un objeto como un juicio, inmediatamente se establecen, tres supuestos:

- 1) Referencia a ciertas características del objeto;
- 2) Conocimiento real o inferido de la persona que lo expresa sobre la participación de las características y sus relaciones; y
- 3) Comparación del objeto con algún tipo de referente o con otros objetos similares.

La evaluación de la calidad deberá abordar estos supuestos de manera sistemática.

Los primeros asuntos a resolver cuando uno propone evaluar la calidad es el de la identificación clara de la instancia o entidad que se abordará. Debemos precisar si se trata de un programa educativo, de la actividad del profesor en el aula, de una institución o de un sistema, ya que para cada uno existen diferentes características o propiedades, indicadores y referentes de comparación particulares.

Cuando hablamos de calidad de la educación de una escuela, colegio o universidad, podemos hacer referencia a ese conjunto de atributos de los insumos, procesos, resultados y productos de manera absoluta y es entonces cuando podemos decir que su calidad es buena, mala, regular, por encima del promedio, etc. La calidad, y

por lo tanto el juicio sobre la misma, son cambiantes. La búsqueda de los propósitos institucionales se plantea de manera amplia y establece un compromiso permanente con su logro. También idealmente los responsables institucionales buscan el mejoramiento en todo momento. De esta manera podemos decir que el mejoramiento de la calidad institucional es un proceso permanente y, por ende, inalcanzable.

El sistema educativo deberá atender de diferentes maneras tanto a las necesidades y problemas que ésta plantee, como ser motor de nuevas ideas, conocimientos, avances científicos, etc.

Al aplicar esta estrategia para medir la calidad educativa, podemos identificar dos dimensiones de la evaluación: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa (Barriga & Hernández, 2008).

La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada. Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que son las dimensiones explicativas-relacionales de la calidad.

Relevancia, la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. El diseño de una evaluación de tipo holístico sobre la calidad de una institución de educación deberá iniciarse con una evaluación sobre interrogantes.

Eficacia, el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados.

Efectividad o validez educativa de una institución, se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos.

Eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados.

Congruencia, una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. Uno de los propósitos de esta dimensión es estudiar los efectos del currículum oculto (Portaluppi, 2009).

Una aproximación que plantea que cada una de las dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes.

La evaluación de la calidad de la educación deberá dirigirse a la evaluación de las dimensiones relacional-explicativas de las funciones de la educación. Por ello, en estos últimos tiempos, dentro de la educación del Nuevo Bachillerato, se dan los procesos de autoevaluación institucionales, donde se pone a prueba todas las actividades que han realizado en el plantel durante los últimos cinco años. Mediante este proceso, todas las instituciones han entrado en una etapa de profunda reflexión institucional, ya sea para reforzar todas las fortalezas que han descrito o para redimensionar las debilidades detectadas en cada uno de los aspectos auscultados.

Los procesos tomados en consideración en esta autoevaluación institucional son (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011):

1. Estilo de gestión, se refiere a las prácticas recurrentes que demuestran el liderazgo que ejercen los directivos del establecimiento educativo. Liderazgo del equipo directivo visionario que se adapta a situaciones nuevas, aprende de las experiencias y guía al establecimiento para lograr la misión compartida en un clima de trabajo propositivo, en equipo, que promueva el sentido de pertenencia y bienestar en el establecimiento educativo e implemente un sistema de reconocimiento de logros importantes para el establecimiento.

2. Gestión pedagógica curricular, son las prácticas recurrentes que permiten al establecimiento educativo asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación; y a partir de esas experiencias, la observación y reflexión del trabajo en el aula con los maestros.
3. Gestión Administrativa (recursos y talento humano), Se refiere a las prácticas recurrentes de gestión de recursos, gestión de la norma, de gestión del talento humano que se dan al interior de la Institución Educativa. A través de una gestión directa oportuna y efectiva se espera involucrar a todos los actores de la comunidad, su misión y visión institucional, así como en el cumplimiento de las políticas educativas nacionales.
4. Gestión de convivencia escolar y de conformación para la ciudadanía, Lo constituyen las prácticas recurrentes que permiten la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los alumnos, para que logren una mejor relación consigo mismo, con los otros y se integren activamente al ejercicio de su ciudadanía.
5. Gestión de relación del establecimiento educativo con la comunidad, son las prácticas recurrentes que el establecimiento educativo desarrolla para vincularse con la comunidad local de su entorno, aprovechando los recursos de esa comunidad para el proceso enseñanza–aprendizaje de sus estudiantes, desarrollando redes de ayuda que apoyen el proceso educacional y socializando a la comunidad local de los logros alcanzados.

Cinco procesos, con los cuales se ha podido evidenciar el estado actual de las instituciones educativas; sin embargo, actividades que han servido para insertarse en un modelo de reflexión y cambio, obviamente para mejorar los procesos sustantivos de la educación ecuatoriana, que está en una franca revisión estructural, y que a decir verdad, está sacudiendo ciertos esquemas mentales tradicionales de todo el magisterio ecuatoriano.

3.2.3. Funciones de las instituciones educativas:

3.2.3.1. Gestión administrativa

Uno de los pilares fundamentales de las instituciones educativas es la gestión administrativa, y es el reflejo de la capacidad de gestión de las autoridades educativas, directores, subdirectores, rectores, vicerrectores e inspectores generales, estas autoridades son las llamadas a direccionar los procesos de innovación y cambio.

Todas las actividades que realicen las autoridades de una institución educativa, nos darán las pautas sobre la calidad y calidez de la educación (LOEI, 2011) que se imparte en estos planteles. Por ello que, debemos entender a la calidad como el conjunto de cualidades de una institución valoradas en un tiempo y situación determinados, que reflejan el modo de ser y de actuar de la institución.

El mejoramiento de la calidad, que impartan dentro de la gestión administrativa, es fundamentalmente una necesidad insoslayable en los momentos actuales. Conlleva ciertamente, la aptitud, el eficiente manejo de los recursos, los esfuerzos y acciones necesarias para concretar los propósitos de la institución.

Desde sus dimensiones política y pedagógica, es necesario replantear el derecho a la educación que tienen todas las mujeres y hombres ecuatorianos, para referirlo no solo al acceso, sino también a las características que denoten mejoramiento sostenido, comprendiendo que ello posibilitará a más del éxito de los graduados una mayor contribución de los sujetos sociales al desarrollo cultural, político, socio-económico y ambiental del país.

Desde esta misma perspectiva, también es necesario considerar la importancia que tiene en la calidad de la educación la participación de los distintos actores sociales en los procesos de planificación, desarrollo y evaluación de sus haceres. De esta manera se asegura mayor pertinencia y rigor en la oferta de servicios y por tanto una educación más significativa, mejor correspondencia con el mercado laboral y más elevada capacidad de contribución al desarrollo del país con enfoque humano.

Finalmente, la calidad no tendría sentido si es que no incidiera en los procesos de transformación social. La calidad del trabajo educacional implica capacidad concreta para incidir en los cambios que requiere la sociedad actual, para hacerla más productiva, equitativa, justa y solidaria.

3.2.3.2. Docencia

Dentro de la perspectiva de la calidad de la educación, los docentes son considerados los agentes principales de las transformaciones a nivel educativo, por ello están llamados a capacitarse de una manera permanente para enriquecer sus conocimientos y mejorar su práctica pedagógica. Consientes que su labor apunta hacia la formación integral de los estudiantes, deben propiciar prácticas tendientes a fortalecer los componentes cognitivo, comunicativo, axiológico y demás aspectos que forman al ser humano y contribuye con su desarrollo.

Para cumplir con esta función primordial de la educación ecuatoriana, se requieren propuestas innovadoras, flexibles, dinámicas para la formación profesional en correspondencia con las demandas del desarrollo nacional (Arévalo, 2009), que permitan vincular de manera efectiva la docencia, investigación e interacción social; articular coherentemente los niveles de formación; integrar la formación científico-técnica y la formación humanística, propiciando el cultivo de valores éticos como la honestidad, responsabilidad, equidad y solidaridad, tan necesarios en este momento en nuestra sociedad.

Para ello se ha implementado el Nuevo Bachillerato General Unificado, en el que la docencia se convierte en el motor generador de los futuros ciudadanos de este país, para ello se ha reestructurado la currícula con la investigación de las necesidades del desarrollo social y de las prácticas técnicas; diseñar y planificar el proceso formativo, orientándolo al logro de aprendizajes más significativos que superen la retención de información y las actitudes individualistas, conformistas, con el apoyo de una instrumentación didáctica de enfoque crítico, de manera que los estudios tengan reconocimiento en el ámbito nacional e internacional.

La solvencia de la educación ecuatoriana implica que los docentes de las instituciones sean profesionales de elevada calidad profesional y humana, capaces de participar con idoneidad y compromiso social en el diseño, planificación, ejecución y evaluación curriculares, como tareas estrechamente articuladas a la Visión y Misión institucional y a los requerimientos del entorno, puesto que el currículo como propuesta de cambio define, en esencia, la vinculación de la educación con la sociedad. Estos docentes necesitan actualización y la formación

permanente en los diversos campos científicos y en lo pedagógico, así como políticas para su promoción y desarrollo.

El proceso enseñanza-aprendizaje propiciará que los alumnos desarrollen su capacidad para investigar, auto formarse permanentemente y contribuir creativamente en la solución de los problemas que les plantea su práctica profesional cotidiana y los de la sociedad en general (Arévalo, 2009). Para alcanzar este propósito es necesario evaluar permanentemente el desempeño docente, del alumno, las condiciones de trabajo académico, etc.

Ambos, profesores y alumnos, necesitan para accionar de manera comprometida, el marco institucional apropiado, caracterizado por la integridad, la equidad y la democracia.

También es importante contar con la infraestructura apropiada en cuanto a espacios físicos, laboratorios, talleres, acceso a información, entre otros servicios. Para ello el Ministerio de Educación, en la actualidad, mediante los departamentos zonales, tiende a mejorar la infraestructura educativa, y con el programa SíProfe, se viene capacitando a los profesores, en las distintas áreas del conocimiento, como son: Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Las TICs, Lectura Crítica, Inclusión Educativa, Pensamiento Crítico, Didáctica y Pedagogía, y Evaluación de los Aprendizajes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Con estos procesos el Ministerio de Educación y la sociedad en su conjunto tienen la firme aspiración, que en un futuro no muy lejano, cambie la calidad de la educación y se pueda contar con una nueva sociedad, con nuevos paradigmas y con esquemas mentales de avanzada.

3.2.3.3. Investigación

Dentro de la actividad educativa, la investigación requiere ser asumida como la actividad institucional orientada a la indagación, estudio, conocimiento de la realidad, sistematización de esos conocimientos y su utilización para satisfacer necesidades y contribuir a resolver los problemas que tiene nuestro país.

Las políticas de desarrollo de la investigación en todas las instituciones educativas deben inscribirse en un marco de políticas nacionales que apunten al fortalecimiento de la investigación científica y tecnológica (Aranda, 2007). Con la nueva propuesta

de la gestión curricular, los estudiantes tienen que entrar en un franco proceso de aprendizajes significativos y de resolución de problemas reales de la sociedad.

Las instituciones de educación del país, deben elaborar programas de investigación, vinculados con cada una de las disciplinas que se imparten en los colegios y universidades, en los que se fijen las líneas prioritarias que va a ejecutar a través de los departamentos de investigación de sus unidades académicas.

Es necesario promover procesos de colaboración científica entre las diferentes instituciones educativas, gobierno nacional, gobiernos locales y sector productivo para distribuir adecuadamente los esfuerzos que permitan desarrollar la investigación básica, aplicada y tecnológica. Una posición de apertura por parte de las instituciones educativas, propiciará construir alianzas estratégicas para impulsar la investigación de manera más planificada y sistemática, más articulada a la docencia y vinculación con la comunidad, a los requerimientos de los sectores productivos, organismos de desarrollo gubernamentales y no gubernamentales y a las instituciones del desarrollo nacional.

En los procesos de investigación, se requiere la participación de recursos humanos cualificados para desarrollar esta actividad, al más alto nivel; y recuperar la dimensión colectiva multi e interdisciplinaria del trabajo científico (Morín, 2009). Es fundamental contar con un sistema de incentivos para los profesionales que se dedican a esta actividad.

Es igualmente necesaria la infraestructura física adecuada a los tipos de investigación en los que se especialicen las instituciones educativas, así como servicios de información y documentación. Es fundamental conformar redes de oferta y demanda de la investigación y conexión de éstas con redes internacionales de conocimiento.

Esta actividad también requiere de la asignación de recursos económicos, administrados con procedimientos transparentes, que propicien la excelencia científica y la obtención de resultados que impacten en el entorno socio - económico y cultural.

Dentro de la planificación curricular en los colegios con formación técnica se vienen ya implementado las pasantías, mediante las cuales los estudiantes tienen la

posibilidad de realizar investigaciones de tipo práctico y que les servirá para reforzar el conocimiento de las figuras profesionales.

3.2.3.4. Vinculación con la colectividad

A más de la formación científica y técnica que vienen implementando las instituciones educativas ecuatorianas, como complemento a sus actividades educativas deben interactuar con otros actores de la sociedad ecuatoriana a través de la oferta de servicios especializados como educación continua, asesoría y consultoría relacionados con el desarrollo local, regional y nacional.

Las entidades educativas deben coadyuvar también mediante distintas acciones en la preservación, difusión y enriquecimiento de nuestra cultura y se constituyen en el espacio idóneo para el análisis y el debate de los graves problemas nacionales (Constitución del Ecuador, 2008), con la finalidad de orientar la opinión pública y contribuir en el planteamiento de soluciones alternativas que beneficien a las mayorías.

Para cumplir de la mejor manera con estas importantes tareas, es necesario que exista una instancia coordinadora a nivel institucional y que se involucren docentes, investigadores y alumnos.

3.2.4. Estándares de calidad

Con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) ha desarrollado un conjunto de descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a los profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados.

Cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

Dentro de las dimensiones que pretende desarrollar en los docentes están (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011):

1. Desarrollo curricular:

1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.

1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y Profesional.

1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.

1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.

1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes

1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

2. Gestión del aprendizaje:

2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos.

2.1.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

2.1.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

2.1.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.

2.1.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.

2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.

2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.

2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes.

2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.

2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.

2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.

2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.

2.3.7. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios.

2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.

2.4.2. Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.

2.4.3. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.

2.4.4. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias.

2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

2.4.6. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

2.4.7. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.

2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.

3. Desarrollo profesional

3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.

3.1.3. Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.

3.1.4. Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.

3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.

3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.

3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.

3.2.4. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.

3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.

3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.

3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.

3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.

3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.

3.3.5. Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.

3.3.6. Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio.

4. Compromiso Ético

4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.

4.1.2. Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades.

4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.

4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.

4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.

4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

4.3.5. Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.

4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.

4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.

4.3.8. Aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes.

4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma.

4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana.

4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. Aproximaciones al concepto de desempeño

El hecho educativo que se produce en las instituciones educativas, debería contribuir a educar a niños y jóvenes para que aporten al desarrollo y progreso de la sociedad; es decir, los docentes deberían educar desde una perspectiva de aprendizajes auténticos (Ordóñez, 2010); sin embargo, en la mayoría de las aulas el aprendizaje se centra en conceptos que los preparan para pasar pruebas académicas, con tests y problemas descontextualizados y desligados del entorno diario, las actividades de aula solo llegan eventualmente a la simulación de contextos en los que se aplican conocimientos teóricos que se imaginan ya comprendidos, sin estimular la reflexión y la solución de problemáticas reales, las actividades escolares están exentas de autenticidad de los problemas que trabajan; esto indica que mientras los problemas propuestos a los estudiantes partan de los docentes, del currículo y de los textos, los desempeños de quienes supuestamente deben aprender no dejarán de ser simples improvisaciones.

Es importante pensar en las implicaciones que tendría, si los docentes se esforzaran realmente por aportar a la formación de los estudiantes para la vida real y desde la vida real.

La idea de que el aprendizaje escolar ocurra en y para contextos que trasciendan el medio escolar se ha venido planteando desde hace mucho tiempo. Así es como desde las primeras reformas educativas impulsadas en los Estados Unidos a principios del siglo XX, se alentaba a los docentes para que realizaran actividades prácticas que permitieran que los estudiantes se apropien del conocimiento e hicieran uso de él en situaciones de la vida real.

Durante la década de los años cuarenta, algunos pedagogos abogaban por la necesidad de una pedagogía que integrara el contenido escolar y las actividades cotidianas del estudiante, de tal manera que todo aquello que hiciera parte del currículo escolar se derivara de materiales que estuvieran en el campo de la experiencia. De igual manera señalaban que el aprendizaje en la escuela debe crear destrezas que el estudiante pueda transferir a actividades fuera del aula, lo cual favorecía la continuidad del aprendizaje.

La mayoría de pensadores de avanzada han hablado de actividades de aprendizaje que debían ser percibidas por el aprendiz como necesarias y corresponder a una realidad vivida y de problemas de aprendizaje nacidos de la cotidianidad y no ser artificiales.

De ahí que un desempeño escolar auténtico tiene que emplear conocimientos o destrezas para producir algo o completar una acción en situaciones reales; las prácticas ordinarias de una comunidad o cultura, son las que permitirán que quienes estén en el proceso de los aprendizajes se acerquen con sentido y propósito para usar el conocimiento en el mundo real. Entonces un desempeño se convierte en auténtico, cuando su significado tiende a la coherencia, utilidad y claro propósito (Ordóñez, 2010).

Con ello vemos que los desempeños, vienen a ser ejecuciones o cumplimientos de aprendizajes que preparan a las personas para entender y actuar en el mundo como agentes de construcción y cambio. Por ello que, los desempeños son auténticos en la medida en que se extraen o se reproducen de la vida y de las experiencias humanas reales, tal como ocurren en contextos de comunidades y culturas específicas (ORDÓÑEZ, 2010).

3.3.2. Dimensiones del desempeño docente:

3.3.2.1. Sociabilidad Pedagógica

La institucionalidad educativa, cualquiera que fuere su filiación, guarda propósitos similares; como por ejemplo: trascendencia y transformación sociocultural, establecidas en los saberes multidisciplinares, estéticos, ético-morales y sobre todo espirituales; y la consecuente vinculación de las personas a la sociedad, quienes tienen la ineludible responsabilidad de plasmar la visión de cada Estado; en nuestro caso, según la Constitución (2008), basada en el Buen Vivir. De esta manera se hace evidente que toda posibilidad de trasladar estas responsabilidades socio formativas de la educación a áreas de interacción virtual no se ajustan a los verdaderos propósitos de los sujetos sociales, ya que todas las actividades cognitivas, motrices y psicoafectivas, se construyen dentro de los espacios de intervención social cara a cara.

Por lo tanto, la confrontación socioafectiva con las actividades virtuales de hoy, hacen que la sociabilidad pedagógica tome un giro trascendental; pues la

interrelación maestro-estudiante, tiene que darse dentro de un clima social en el que sus actores puedan evidenciar sus más caros intereses cognitivos y fundamentalmente afectivos en los procesos de los aprendizajes.

De ahí que, es innegable el carácter Individual y endógeno del aprendizaje escolar, pues hemos visto que este proceso se compone no solo de representaciones personales, sino que se sitúa asimismo en el plano de lo social y las experiencias compartidas. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los maestros y en un momento y contexto cultural particular.

La mayoría de las teorías pedagógicas han asignado, a los maestros, diversos roles como: transmisor de conocimientos, animador, supervisor o guía de los procesos de aprendizajes, mediador, etc. (Ordóñez, 2010). Sin embargo, la función del docente no puede reducirse a la de simple transmisión de informaciones ni a la de facilitador del aprendizaje. Por el contrario, el docente es un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento.

El docente se convierte en mediador entre el estudiante y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículo en general y al conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia una parcela especializada del mismo. La tamización del currículo por los profesores no es un mero problema de interpretaciones pedagógicas diversas, sino también de sesgos en esos significados que, desde un punto de vista social, no son equivalentes ni neutros.

Dentro de sus roles, el docente tiene que echar mano de su inteligencia emocional, poniendo a prueba toda su empatía, al entender todos los intereses de sus estudiantes, escuchándolos cuando le sugieren, cuando existen opiniones diversas y sobre todo respetando los criterios que éstos emitan; solo así se estaría garantizando el proceso de los aprendizajes como una verdadera construcción social compartida.

De allí que los significados adquiridos explícitamente durante su formación profesional, como los usos prácticos que resultan de experiencias continuas en el aula, configuraran los ejes de la práctica pedagógica del profesor; teoría y praxis,

confluyen en el hecho educativo, son dos dimensiones que ningún profesor puede ignorar.

Enseñar no es solo proporcionar información, al hacerlo de esa manera estaríamos dentro de la educación bancaria que tanto nos ha repuntado Paulo Freire (Citado por Ordóñez, 2010); al contrario, el docente tiene que ayudar a aprender, y para ello debe tener un buen conocimiento de sus estudiantes: como cuáles son sus ideas previas, que son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los animan o desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema, preocuparse por su asistencia, etc. La clase no puede ser ya una situación unidireccional, sino interactiva en el manejo de la relación con el estudiante.

El andamiaje, que propone la pedagogía actual, nos permite explicar la función tutorial que debe cubrir el profesor. El andamiaje supone que las intervenciones tutoriales del docente deben mantener una relación inversa con el nivel de competencia en la tarea de aprendizaje manifestado por el aprendiz, de manera tal que mientras más dificultades tenga el aprendiz en lograr el objetivo educativo planteado, más directivas deben ser las intervenciones del profesor y viceversa. Pero el ajuste de la ayuda pedagógica de parte del docente no es sencillo, no es solo un cambio en la cantidad de ayuda, sino en su cualificación. En ocasiones podría apoyar los procesos de atención o de memoria del estudiante, en otros intervendría en la esfera motivacional y afectiva, incluso inducirá en el estudiante estrategias o procedimientos para un correcto manejo de la información, por todo esto el aprendizaje se convierte en un proceso activo, de asociación y construcción.

Vemos que la función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de los alumnos, a quienes proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a sus necesidades y de acuerdo al desarrollo cognitivo y socioafectivo.

Para que aterrice esta transformación positiva de la actividad docente en el aula, los actores tienen que ser conscientes de todos los procesos que se han de generar a nivel individual e institucional. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones mediáticas de la docencia. Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de problemas y situaciones problemáticas que enfrenta el docente son la

plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador. Las cualidades que debe manejar un buen docente de aula podrían ser:

1. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
2. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
3. Hacer una crítica fundamentada de la enseñanza habitual.
4. Saber preparar actividades didácticas.
5. Saber dirigir las actividades individuales y grupales de los estudiantes.
6. Saber evaluar en su momento apropiado.
7. Utilizar la investigación e innovación en los diferentes campos disciplinares (Díaz & Fernández, 2008).

Tomando en consideración los planteamientos constructivistas la formación docente no puede enfocarse en un plano individual, porque no permite superar la imagen espontánea y simplista de la enseñanza. Por el contrario, se aboga por un trabajo cooperativo, con un mínimo de profundidad en problemas educativos más importantes.

3.3.2.2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas

El proceso de los aprendizajes conlleva a la construcción de saberes, entendidos como la apropiación personal del conocimiento que implica no solo el significado; sino los valores y la práctica; incorporándose a la manera de ser y de actuar de las personas, y es precisamente en los valores y en la práctica donde el maestro y los miembros de la comunidad educativa, contribuyen a la construcción semántica de la sociedad a la que pertenecemos, partiendo no solamente de los espacios de interacción directa, sino también de las construcciones semánticas virtuales; ya que no debemos soslayar la gran importancia de las TICs dentro del aula (Barriga & Hernández, 2010). Pero desde esta última perspectiva se hace necesario diferenciar entre los conceptos de información y conocimiento para evidenciar entre una sociedad de la información y una sociedad del conocimiento.

La información representa los mensajes y contenidos elaborados lógicamente y coherentemente para hacer trascender una idea, mientras que por su parte, el conocimiento es el acto de comprender con sentido la información, analizando, sintetizando, ponderando y estableciendo la información difundida por los medios de comunicación, y por las nuevas tecnologías de la información. En tal virtud la calidad

de mensajes que pueda dar el maestro dependerá de su formación y actualización; desde esta perspectiva, ningún docente, puede darse el lujo de no aprovechar todas las bondades que nos ofrece el mundo.

De esta manera se hace imprescindible que los actores pedagógicos generen espacios de reflexión y disertación con sus educandos frente a la información disponible en las Tics, de tal manera que contribuyan a la configuración de juicios analíticos y críticos para la construcción de conocimientos que cada individuo establecerá como saberes. Al respecto, en la actualidad la educación en el Ecuador, se centra dentro de estos parámetros, los docentes han entrado en una franca actualización de conocimientos sobre las nuevas tecnologías, en muchos establecimientos educativos, están implementando los centros de cómputo e instalando Internet (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012); con estas adecuaciones, los docentes tienen la oportunidad de ofrecer nuevas formas y habilidades pedagógicas.

Además, dentro de las habilidades pedagógicas, se desarrollan y se perfilan las expresiones psicoafectivas y las concepciones ético-morales de los sujetos, que les permitirá establecer interacciones con los estudiantes y compañeros de trabajo; de igual manera esta dimensión contribuye también al fortalecimiento de las interacciones del docente con su medio natural, al cual pertenece y del cual depende para sobrevivir.

En los actuales momentos urge una educación que promueva el nivel técnico, pedagógico y sobre todo axiológico, el trabajo autónomo e independiente, sería la mejor semilla para la formación de la nueva sociedad del Siglo XXI (Aranda, 2007).

Ante esta realidad el desarrollo profesional, al que han entrado la mayoría de los docentes ecuatorianos, es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. El desarrollo profesional promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe).

Según el artículo 112 de la LOEI (2011), el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del

escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

Por su parte el SíProfe realiza diversas acciones pedagógicas, que fundamentalmente tiene propósitos como (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012):

- ✓ Afianzar la calidad del sistema educativo.
- ✓ Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- ✓ Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

De esta manera, se van fortaleciendo todas las actividades educativas, los docentes, con su mística y vocación magisterial van implementando nuevas formas de hacer educación, donde los procesos se vuelven más motivantes y acogedores.

Bajo estos preceptos, los estándares educativos, conllevan a que todos los docentes utilicen bibliografías básicas, actualizadas y pertinentes, con ello la planificación, que es una de las actividades imprescindibles de los educadores, más que una consigna es una permanente búsqueda de soluciones para que los mensajes educativos lleguen de la mejor manera hasta los estudiantes con calidad y calidez (LOEI, 2011).

Con la nueva propuesta, la planificación se da por bloques curriculares y por clase, los docentes tienen que ser permanentes investigadores y planificadores, de tal manera que, todas las actividades curriculares y extracurriculares se vean fortalecidas con las mejores propuestas académicas.

Dentro de la labor educativa, al principio del año lectivo todo educador responsable, tiene que dar a conocer a sus estudiantes el plan a ejecutarse durante el año lectivo, los objetivos que persigue, los dominios cognitivos, procedimentales y afectivos a implementar en el aula; con ello el proceso de evaluación se vuelve muy dinámico y objetivo, ya que verdaderamente se convierte en un espacio de reflexión y toma de decisiones a partir de ciertos resultados académicos.

Sobre este tema, de la evaluación, no se ha trabajado mucho con los docentes, por ello que, se tiene falencias a la hora de acreditar notas y de las promociones anuales; por ello que, los tipos de evaluación deben ser discutidos a profundidad; no

toda actividad debe ser acreditada con puntajes, pues los desempeños auténticos nos llevan a obtener productos finales, de ahí que, la evaluación formativa sea un espacio para moldear el conocimiento de los estudiantes y la evaluación sumativa, será la que verdaderamente acredite el esfuerzo de los estudiantes y obviamente de los docentes.

Dentro de las habilidades pedagógicas, las actividades educativas tienen que centrarse en la construcción de significado, es decir preparar las clases en función de las necesidades de los estudiantes, esto es, darles problemas muy similares a los que enfrentarán en la vida diaria (Ordóñez, 2010).

En este contexto el estudiante construye el aprendizaje a través de la interacción con la información; asumiendo una actitud crítica, creativa y reflexiva que le permite ir aplicando lo que aprende en los problemas cotidianos; por lo que se le considera autogestor de su propio aprendizaje. El docente por su parte es el responsable de propiciar los ambientes de aprendizaje que promueven actitudes abiertas de disposición que los lleva al desarrollo de habilidades para que los estudiantes: (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012):

Aprendan a aprender.- es decir a regular sus procesos de aprendizaje, a darse cuenta de lo que aprenden y cómo lo hacen, a contar con elementos y criterios para seleccionar la información pertinente y congruente con los problemas de la sociedad que pretenden solucionar.

Aprendan a hacer.- que desarrollen habilidades en una integración con el todo, que les permita aplicar lo que saben en beneficio de su entorno social; atendiendo las contingencias y los cambios continuos del contexto global.

Aprendan a convivir.- a trabajar en equipo respetando al otro, convivir en el pluralismo, incorporar en su formación y desempeño profesional a lo interdisciplinario y a prepararse dentro de una cultura de la legalidad.

Aprendan a ser.- que se visualice como un ser particular orientado a lo universal; una persona que es él por sí mismo, autónomo, responsable y comprometido con su formación profesional y con el desarrollo de la sociedad.

3.3.2.3. Desarrollo Emocional

A lo largo de nuestro análisis, hemos visto que la tarea de ser docente es una de las más complejas, por ello que dentro de los estudios sobre el comportamiento de las personas, encontramos a la inteligencia emocional, que es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. Goleman (1995) manifiesta que el término emoción lo utiliza para referirse a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar. Existen cientos de emociones junto con sus combinaciones, variables, mutaciones y matices. En efecto, existen en la emoción más sutilezas de las que podemos nombrar (Goleman, 1995).

De este modo, el desarrollo emocional dentro de las dimensiones psicopedagógicas que deben estar intrínsecas en los docentes, se puede organizar entorno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación y gestionar las relaciones. Entendido de esta manera el desarrollo emocional, se puede observar que estos estados de ánimo son los que afloran dentro de los procesos de aprendizajes y si no son controlados, es posible, que todas las actividades se vuelvan negativas.

Ser maestro no es nada fácil, ya que dentro de sus actividades diarias se enfrenta con otros sujetos, que piensan, reflexionan, aman y sobre todo tienen una serie de problemas. Ante esta situación el docente tiene que despojarse de todos sus prejuicios y estereotipos y enfrentar su apostolado como una de las carreras más complejas.

3.3.2.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

Desde hace algunos años el tema de los estudiantes con necesidades especiales ha sido objeto de profundos debates a nivel nacional e internacional; específicamente es la problemática de la inclusión educativa, de ahí que entenderemos por inclusión al proceso que trata de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de una mayor participación en el aprendizaje, en las culturas y en las comunidades. Este proceso involucra cambios y modificaciones en contenidos, enfoques, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niños y adolescentes.

La educación inclusiva implica un cambio social y cultural y una decisión política, que reconoce y acepta que somos una sociedad diversa, en la cual todos y todas tenemos los mismos derechos y deberes. Implica además entender que sujetos de educación inclusiva son todos aquellos que han sido marginados de una educación de calidad.

Hoy las exigencias de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), obligan a las instituciones a recibir a niños con capacidades especiales. Lo malo de todo esto es que, muy pocas son las instituciones educativas que poseen las condiciones necesarias para insertar a estudiantes de inclusión. Por otro lado es urgente e imperioso capacitar a los docentes en pedagogías de inclusión, disponer de terapeutas, de espacios para la rehabilitación física en los centros educativos.

Es responsabilidad del ministerio elaborar propuestas que puedan ayudar a solucionar desde la pedagogía, los aprendizajes, desde el punto de vista de la inclusión, sin que se vean afectados los que aprenden en condiciones normales y de quienes desean ser vistos y tratados como uno más del grupo.

A partir del año 2008, mediante un proceso lento y confuso, se ha insertado el tema de la inclusión para las personas con discapacidad y para todos los grupos vulnerables. Por lo tanto, este Modelo Educativo debe construirse con un enfoque inclusivo basado en los derechos humanos.

Por otro lado toda sociedad ecuatoriana reconoce la importancia de la educación inclusiva, impulsada desde los organismos de y para personas con discapacidad. La sociedad ecuatoriana reconoce el derecho que tienen las personas con discapacidad para participar, inclusive, en la vida política del país.

Con estos antecedentes se puede deducir que en las diferentes dependencias educativas a nivel nacional, existe una toma de conciencia de que la educación de las personas con discapacidad es responsabilidad de todo el sistema educativo, de toda la sociedad; sin embargo en las aulas escolares tiene que evidenciarse esta posibilidad urgente.

Es tangible que toda la sociedad civil, especialmente los padres de familia de los estudiantes con discapacidad, en estos últimos meses, exigen a las autoridades educacionales se dé una respuesta adecuada y oportuna a las necesidades

educativas que presentan sus hijos; de la misma manera las instituciones de educación especial apoyan los procesos de inclusión educativa.

Al margen de estas apreciaciones, el docente responsable, con o sin reglamentaciones legales, debe hacer conciencia de esta lacerante realidad educativa, que por muchos años ha estado marginada. Dentro de las aulas se tiene que dar atención a todos los estudiantes vulnerables, los estudiantes con capacidades especiales deben ser el centro de atención de los docentes, tratando que se inserten a las actividades normales y cotidianas como todos los demás estudiantes; para ello las adaptaciones curriculares tienen que ser una constante diaria, las tareas tienen que ser diferenciadas, de acuerdo a las múltiples necesidades individuales, de la misma manera el vínculo comunicacional con los padres de familia tiene que ser permanente para que, el estudiante se vea protegido y estimado. Cuando la situación amerite se deberá trabajar con especialistas o cuando menos recomendar su tratamiento.

Recalcamos, que la inclusión no solo hace referencia a los seres con capacidades especiales; sino además a estudiantes marginados ya sea por su cultura, etnia, estereotipos o prejuicios. De este modo, la labor del docente se vuelve titánica, porque tiene que recurrir a todas las posibilidades de inserción de todos sus estudiantes, de ahí que, ser maestro no es nada fácil.

3.3.2.5. Aplicación de normas y reglamentos

En la actualidad, la educación, pretende un desarrollo integral del ser humano, tomando en consideración sus capacidades cognitivas, metodológicas y actitudinales (Santos & Portaluppi, 2009) y para su consecución se hace necesaria la participación activa de: docentes, padres de familia, autoridades, comunidad y toda la sociedad en su conjunto; por ello que, urge una serie de cambios con la finalidad de desterrar la cotidianidad y la rutina; esto permitirá tener clara la posición de las actividades docentes en lo concerniente a: cómo se enseña y cómo aprenden los estudiantes y con qué herramientas van a enfrentar estos procesos.

De ahí que la planificación sea considerada como la aplicación de principios, métodos y técnicas de investigación científica a la realidad educativa, a fin de evaluar la situación actual, prever las exigencias futuras e intervenir para alcanzar

objetivos determinados en plazos definidos y con los recursos humanos y materiales disponibles.

Bajo este planteamiento, el éxito de las labores educativas, girará en la medida y la intensidad que todos los procesos sean cuidadosamente planificados, evitando así, realizar actividades improvisadas y artesanales dentro y fuera del aula.

La intención de la planeación curricular permite:

1. Articular la educación y las acciones indispensables para su desenvolvimiento con las necesidades del desarrollo general de una comunidad y con las decisiones que se adopten para impulsarlo.
2. Sentar las condiciones que aseguren un proceso continuo de innovación y mejoramiento en todo el conjunto de factores que determinan la eficacia de los sistemas educativos: estructuras, administración, personal, contenido, procedimiento e instrumentos.

La planeación educativa debe constituirse en el punto de partida para toda actividad docente, donde se pueda visualizar todas las actividades que se ejecutarán antes, durante y después de un proceso (Aranda, 2007). Esta previsión técnica de asumir el trabajo docente permite: diagnosticar, prevenir necesidades, realizar múltiples acciones, tomar decisiones, proponer alternativas, ejecutar proyectos educativos y evitar la rutina y la improvisación.

Por esta razón, la planificación es un proceso metódico, con características de inter y transdisciplinariedad, que busca un diagnóstico permanente de la realidad, con la finalidad de prever necesidades, y tomar decisiones y acciones a tiempo para poder solucionar los inconvenientes. Las instituciones educativas como organizaciones de naturaleza y características especiales, requieren replantear su visión, misión, objetivos, políticas y estrategias que les permitan ejecutar acciones enmarcadas en sus funciones sustantivas (Aranda, 2007).

Dentro de este tema, la planificación cumple una función muy importante, ya consiste en un conjunto de actividades que articula todo el proceso de los aprendizajes, por ello que el docente tiene que ser un arquitecto de todo su trabajo diario; de la misma manera debe estar vinculado profundamente con el Reglamento

Interno, Código de Convivencia y sobre todo con la LOEI (2011), ser responsable de su jornada de trabajo y convertirse en un modelo para sus estudiantes.

3.3.2.6. Relaciones con la Comunidad

El docente de hace unos 40 años atrás, convivía con toda la comunidad, puesto que se radicaba en el lugar de trabajo y dedicaba las 24 horas del día a su sector, parecería que el tema es tan trillado y que hoy debería entrar en una revisión epistemológica; mas, al contrario, el tema se ha vuelto tan actual y es de conocimiento público que el docente no solo tiene que responder por lo que suceda dentro de su aula de clase o su institución escolar; nada de eso, hoy, más que nunca el docente tiene que vincularse con su comunidad, tiene que velar por el progreso y desarrollo.

El docente se vuelve un gestor y partícipe directo de lo que suceda en su comunidad, realizando actividades con las autoridades, padres de familia y estudiantes, es decir es su trabajo extracurricular, donde la vinculación con los otros tiene que estar marcada por su alta predisposición al trabajo mancomunado con sus demás compañeros, capaz de que todas las acciones lleven a mejorar la calidad de vida (LOEI, 2011) de todos los integrantes de su sector.

Vemos que la vinculación con la comunidad tiene que estar estipulada en todas las actividades individuales y colectivas de los docentes de las instituciones educativas; de allí que, dentro del PEI tiene que contemplar actividades integrales tendientes a colaborar de manera directa con los miembros y autoridades de la comunidad

3.3.2.7. Clima de trabajo

La práctica docente está bastante determinada por las experiencias tanto positivas como negativas vividas como estudiantes. El asunto es tratar de identificar aquellas experiencias que dejaron mucha huella en la práctica docente actual; entonces todas las acciones actuales tienen una razón de ser, son producto de las experiencias anteriores. Bajo estos parámetros es como el maestro se identifica dentro de sus aulas educativas y sobre todo en su vinculación con los otros.

El trabajo docente, como ya se ha venido sosteniendo durante nuestra exposición, no solo está vinculado con el trabajo pedagógico en sí; sino que el docente cumple una doble función dentro de su trabajo diario.

Por un lado está la función académica y que consiste en cumplir con los componentes del currículo de manera sistemática y planificada, esto es fines, objetivos, conocimientos, métodos, recursos didácticos y evaluación de resultados.

Por otro lado está la segunda función y es la de socialización: que consiste en favorecer en los estudiantes los espacios y aprendizajes que les permitan formarse y desenvolverse socialmente, acorde con su entorno geográfico y cultural, que es lo que algunos autores denominan el currículo oculto.

El clima escolar se refiere a la percepción que los estudiantes tienen de los distintos ambientes en que desarrollan sus actividades habituales y que favorecen o no a su aprendizaje y su permanencia en los centros educativos, tiene que ver con el nivel de bienestar colectivo de un grupo, por lo tanto, el clima escolar también es percibido por los maestros y directivos y demás actores del centro educativo y la comunidad en general. Todos pueden percibir si el ambiente es tenso o si es relajado, alegre, amable; si hay humor entre estudiantes y maestros o no; se puede ver si hay relaciones rígidas, excesivamente formales, o hay relaciones distendidas, espontáneas.

Hay ambientes escolares que permiten al estudiante sentirse acompañado, seguro, querido, tranquilo y que posibilitan un desarrollo socioafectivo positivo y por lo tanto son generadores de autoestima que lo predispone favorablemente al aprendizaje; es lo que llamamos un ambiente escolar positivo (Santos & Portaluppi, 2009).

Contrariamente, hay climas escolares negativos, que producen estrés, irritación, desgano, depresión, falta de interés, agotamiento físico y mental y por tanto son generadores de baja autoestima en los estudiantes, lo que los sugestiona negativamente al aprendizaje.

Las dimensiones que componen el clima escolar dentro de una institución educativa son muchas; sin embargo se anotan las siguientes:

Ambiente físico del local, la lógica con que están organizados los espacios en el centro y la estética que muestra.

Las relaciones entre los estudiantes, el tipo de vínculos que tienen los estudiantes entre sí, se sienten en confianza, respetados y valorados, o cohibidos, rechazados, o amenazados.

Las interacciones en las experiencias de aprendizajes que tienen que ver con el desarrollo del currículo y que pueden ser de cooperación o de competencia frente al aprendizaje, los estudiantes cooperan o dificultan el trabajo los unos a los otros, se apoyan o se muestran intolerantes los unos a los otros.

La interacción maestro-estudiante dentro y fuera de las aulas, puede manifestarse de cercanía y confianza o distante y de desconfianza, miedo; de valoración al profesor o de desvaloración y ridiculización del maestro.

La forma en que los estudiantes responden a las reglas y normas de convivencia es revelador del clima en el aula el acatamiento de las reglas, si se da de forma participativa o impuesta, si es motivo permanente de conflicto, o si estando claras los alumnos les encuentran significado y están más dispuestos a respetarlas (Santos & Portaluppi, 2009).

También es de suma importancia, la sensibilidad del personal docente para dar apoyo emocional oportuno a los estudiantes que por alguna razón se sienten vulnerables dentro del ambiente escolar; esto tiene que ver con una actitud de empatía.

Estas dimensiones se las puede percibir conjuntamente en la vida cotidiana de un centro educativo y del aula; es necesario ser conscientes de ellas para construir un clima positivo en el que los estudiantes puedan disfrutar de estar juntos en las experiencias recreativas, de aprendizaje y en la interacción con el docente, es decir para que los estudiantes y profesores puedan tener bienestar emocional dentro del centro educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009).

Es trascendental tener presente el liderazgo que un maestro debe ejercer en la comunidad educativa y que el clima escolar sea sumamente positivo, para que las labores docentes cumplan con su misión de ser renovadoras y de cambio.

Tanto estudiantes como profesores necesitan sentirse a gusto para poder comprometerse con las actividades de aprendizaje. Lograr un buen clima y buenas relaciones en el aula influye decisivamente en lo que se quiere conseguir con el trabajo educativo, pues paralelamente al desarrollo de destrezas y conocimientos académicos, es importante y necesario aportar al mejoramiento del bienestar de los estudiantes.

3.3.3. Derechos y Obligaciones del Docente

El trabajo del docente es muy importante dentro de las actividades escolares, por ello que, como seres humanos no deben estar desprotegidos por la ley ni por la sociedad, de ahí que la LOEI (2011) dentro de su cuerpo legal el artículo 10, manifiesta que los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;

- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fisco misionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el remplazo;
- p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

En la misma Ley encontramos en el artículo 11, que los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;

- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;

- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.1.1. Desempeño profesional

Desde el año 2008, se experimenta un proceso de depuración de las instituciones educativas, para ello se amparó en las nuevas leyes de educación básica, bachillerato y superior, tanto es así que dentro de la administración se realizaron algunos concursos para sustituir a los directivos de los planteles de educación General Básica y de Bachillerato, en otros casos se delegaron mediante acuerdos ministeriales a ciertos profesionales; pero sin mirar los perfiles académicos.

Dentro de este clima, la educación de los 10 años de EGB y los 3 de Bachillerato, se mantiene, ejerciendo ciertas actividades curriculares y administrativas, hasta cierto punto con una marcada incertidumbre; puesto que, todas las actividades que se deben cumplir llevan intrínsecamente una dosis de improvisación; desde esta perspectiva, tanto directivos como docentes, tratan de cumplir con sus actividades de la mejor forma posible (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

En lo referente a la Educación Superior, de acuerdo al artículo 352 de la Carta Suprema del Estado determina que el Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios superiores de música y artes, debidamente acreditados y evaluados (Ley de Educación Superior 2010). En base a este postulado todas las instituciones de Educación Superior fueron evaluadas; de ahí que como resultado de este proceso se llegó al cierre de 14 universidades. 38.000 estudiantes se han visto afectados, así como 5.000 profesores y un número importante de empleados administrativos (El Comercio, 2012).

Estos acontecimientos ocurridos a nivel nacional, nos llevan a aproximarnos, entonces al concepto de desempeños, que serían acciones o comportamientos de los directivos que cumplen en sus respectivas instituciones, con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales y que pueden ser medidos en términos de competitividad de cada directivo y su nivel de aportación; por ello que, dentro de las instituciones educativas encontramos la categorización, siendo la A la de mejor desempeño y la E la de pésimo, las que han sido cerradas, en el caso de las

Universidades. En el caso de los Colegios de igual manera existen tres categorías: A siendo la más alta y la C la de más bajo desempeño.

Las actividades de los directivos vienen a constituirse en la piedra angular para el desarrollo de la eficacia y el éxito de las instituciones; esta es la razón principal para que el Ministerio de Educación del Ecuador haya entrado en esta etapa de evaluaciones y rendición de cuentas de las instituciones educativas de todo nivel.

Por estas razones la evaluación del desempeño viene a ser una apreciación sistemática de cómo sus directivos accionan en sus puestos de trabajo. De ahí que toda evaluación se constituye en un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de un directivo. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres: como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia, etc. (Chiavenato, 2007).

3.1.2. Liderazgo en los directivos.

Mucho se ha debatido sobre las actividades que deben cumplir las personas para llamarlas líderes, sin embargo, en el presente estudio se describen algunas de las actividades relevantes que cumplen estos personajes para que su labor sea catalogada como un verdadero liderazgo, así por ejemplo, se necesita trabajar de forma mancomunada hacia la excelencia para conseguir los objetivos propuestos tanto organizacionales como personales y profesionales. El trabajo tiene que ser netamente colaborativo y en función de intereses institucionales, esto bajo un ambiente libre de amenazas para crecer de tal modo que los talentos y las habilidades de cada uno puedan ser aprovechados al máximo. Cuando existe este clima se puede construir relaciones de trabajo que individualmente satisfagan, unifiquen y fortalezcan para la realización de determinados objetivos y metas. Tales relaciones resultan efectivas en la toma de decisiones en grupo. Asimismo el directivo tiene que optimizar los recursos humanos y materiales.

Al tener este tipo de ambiente organizacional es fácil caracterizar al líder de la institución porque debe ser:

- ✓ Carismático: entusiasta, transmite confianza y respeto.

- ✓ Considerado: presta atención a cada uno de sus compañeros de trabajo y mantiene una comunicación adecuada.
- ✓ Favorecedor y estimulador de nuevos enfoques para resolver viejos problemas.
- ✓ Inspirador, con sentido de humor y optimista.
- ✓ Visionario, flexible, inclusivo, democrático.
- ✓ No es coercitivo.
- ✓ Crea y emplea cultura de participación en un liderazgo compartido.
- ✓ Trabaja en equipo.
- ✓ Dedicar tiempo y recursos para la formación continua.
- ✓ Cada uno de los miembros de la institución representa a la misma.

Este tipo de personas manejan un liderazgo facilitador fundado en su propia experiencia que ayuda a sus colaboradores ya que facilita feedback y diagnóstico sobre la actuación de los copartícipes en el trabajo dentro de la organización, por su carisma son asesores que implica roles de formador de cara a aquellas competencias de las que por el momento carecen sus discípulos, para ello provocan una gran motivación para que los logros sean eficaces.

El líder debe tener muy clara una visión de hacia dónde quiere ir, o desea que vaya la organización (Mccall, Lombardo & Morrison, 1991). Es tan importante este aspecto que por sí solo sirve para valorar la calidad profesional de un dirigente, los líderes sobresalientes poseen una visión personal del futuro de la organización que suele ser compartida por una gran mayoría de participantes y que, en el fondo, impregna todos los documentos institucionales de la organización como la política y estrategia, los proyectos y los distintos planes de actuación de la vida cotidiana.

La visión es una imagen mental, de un futuro estado de la organización, posible y deseable, tan vago como un sueño y tan preciso como una meta a realizar, es una visión del futuro de la organización creíble, agradable y realista, que mejora la situación presente.

Para que la visión sea percibida por los colaboradores de la organización debe institucionalizarse a través de un proyecto o documento institucional, lo que significa que se debe (Mccall, Lombardo & Morrison, 1991):

- ✓ Hacer referencia a la vida cotidiana de la organización,
- ✓ Compartirse, es decir, no debe ser objeto de controversia,

- ✓ Ayudar a interpretar los procesos críticos de éxito y todos los acontecimientos importantes que surgen en la organización,
- ✓ Incorporarse e influir en la cultura del centro,
- ✓ Expresarse a través de rituales, ceremonias y expresiones gráficas, como símbolos

De igual manera el líder de una institución educativa debe tener clara la misión de su institución educativa, puesto que es un documento de intenciones que define los asuntos de los que entiende la organización, es decir, los productos que ofrece, los servicios que proporciona, los mercados a los que atiende y hasta cómo se plantea ciertos asuntos que afectan a los procesos fundamentales de la vida del centro. La misión del centro educativo comprenderá: cómo se entiende el núcleo esencial de su actividad que es la educación. Los servicios que ofrece para desarrollar de forma satisfactoria sus actividades educativas. El tipo de alumnos a los que dirige sus servicios y, finalmente, cómo se plantea la educación de los niños y jóvenes en un proceso de enseñanza-aprendizaje

Los estudios han demostrado claramente que los grupos humanos confían en los líderes cuyos valores son más parecidos a los valores predominantes del grupo

3.1.3. Características

En la actualidad, la característica más importante de las instituciones educativas es el perfeccionamiento de la calidad de los servicios y el compromiso de los directivos con la calidad. De ahí que proponemos algunas de las características que deben tener estos directivos, sin las cuales cualquier organización institucional se vería debilitada en su gestión administrativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012):

- ✓ Posee autoridad de prestigio y funciona siempre integrado en un equipo de trabajo,
- ✓ Comparte y delega sus responsabilidades de gestión estratégica con todos sus colaboradores,
- ✓ Interviene con absoluta competencia en todos los aspectos que afectan a la calidad a lo largo de los procesos de producción o de prestación de servicios,
- ✓ Es especialmente sensible a los procesos de comunicación dentro de la organización en sus tres direcciones: ascendente, de los colaboradores al líder

con absoluta libertad; descendente, del líder a los colaboradores; y, lateral, de los colaboradores entre sí,

- ✓ Facilita recursos de tiempo y medios humanos para que los colaboradores intervengan en los procesos de calidad.

El verdadero líder comprometido con la calidad de servicios, tiende a desarrollar capacidades en tres espacios importantes de la gestión de la calidad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012):

1. La capacidad de comunicar la visión y la misión de la institución educativa de forma convincente, impregnando toda la actividad de los valores y principios que configuran la visión de la organización.
2. La capacidad de alinear a las personas a los procesos y éstos a la misión y visión de la institución educativa. Esto solo puede conseguirlo mediante un compromiso de toda la organización con el principio de la satisfacción de quienes ocupan los servicios y con su propio compromiso por la satisfacción de sus colaboradores; y,
3. La capacidad de delegar facultades y competencias, que es la única forma de crear un liderazgo compartido.

Con ello un liderazgo pedagógico claro y visible, es el que orienta, monitorea, proporciona recursos y evalúa dentro de un clima ordenado y seguro que posibilita el aprendizaje, con estas actitudes se está asegurando un reconocimiento y valoración del éxito, tanto por parte de los estudiantes, de los profesores, padres de familia y comunidad en general.

3.1.4. Estándares de calidad de directivos

Una educación de calidad es la 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 (Constitución del Ecuador, 2008). 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 estudiantes.

Dentro de este aspecto el impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el

emprendimiento, es complejo. Adicionalmente, el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

Sin embargo, el impacto que los directivos tienen en el aprendizaje de los estudiantes es muy decidor, toda vez son ellos quienes ejercen la dirección de los procesos dentro de cada institución. Dentro de los factores escolares, se ha estipulado que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. Se ha calculado que el efecto promedio de los directivos contribuye en aproximadamente la cuarta parte del efecto total de factores relacionados a la escuela. Sin embargo, este es el efecto promedio; es decir, puede ser mayor o menor. Lo interesante es que los efectos de los directivos son considerablemente mayores en escuelas que tienen circunstancias más difíciles.

Dentro de los estándares que deben cumplir los directivos de las instituciones educativas, según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) tenemos:

1. LIDERAZGO

1.1. Los directivos promueven la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

- 1.1.1. Construyen de forma participativa el Proyecto Educativo Institucional.
- 1.1.2. Incluyen, como elemento central, en el Proyecto Educativo Institucional, lograr aprendizajes de calidad.
- 1.1.3. Difunden el Proyecto Educativo Institucional a toda la comunidad educativa.
- 1.1.4. Garantizan que la toma de decisiones institucionales esté basada en el Proyecto Educativo Institucional.
- 1.1.5. Mantienen al personal motivado con su labor y enfocado en el cumplimiento de las metas.

1.2. Los directivos generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad.

- 1.2.1. Establecen altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y estudiantes.
- 1.2.2. Promueven entre los padres de familia altas expectativas del aprendizaje de sus hijos.
- 1.2.3. Socializan las expectativas y estándares a toda la comunidad educativa.

1.2.4. Muestran a la comunidad educativa ejemplos de los logros prácticos de las expectativas de la Autoridad Educativa Nacional y sus propias expectativas.

1.2.5. Reconocen a los estudiantes y al personal que han representado y/o contribuido al desarrollo del establecimiento educativo, socializando sus logros con la comunidad educativa.

1.3. Los directivos ejercen un liderazgo compartido y flexible.

1.3.1. Aplican un liderazgo flexible considerando las circunstancias donde operan.

1.3.2. Promueven el liderazgo entre los miembros de la comunidad educativa para la participación activa y responsable en la toma de decisiones.

1.3.3. Crean condiciones para incentivar el trabajo en equipo.

1.4. Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación, y rendición social de cuentas.

1.4.1. Administran la construcción, el procesamiento y la expansión de un sistema de gestión de la información y rendición social de cuentas.

1.4.2. Rinden cuentas a la comunidad educativa y a las autoridades designadas del control de la gestión de las instituciones educativas.

1.4.3. Impulsan la socialización de la información generada por los sistemas existentes.

1.4.4. Supervisan que se utilicen diversos canales para comunicar oportunamente la información relevante a los miembros de la comunidad educativa.

1.4.5. Familiarizan al personal con el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para fines pedagógicos y Administrativo.

2. GESTIÓN PEDAGÓGICA

2.1. Los directivos gestionan el currículo.

2.1.1. Adaptan el currículo y los estándares educativos nacionales a las necesidades del establecimiento educativo.

2.1.2. Organizan eficientemente los tiempos para la implementación curricular en el aula.

2.1.3. Garantizan la adaptación del currículo y del PEI al entorno, a las necesidades, intereses, habilidades y niveles de los estudiantes.

2.2. Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad, y gestionan su implementación.

- 2.2.1. Promueven que el proceso de enseñanza responda a los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales.
- 2.2.2. Aseguran la participación de los docentes en el proceso de planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza.
- 2.2.3. Impulsan la utilización de procesos de aprendizaje enfocados al cumplimiento de los estándares curriculares y el PEI.
- 2.2.4. Implementan políticas para la evaluación del rendimiento de los estudiantes sin discriminación.
- 2.2.5. Verifican que el personal docente monitoree el progreso de los estudiantes.
- 2.2.6. Promocionan la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en la enseñanza y emplear planes de recuperación pedagógica.

2.3. Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

- 2.3.1. Generan una cultura de responsabilidad colectiva respecto al aprendizaje de los estudiantes.
- 2.3.2. Promocionan estrategias de aprendizaje cooperativo entre los miembros de la comunidad educativa.
- 2.3.3. Favorecen la construcción de espacios de formación, profundización y reflexión entre el personal para su desarrollo profesional y el cumplimiento a las metas institucionales.
- 2.3.4. Asesoran pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo.

3. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RECURSOS

3.1. Los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.

- 3.1.1. Identifican las fortalezas y las necesidades del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación.
- 3.1.2. Diseñan el plan orgánico funcional, estructural, alineado a las metas institucionales.

- 3.1.3. Organizan su formación profesional y la del personal de acuerdo a las necesidades institucionales y al desarrollo integral de los individuos.
- 3.1.4. Toman decisiones basadas en el desempeño del personal.
- 3.1.5. Gestionan con instancias gubernamentales educativas acciones que promuevan el mejoramiento continuo.
- 3.1.6. Aseguran mecanismos para que el personal transfiera a su práctica la formación recibida.
- 3.1.7. Identifican las necesidades institucionales con relación a contrataciones ocasionales de personal.
- 3.1.8. Aseguran procesos de inducción a todo el personal nuevo de la institución.

3.2. Los directivos gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.

- 3.2.1. Tramitan oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI.
- 3.2.2. Toman decisiones respecto al uso de recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI, y lo traducen en el Plan de Ejecución Presupuestaria.
- 3.2.3. Supervisan la administración de los recursos orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales.
- 3.2.4. Desarrollan iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI.
- 3.2.5. Hacen uso eficiente de los recursos del centro educativo y aseguran a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones.

3.3. Los directivos promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.

- 3.3.1. Dan seguimiento a la normativa del buen uso de la infraestructura y los recursos materiales y tecnológicos de la institución para el cumplimiento del PEI.
- 3.3.2. Aseguran la creación y el mantenimiento de espacios seguros y accesibles para los miembros de la comunidad educativa.
- 3.3.3. Elaboran el Plan de Emergencia Institucional.

3.3.4. Optimizan los servicios adicionales que ofrece el establecimiento educativo: bares, transporte escolar y uniformes.

3.4. Los directivos enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

3.4.1. Verifican el cumplimiento de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de instituciones educativas.

3.4.2. Controlan las normas establecidas para la administración del personal.

3.4.3. Enmarcan su gestión en la aplicación de la normativa (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Código de la Niñez y Adolescencia) que garantiza el bienestar integral de los estudiantes.

3.5. Los directivos demuestran en su gestión una sólida formación profesional.

3.5.1. Se mantienen actualizados respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temáticas afines.

3.5.2. Trabajan de forma participativa con todos los miembros de la comunidad educativa.

3.5.3. Generan en la institución educativa una cultura del aprendizaje permanente.

3.5.4. Reflexionan sobre su labor y mejoran sus prácticas administrativas y pedagógicas.

4. CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA

4.1. Los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional.

4.1.1. Lideran la creación participativa del Código de Convivencia Institucional.

4.1.2. Promocionan la práctica del Código de Convivencia Institucional para favorecer un ambiente de respeto y comprensión entre los miembros de la comunidad educativa.

4.1.3. Velan por el adecuado cumplimiento de la jornada escolar con especial atención en los horarios y puntualidad.

4.1.4. Desarrollan un clima de confianza, un sentido de pertenencia y de comunidad.

4.1.5. Demuestran apertura hacia los miembros de la comunidad educativa.

4.1.6. Concilian entre los miembros de la comunidad educativa acerca de las situaciones que inciden o afectan a la institución.

- 4.1.7. Gestionan acciones para la promoción de una cultura de paz.
- 4.1.8. Lideran acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos.
- 4.2. Los directivos promueven la formación ciudadana e identidad nacional.**
- 4.2.1. Generan prácticas que garantizan la formación de estudiantes y su desarrollo integral, en el marco del Buen Vivir.
- 4.2.2. Lideran el desarrollo de programas de formación ciudadana que cumplan con los fines promulgados por la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- 4.3. Los directivos fortalecen lazos con la comunidad educativa.**
- 4.3.1. Comprenden las necesidades de los miembros de la comunidad educativa que inciden en el aprendizaje de los estudiantes.
- 4.3.2. Fortalecen las relaciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad educativa.
- 4.3.3. Cumplen los acuerdos interministeriales de apertura del establecimiento educativo a la comunidad.
- 4.3.4. Fomentan el desarrollo de alianzas estratégicas en beneficio del establecimiento educativo.
- 4.3.5. Promueven la colaboración al interior del establecimiento educativo y la conformación de redes internas de apoyo.
- 4.4. Los directivos comprometen su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.**
- 4.4.1. Se comprometen con la formación de los estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.
- 4.4.2. Gestionan la dirección del establecimiento educativo garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

4. METODOLOGÍA

4.1.1 Participantes: El presente trabajo de investigación se desarrolló en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” del cantón Biblián, provincia del Cañar, plantel fiscal que labora en jornada matutina; para la aplicación de los instrumentos de investigación se ha tomado en consideración toda la población con la que cuenta en este lectivo 2011 - 2012, esto es el personal directivo, tres miembros del Consejo Ejecutivo, 24 profesores, cuatro miembros del Consejo Estudiantil, cuatro miembros del Comité Central de Padres de Familia, 313 estudiantes y 241 padres de familia y, el supervisor escolar de la zona.

4.1.2 Muestra de Investigación: el marco de muestreo utilizado consiste en el listado íntegro de 313 estudiantes y 241 padres de familia y/o representantes debidamente enumerados; al tratarse de poblaciones finitas, la determinación del tamaño de la muestra se hizo en base al muestreo probabilístico con su variante muestreo aleatorio simple sin reposición, obteniendo una muestra de 173 estudiantes y 148 padres de familia.

4.1.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación:

La investigación que se ha realizado, pertenece al ámbito social, por ello que se pretende obtener nuevos conocimientos que expliquen la realidad en la que se circunscribe el Instituto "José Benigno Iglesias", del cantón Biblián de la provincia del Cañar durante el año lectivo 2011 - 2012; en este sentido, se utilizaron técnicas de investigación basadas en encuestas y observaciones estructuradas.

Para dar aplicabilidad a las técnicas investigativas se manejaron instrumentos como cuestionarios y fichas de observación, convirtiéndose el acto investigativo en un proceso participativo, ya que no busca solo explicar e interpretar la realidad educativa, sino contribuir a cambiar la realidad actual de la institución.

En este trabajo se han manejado los métodos de la investigación científica esenciales; de tal manera que ayuden a plantear la estructura coherente para la formulación ontológica y epistemológica de la temática. Los métodos que se utilizaron fueron:

Inductivo

A través de este método se pudo aplicar la observación de fenómenos particulares, con la intención de llegar a conclusiones y premisas generales, que lleven a comprender los hechos y plantear las respectivas soluciones.

Deductivo

Con la aplicación de este método se observó los procesos generales de falencias en las que se ha incurrido con el propósito de señalar verdades particulares contenidas en el fenómeno que se investiga, para comprenderlo y proponer soluciones.

Descriptivo

Este ayudó a expresar las causas y consecuencias de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo.

Hermenéutico

Mediante este método se interpretó, de manera coherente, todas las informaciones que se consiguió a nivel bibliográfico y de campo.

Estadístico

Permitió organizar de la mejor manera toda la información obtenida, para presentar gráficamente los hechos que ocurren en el establecimiento sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo.

Técnicas de la investigación

Las técnicas de investigación utilizadas en este trabajo, permitieron recoger la información requerida para comprender el fenómeno que se analiza, para lo cual se determinó hechos y muestras los que nos ayudaron a obtener la información necesaria. Para este trabajo se utilizaron las siguientes técnicas de investigación:

Observación

Con esta técnica se pudo observar, de manera ocular y directa, el desarrollo de las clases prácticas que imparten los docentes del plantel en las diferentes asignaturas, esto permitió tener un acercamiento real para comprender y analizar todas sus características.

Encuesta

Esta técnica sirvió para especificar toda la información que se pretendía investigar; se aplicaron a docentes, directivos, supervisor, padres de familia y estudiantes, sobre la realidad de la problemática. Se basó, exclusivamente, en cuestionarios estructurados por el Ministerio de Educación y Cultura, que constan de preguntas concretas para obtener respuestas precisas, fáciles de tabular, analizar e interpretar y que tienen plena concordancia con el planteamiento de los objetivos e hipótesis.

La encuesta: debido a su versatilidad, eficiencia y generalidad, constituye una de las técnicas de investigación más utilizadas en todos los campos, muy habitual en investigación educativa porque permite recoger datos válidos a bajo coste, ha alcanzado un alto grado de popularidad porque se puede obtener muestras pequeñas a partir de una población numerosa; además, a menudo resulta ser el único medio para la obtención de datos representativos. El instrumento del que se vale para el acopio de datos es un cuestionario anticipadamente elaborado; en la investigación de campo realizada se aplicó encuestas de:

Autoevaluación de los docentes: El éxito de los aprendizajes se debe más a la regulación continua de los errores que no a la genialidad del método de enseñanza”. Para que se dé un desempeño docente de calidad y calidez es imprescindible dar valor al error, pues quien verdaderamente corrige los errores se orienta al cambio. El objetivo de encuestar al docente es detectarlos, respondiendo la encuesta de autoevaluación en la que constan aspectos como sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo; luego analizar las causas que los producen mediante un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad. Una actitud auto evaluadora sobre su práctica educativa ayudará a superar las dificultades para cumplir con el propósito de este instrumento de investigación, “Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula”.

Coevaluación de los docentes: Consiste en una evaluación conjunta entre docentes pares en la que se solicita valorar aspectos relacionados al desarrollo de habilidades pedagógicas, cumplimiento de normas y reglamentos, la disposición al

cambio en educación y desarrollo emocional; todas las personas implicadas participan en la valoración de los mismos con la finalidad de “Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir de la apreciación de un compañero con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula”.

Evaluación a los docentes por parte del Rector: Es la acción que realiza el directivo evaluando el desempeño del personal docente de su institución en lo referente a sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad, esto con el objetivo de “Auscultar la calidad del desempeño docente desde el punto de vista del personal directivo”

Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes: su objetivo es “Reflexionar sobre el desempeño del docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones de la comunidad” mediante el cuestionamiento y la recolección de datos vertidos por el alumnado en torno a habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, relaciones con los estudiantes; para comparar y contrastarlos con las respuestas emitidas por el docente y, conocer la calidad y magnitud de las capacidades del personal docente.

Evaluación al docente por parte de los padres de familia y/o representantes: encuesta que se aplica con el objetivo de “Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes”, conociendo de cerca cual es el sentir de una muestra establecida sobre la labor desplegada por el maestro con respecto a relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y, atención a estudiantes con necesidades individuales.

Autoevaluación de directivos: se ejecuta para “Obtener información sobre el desempeño profesional del personal directivo del plantel con el propósito de mejorar la gestión de la institución”, partiendo de su propia versión en cuanto a sus capacidades y limitaciones frente a las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

Evaluación al Rector por parte del Consejo ejecutivo: al ser las autoridades relacionadas más de cerca con el Rector en lo que a gestión institucional se refiere, los miembros del Consejo Ejecutivo, representan una muestra muy valiosa dentro

del acopio de datos, las respuestas que registran en los instrumentos en torno a competencias gerenciales, pedagógicas y liderazgo en la comunidad, nos dan una visión clara de la forma como está desempeñando su función la primera autoridad del plantel; lo que nos permitirá “Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige”.

Evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil: si el estudiante es la prioridad dentro del hecho educativo, es obvio que en un trabajo de investigación como éste, se aplique una encuesta a los representantes de la población estudiantil, para auscultar su criterio sobre las competencias gerenciales, pedagógicas y liderazgo en la comunidad demostradas por parte de la autoridad del establecimiento, lo cual coadyuva sobremanera en la consecución de nuestro objetivo “Obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el propósito de mejorar la gestión de la institución que dirige”.

Evaluación al Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia: para que la evaluación llevada a cabo sea íntegra, válida y confiable, es indispensable recabar información a través del Comité Central de padres de familia, pues ellos forman parte de la comunidad educativa, al constituir la población de “consumidores” de esta “empresa”, resulta muy interesante su opinión, saber si existe satisfacción de sus requerimientos, esto lo conseguimos mediante su participación respondiendo las encuestas en las que dan a conocer su versión sobre la calidad de las competencias generales, pedagógicas y de liderazgo del Sr. Rector.

Evaluación al Rector por parte del supervisor: en pos de cumplir con el objetivo establecido, “Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige”, se ha aplicado también una encuesta al supervisor solicitándole que valore una gran cantidad de indicadores referente a las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

La observación estructurada: consiste en un tipo particular cuantitativo de recogida de datos, muy utilizado en las ciencias humanas, en el que el investigador observa directa, auditiva y visualmente variables de su interés, con el propósito de registrar de manera ordenada los resultados en una ficha de observación

previamente elaborada a fin de comprobar o cuantificar hechos, conductas o fenómenos.

Dentro de esta técnica se recurrió a la utilización del instrumento denominado ficha de observación, mismo que tiene como objetivo “Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula”, con el apoyo de este instrumento se procedió a observar una clase a cada uno de los maestros de esta comunidad educativa, registrando inmediatamente la valoración respectiva de cada uno de los criterios de evaluación que son: actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje, ambiente en el aula.

Diseño y procedimiento:

El tipo de investigación al que se ha recurrido para la ejecución de esta tesis es la socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico e interpretación de los datos recogidos en la investigación de campo a través de las encuestas aplicadas y las observaciones realizadas a los compañeros docentes.

Para sustentar la investigación se ha recurrido a la parte teórica, consultando una bibliografía básica de la terminología que se utiliza en la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo.

Una vez aplicadas las encuestas, de manera muy escueta se ha procedido a elaborar hojas electrónicas para su tabulación, luego con los datos obtenidos se realizó el análisis, la interpretación y la discusión.

Con estos resultados se detectaron ciertas las anomalías de la institución, y para superar estas falencias se plantea una propuesta de mejoramiento educativo.

4.1.4 Comprobación de Supuestos

A nivel de país se considera que el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Sin embargo con la investigación desarrollada en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias", del cantón Biblián, provincia del Cañar, no se demuestra en su totalidad ya que el desempeño profesional docente y directivo es excelente; con ello no se quiere decir que es una institución élite; ya que existen debilidades y falencias,

que mediante el diagnóstico se han detectado y que serán motivo de reflexión, análisis y cambio.

5. RESULTADOS

5.1. RESULTADOS, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

5.1.1. Resultados de las encuestas

Una vez realizada la investigación de campo se presentan los resultados, en las siguientes tablas estadísticas. Las mismas que se han tabulado, registrando en cada uno de los indicadores la puntuación correspondiente a la cantidad de respuestas en la escala de valoración. Con los resultados obtenidos en la investigación, sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional, se procede a su análisis, interpretación y discusión; con este trabajo se quiere confrontar todos los datos acopiados en el Instituto con la realidad social en la se encuentra inmersa la educación ecuatoriana, sobre todo con los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL I.T.S.A. "JOSÉ BENIGNO IGLESIAS" DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 - 2012

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10PTOS)

TABLA 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,462	1,854	24	2,316	0,097
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,026	0,204	0,462	1,236	24	1,928	0,080
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,084	0,670

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Mérida González V.

De La sociabilidad pedagógica del docente, implica las buenas relaciones sociales y la inclusión educativa que pueden dar los estudiantes, en este caso, los docentes alcanzan un puntaje de 0,67 de los 0,72 puntos que se evalúa; se demuestra un cumplimiento excelente. Según su propia apreciación, se practican muy buenas relaciones sociales entre docentes y discentes. Esto nos demuestra que los profesores están muy motivados para el buen trato a sus discípulos; sin embargo se considera que es menester seguir mejorando hasta alcanzar los niveles óptimos propios de las instituciones de calidad que tienen la misión ineludible de formar ciudadanos libres, tolerantes, cultos y solidarios; procurando que la sociabilidad pedagógica tome un giro trascendental; pues la interrelación maestro-estudiante, tiene que darse dentro de un clima social, donde sus actores puedan evidenciar sus más caros intereses cognitivos y fundamentalmente, afectivos en los procesos de los aprendizajes.

TABLA 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4,23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
	2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,462	1,854	24	2,316
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,616	1,648	24	2,264	0,094
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,154	2,163	24	2,368	0,099
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,462	1,854	24	2,316	0,097
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,385	1,957	24	2,342	0,098
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,308	1,957	24	2,316	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,026	0,051	0,462	1,648	24	2,187	0,091
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,462	1,854	24	2,316	0,097
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,693	1,751	24	2,444	0,102
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095

2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,385	1,957	24	2,342	0,098
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,102	0,462	1,648	24	2,212	0,092
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,462	1,751	24	2,264	0,094
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,052	0	0,693	1,339	24	2,084	0,087
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,462	1,854	24	2,316	0,097
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,462	1,854	24	2,316	0,097
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,539	1,751	24	2,29	0,095
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,077	2,369	24	2,446	0,102
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,77	1,442	24	2,212	0,092
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,204	0,539	1,339	24	2,082	0,087
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,77	1,236	24	2,108	0,088
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,153	0,77	1,03	24	1,979	0,082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,539	1,751	24	2,29	0,095
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,102	0,385	1,751	24	2,238	0,093
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,153	0,231	1,854	24	2,238	0,093
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,102	0,231	1,957	24	2,29	0,095
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,385	1,957	24	2,342	0,098
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,102	0,385	1,751	24	2,238	0,093
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,616	1,648	24	2,264	0,094
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0,051	0,616	1,442	24	2,135	0,089
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,77	1,442	24	2,212	0,092
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0	0,462	1,648	24	2,136	0,089
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,026	0	0,539	1,545	24	2,11	0,088
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,308	1,957	24	2,265	0,094
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
2.24.15. Socializar.	0	0,026	0,051	0,154	2,06	24	2,291	0,095

2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,539	1,648	24	2,238	0,093
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,693	1,545	24	2,238	0,093
TOTAL	---	---	---	---	---	---	92,807	3,867

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Mérida González V.

Las habilidades pedagógicas y didácticas, son todas las actividades desplegadas por el profesor dentro del aula, en este sentido al obtener una puntuación de 3,867 de los 4,23 que es el estándar óptimo; se observa que los maestros aplican siempre estrategias metodológicas innovadoras dentro de los procesos de los aprendizajes; casi todas las actividades se están cumpliendo, al decir de los encuestados los procesos son muy óptimos y lo que es más son conscientes de los actos pedagógicos que vienen cumpliendo dentro de sus labores cotidianas; pero no se descarta continuar trabajando para superar estos niveles, puesto que el comportamiento humano y tecnológico cada día exigen mayores atenciones a los estudiantes, en los procesos de los aprendizajes. En atención al artículo 112 de la LOEI, es hora de que los docentes entren en un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación; aprovechando las acciones de desarrollo profesional promovidos el Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) del Ministerio de Educación.

TABLA 3: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,539	1,751	24	2,29	0,095
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,462	1,854	24	2,316	0,097
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	0,539	1,648	24	2,238	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,385	1,957	24	2,342	0,098
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,153	0,77	0,618	24	1,541	0,064
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,052	0,102	0,693	0,927	24	1,774	0,074
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,153	0,385	1,442	24	1,98	0,083
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,051	0,693	1,339	24	2,109	0,088
3.10. Me preocupo porque mi	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100

aparición personal sea la mejor.								
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,772	0,991

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Mérida González V.

Como podemos observar los datos estadísticos de esta tabla, que evalúa el desarrollo emocional, nos muestra que se cumple un 0,991 del 1,13 estandarizado, esto nos muestra un puntaje alto pero no óptimo, se desprende que no existe una relación plena entre profesor-estudiante, la situación afectiva está fallando, entonces las relaciones emocionales dentro del plantel tienden a una baja con respecto a las relaciones sociales. Ahora el problema es indagar a ciencia cierta, qué es lo que está bajando el autoestima de los docentes; tal vez la incertidumbre de los estudiantes, que a decir verdad, parece que existe una desesperanza aprendida, es decir no les importa mucho el estudio, tal vez falta apoyo en el hogar, o quizá el cuerpo docente no tiene habilidades de empatía. Se vuelve importante seguir trabajando tesoneramente hasta superar, de manera considerable, estos resultados, para favorecer el desarrollo social del país, y con ello estará garantizado el fortalecimiento de todas las instituciones democráticas y sobre todo el buen vivir.

TABLA 4: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
	4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,77	1,339	24	2,16
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,153	0,616	1,236	24	2,031	0,085
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,051	0,77	1,339	24	2,16	0,090
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,204	0,693	0,927	24	1,824	0,076
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,306	0,924	0,618	24	1,848	0,077
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,204	0,693	1,133	24	2,03	0,085
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo	0	0	0,153	0,616	1,339	24	2,108	0,088

de la clase.								
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0,153	0,539	1,236	24	1,954	0,081
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,052	0,153	0,462	1,236	24	1,903	0,079
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,308	0,846

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Mérida González V.

Haciendo un análisis de los datos estadísticos registrados sobre la atención a los estudiantes con necesidades individuales, podemos observar que en la institución, los indicadores nos muestran que se cumple un 0,846 del 1,03 del estándar óptimo; esto representa que no se está cumpliendo a cabalidad con las actividades curriculares, extracurriculares y comunicación con los padres de familia. Este puntaje; nos da a entender, que el acercamiento a los estudiantes debe ser más periódico, las actividades académicas deben ir paralelamente con la atención socioafectiva y de necesidades especiales de los discentes, los profesores deben involucrarse, un poco más, en la vida interior de cada estudiante; en atención a que “los estudiantes son el recurso más importante de que disponen los líderes. Por eso tenemos que tratar a los estudiantes como seres humanos y ayudarles a satisfacer sus necesidades, desempeñando bien nuestras funciones” (Guillén, 2006).

TABLA 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,102	0,462	1,545	24	2,109	0,088
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,154	2,163	24	2,368	0,099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,308	2,06	24	2,368	0,099
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101

5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,385	0,927	24	1,312	0,055
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,052	0,153	0,077	1,751	24	2,033	0,085
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,056	0,919

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Mérida González V.

Con respecto a la aplicación de normas y reglamentos, existe un buen número de parámetros que se dan siempre, así que vemos que la puntuación alcanza a 0,919 de 1,03 puntos estandarizados. Esto nos revela que los docentes no cumplen con planificaciones óptimas; así como la puntualidad, las normas y los reglamentos no están siendo respetados a cabalidad; hace falta una práctica adecuada dentro del trabajo curricular.

TABLA 6: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,051	0,693	1,339	24	2,109	0,088
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0,153	0,462	1,236	24	1,903	0,079
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,153	0,462	1,545	24	2,16	0,090
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,026	0,051	0,693	1,339	24	2,109	0,088
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,051	0,924	0,927	24	1,928	0,080
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,102	0,462	1,442	24	2,032	0,085
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,308	2,06	24	2,368	0,099
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,026	0	0,308	1,957	24	2,291	0,095
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,153	0,308	1,648	24	2,109	0,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,009	0,792

Fuente: encuesta a docentes

Elaboración: Mérida González V.

Los datos estadísticos recogidos con las encuestas de autoevaluación de los profesores del plantel ponen de manifiesto una escasa relación con la comunidad,

logrando una puntuación de 0,792 del 0,93 posible. Con ello se demuestra, un promedio no muy aceptable, de esto se desprende que hace falta más vinculación con la comunidad y la interrelación con los demás compañeros. Se nota un alejamiento de las responsabilidades extracurriculares y la colaboración con las actividades del PEI. En tal virtud resulta fundamental la comunicación con uno mismo, la comunicación con los estudiantes, la comunicación con los actores sociales del contexto, la comunicación con los materiales y las diferentes propuestas discursivas.

TABLA 7: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,255	0,385	1,442	24	2,082	0,087
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,693	1,442	24	2,186	0,091
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,462	1,648	24	2,212	0,092
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,102	0,539	1,545	24	2,186	0,091
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,308	2,06	24	2,368	0,099
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,051	0,462	1,442	24	1,981	0,083
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,308	1,957	24	2,316	0,097
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,119	0,838
PUNTAJE TOTAL	/ 10 PUNTOS							8,923

Fuente: encuesta a docentes
Elaboración: Mérida González V.

Sobre las interrelaciones con los demás compañeros y las responsabilidades para cumplir con el trabajo diario, los compañeros docentes alcanzan un puntaje de 0,838 del 0,93 posibles; con ello podemos darnos cuenta que, el clima de trabajo en el Instituto no se maneja tan excelente como así debería ser, por ello que, la comunicación y las alternativas de solución a trabajar en equipo debe ser tomado muy en consideración por todos los docentes.

De las siete tablas tabuladas sobre la autoevaluación del docente, se obtiene un puntaje total de 8,923 de los 10 óptimos posibles, Datos que reflejan un promedio no muy aceptable, toda vez que se trata de una auto apreciación de su labor docente, entonces se puede deducir que existe ya un problema dentro de sus actividades cotidianas.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 - 2012**

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS COORDINADORES
DE ÁREA (10 PTOS)**

TABLA 8: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
	1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	2,112	2,312	7,7	39	12,124
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,288	2,496	2,89	4,62	39	10,294	0,264
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,096	0,576	3,468	8,47	39	12,61	0,323
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,576	1,728	2,601	5,775	39	10,68	0,274
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,48	1,728	2,312	6,545	39	11,065	0,284
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,768	2,312	10,395	39	13,475	0,346
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,864	1,152	1,734	6,93	39	10,68	0,274
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	1,056	1,728	1,734	5,005	39	9,523	0,244
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,192	2,88	2,312	5,39	39	10,774	0,276
TOTAL	---	---	---	---	---	---		2,596

Fuente: encuesta a coordinadores de área
Elaboración: Mérida González V.

El desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, en el Instituto, se encuentra con un puntaje del 2,596 de los 3,46 posibles; los mismos docentes se hacen reparos sobre la interrelación que deben tener sus actividades con el currículo nacional y las necesidades de los estudiantes, con ello se puede observar el

restringido uso de materiales didácticos para implementar en el aula, es obvio que sobre este tema los docentes tienen que concientizarse si se quiere elevar la calidad de la educación.

TABLA 9: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,096	2,112	2,312	6,93	39	11,45	0,294
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,192	0,96	3,468	7,7	39	12,32	0,316
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,096	0,768	1,445	11,165	39	13,474	0,345
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,867	13,86	39	14,727	0,378
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,384	1,728	4,046	4,62	50	10,778	0,276
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,749	1,609

Fuente: encuesta a coordinadores de área
Elaboración: Mérida González V.

En el cumplimiento de normas y reglamentos, sobre las responsabilidades que tienen sobre el reglamento interno y el cumplimiento de las normativas de entrega de planificaciones, calificaciones y la puntualidad a reuniones, se observa un cumplimiento de 1,6 del 1,92 posibles, observándose que hace falta, en los docentes, un mayor cumplimiento con sus obligaciones curriculares y extracurriculares.

TABLA 10: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,672	2,112	2,023	5,39	39	10,197	0,261
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,192	1,92	3,179	6,16	39	11,451	0,294
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,192	4,335	8,47	39	12,997	0,333
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,192	4,624	8,47	39	13,286	0,341
TOTAL	---	---	---	---	---	---	47,931	1,229

Fuente: encuesta a coordinadores de área
Elaboración: Mérida González V.

Sobre la disposición al cambio en educación, los docentes obtienen una puntuación de 1,229 del 1,54 óptimo de las dimensiones, está a la vista que sobre innovación y cambio de esquemas mentales, los docentes aún se resisten, la valoración obtenida no es buena; por lo que tienen que revisar sus paradigmas, prejuicios y estereotipos, con ello se podrá hablar de un cambio de mentalidad en los docentes, que sí hace falta.

TABLA 11: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,384	1,734	11,935	39	14,053	0,360
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,734	12,705	39	14,439	0,370
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,192	2,601	11,165	39	13,958	0,358
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	2,89	11,165	39	14,055	0,360
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	3,757	9,625	39	13,574	0,348
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,768	3,468	8,855	39	13,091	0,336
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,192	1,728	3,757	5,775	39	11,452	0,294
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,734	12,705	39	14,439	0,370
TOTAL	---	---	---	---	---	---	0,370	2,796
PUNTAJE TOTAL	/ 10 PUNTOS							8,230

Fuente: encuesta a coordinadores de área
Elaboración: Mérida González V.

Sobre el desarrollo emocional, donde demuestra sus relaciones de respeto y empatía hacia sus compañeros, en esta tabla alcanzan a puntuar 2,796 de 3,08 posibles puntos que se evalúan, por lo que se manifiesta un mayor compromiso con los compañeros en lo referente al desarrollo emocional, esta dimensión es muy importante para demostrar un compañerismo de respeto; sin embargo en el Instituto no está muy bien cimentada esta posibilidad.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 - 2012**

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)

TABLA 12: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,296	4,199	0,885	24	5,38	0,224
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,296	4,42	0,59	24	5,306	0,221
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,148	4,641	0,59	24	5,379	0,224
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,148	4,199	1,18	24	5,527	0,230
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,148	3,094	2,655	24	5,897	0,246
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,444	1,768	3,835	24	6,047	0,252
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,592	3,757	0,885	24	5,234	0,218
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,444	3,978	0,885	24	5,307	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,077	1,837

Fuente: encuesta al Rector

Elaboración: Mérida González V.

El criterio del Sr. Rector con respecto a la sociabilidad pedagógica percibida dentro de su institución, da una puntuación de 1,837 de los 2,35 posibles, esto implica que las relaciones sociales dentro del ámbito curricular está muy lejos de lo óptimo, por lo que es menester que los docentes busquen alternativas para mejorar.

Al tratar la sociabilidad pedagógica del docente, evaluación practicada por el directivo, es preocupante ya que el porcentaje no es muy bueno.

TABLA 13: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,148	4,199	1,18	24	5,527	0,230
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,148	4,199	1,18	24	5,527	0,230
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,148	3,978	1,475	24	5,601	0,233
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,444	3,978	0,885	24	5,307	0,221
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,296	4,199	0,885	24	5,38	0,224
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0,888	3,536	0,59	24	5,014	0,209
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,888	3,094	1,18	24	5,162	0,215
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,518	1,563

Fuente: encuesta al Rector

Elaboración: Mérida González V.

Al ser investigado el Rector sobre estas dimensiones, observamos que según su criterio, los maestros alcanzan un puntaje de 1,563 de los 2,06 óptimos. Aquí, se refleja que un buen número no está comprometido con los problemas de cada estudiante, sin embargo, lo óptimo es que todos se encuentren involucrados en esta problemática, para que la calidad de la educación llegue a todos por igual.

TABLA 14: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,888	3,536	0,59	24	5,014	0,209
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,74	3,757	0,59	24	5,087	0,212
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,592	4,199	0,295	24	5,086	0,212
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1,776	2,652	0	24	4,428	0,185
3.5. Planifica las clases en el marco del	0	0	2,812	1,105	0	24	3,917	0,163

currículo nacional.								
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	2,96	0,884	0	24	3,844	0,160
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	3,404	0,221	0	24	3,625	0,151
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,148	0,884	5,605	24	6,637	0,277
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	2,368	1,105	0,885	24	4,358	0,182
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	2,368	1,768	0	24	4,136	0,172
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,132	1,922

Fuente: encuesta al Rector

Elaboración: Mérida González V.

El desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, según el directivo, alcanza una puntuación de 1,922 de los 2,94 posibles. No se cumplen los parámetros de estas habilidades ya que faltaría mayor observancia por parte de los docentes. Estos resultados difieren notablemente de los datos estadísticos adquiridos en las encuestas de autoevaluación y coevaluación. Si se quiere mejorar la calidad de la educación se debería superar considerablemente el primer indicador de la respectiva tabla de valoración.

TABLA 15: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	3,094	2,655	24	5,897	0,246
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,296	2,873	2,655	24	5,824	0,243
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	3,978	1,77	24	5,748	0,240
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,888	3,094	1,18	24	5,162	0,215
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,296	3,536	1,77	24	5,602	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,176	1,176

Fuente: encuesta al Rector

Elaboración: Mérida González V.

Haciendo un análisis podemos determinar que las normas y reglamentos son aplicadas en una puntuación de 1,176 del 1,47 posible. Al ser comparados estos resultados con los acopiados en las encuestas de autoevaluación y coevaluación es notoria una merma en el porcentaje de acatamiento de las normas y reglamentos.

Esta situación es preocupante ya que para alcanzar la eficiencia se debería superar notablemente, de tal manera que la institución se vea fortalecida en la aplicación normativa.

TABLA 16. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,888	3,315	0,885	24	5,088	0,212
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1,036	3,094	0,885	24	5,015	0,209
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	1,184	2,21	1,475	24	4,943	0,206
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	0,74	2,873	1,475	24	5,162	0,215
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,208	0,842
PUNTAJE TOTAL	/ 10 PUNTOS							7,340

Fuente: encuesta al Rector
Elaboración: Mérida González V.

Los datos registrados acerca de las relaciones del docente con la comunidad establecen una puntuación de 0,842 de los 1.18 posibles. La participación extracurricular se ve afectada, toda vez que lo están haciendo solo con cierta frecuencia, esto implica que falta integración por parte de los docentes y una plena sintonía con los propósitos de la institución frente a la comunidad.

En global, sobre la apreciación del rector a los docentes se obtiene un puntaje de 7,340 de los 10 que sería lo óptimo. Se observa que la autoridad piensa que los docentes no están cumpliendo a cabalidad sus actividades curriculares y extracurriculares.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 - 2012**

**EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24
PTOS)**

TABLA 17: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL EST.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,71	6,517	30,84	54,88	173	93,947	0,543
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	2,223	7,889	22,616	56,252	173	88,98	0,514
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,881	6,517	27,242	60,368	173	96,008	0,555
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,223	8,232	22,616	55,566	173	88,637	0,512
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,71	7,203	26,728	58,996	173	94,637	0,547
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,052	9,947	28,27	47,334	173	87,603	0,506
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3,591	9,947	21,588	36,358	173	71,484	0,413
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,881	9,261	22,616	58,996	173	92,754	0,536
1.8.2. Sintetizar.	0	1,881	9,604	24,158	56,252	173	91,895	0,531
1.8.3. Reflexionar.	0	1,881	8,575	21,588	61,054	173	93,098	0,538
1.8.4. Observar.	0	1,71	6,86	21,074	66,542	173	96,186	0,556
1.8.5. Descubrir.	0	2,394	8,232	22,102	58,31	173	91,038	0,526
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,881	7,889	22,616	60,368	173	92,754	0,536
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,052	4,116	19,018	70,658	173	95,844	0,554
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,71	6,174	12,85	74,088	173	94,822	0,548
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1369,687	7,917

Fuente: encuesta a Estudiantes
Elaboración: Mérida González V.

La opinión de los estudiantes sobre las habilidades pedagógicas y didácticas practicadas por sus maestros dan una puntuación de 7,917 de los 10,97 posibles, siendo ellos los directos beneficiarios en la aplicación de las estrategias

metodológicas, se refleja su descontento con las prácticas docentes, esto llama la atención, ya que no se está ofertando lo que verdaderamente ellos necesitan.

TABLA 18: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EST.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,197	6,517	20,046	71,344	173	99,104	0,573
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,026	5,488	15,934	80,262	173	102,71	0,594
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,368	5,145	24,158	65,856	173	96,527	0,558
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,539	8,232	24,672	54,88	173	89,323	0,516
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,736	10,29	21,588	43,904	173	78,518	0,454
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,565	9,947	27,242	46,648	173	86,402	0,499
TOTAL	---	---	---	---	---	---	552,584	3,194

Fuente: encuesta a Estudiantes
Elaboración: Mérida González V.

El análisis permite determinar que los docentes obtienen una puntuación de 3,194 de los 4,12 óptimos, con lo que se puede ver claramente que los aspectos consultados no se cumplen de manera óptima por lo que es inminente trabajar al respecto para superar dichos valores propendiendo los desempeños auténticos, que tanta falta hace dentro de esta sociedad del conocimiento actual, donde la técnica, la cibernética y la mundialización conceptual nos depara un futuro imprevisto.

TABLA 19: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES DIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EST.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	5,13	8,575	14,906	30,87	173	59,481	0,344
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,565	10,633	20,046	24,01	173	57,254	0,331
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	4,959	7,889	15,934	34,3	173	63,082	0,365

3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,736	10,633	21,074	44,59	173	79,033	0,457
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	3,42	12,348	11,822	23,324	173	50,914	0,294
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	3,762	13,034	13,878	33,614	173	64,288	0,372
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	4,617	9,261	22,616	45,962	173	82,456	0,477
TOTAL	---	---	---	---	---	---	456,508	2,639

Fuente: encuesta a Estudiantes
Elaboración: Mérida González V.

Al observar estos datos, de acuerdo a la versión de los estudiantes se establece que los docentes alcanzan una puntuación de 2,639 de los 4,80 posibles. Los datos esclarecen que la atención a las necesidades individuales está un tanto descuidada por parte de los maestros, pues los resultados no concuerdan con lo que éstos manifestaron en la autoevaluación; debiendo preocuparse por corregir esta falencia de manera inmediata.

TABLA 20: RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,855	4,116	13,878	85,064	173	103,913	0,601
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,026	4,459	14,392	80,948	173	100,825	0,583
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,684	3,43	16,448	83,006	173	103,568	0,599
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,855	2,744	21,074	79,576	173	104,249	0,603
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,513	6,86	24,158	62,426	173	93,957	0,543
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,855	1,372	9,766	92,61	173	104,603	0,605
TOTAL	---	---	---	---	---	---	611,115	3,532
PUNTAJE TOTAL	/ 24 PUNTOS							17,283

Fuente: encuesta a Estudiantes

Elaboración: Mérida González V.

Los datos tabulados con respecto a la relación con los estudiantes, nos muestran una puntuación de 3,532 de los 4,11 óptimos. Valoración un tanto baja, la percepción de los educandos está clara, no hay una interrelación excelente entre

profesores y estudiantes, no se evidencian aprendizajes significativos, la relación está alejada, no atiende a las necesidades de los estudiantes.

La apreciación de los estudiantes con respecto a sus profesores, da un puntaje de 17,283 de los 24 posibles, que podríamos decir es una visualización baja, según ellos, los docentes no están aplicando estrategias didácticas acorde a sus necesidades y las interrelaciones merecen una mayor atención por parte de los maestros.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 - 2012**

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

TABLA 21: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P.F.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,431	10,104	24,648	27,819	148	67,002	0,453
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	4,642	9,683	20,224	39,621	148	74,17	0,501
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	3,376	9,262	20,856	41,307	148	74,801	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	215,973	1,459

Fuente: encuesta a Padres de familia y/o representantes

Elaboración: Mérida González V.

Luego de tabulados los datos de las encuestas aplicadas para la evaluación del desempeño docente por parte de los padres de familia, en su dimensión relación con la comunidad, el puntaje alcanzado es de 1,459 de los 2,53 posibles. Al ser los padres de familia y/o representantes uno de los pilares fundamentales para establecer parámetros de calidad dentro de las instituciones educativas, se deduce que el desempeño docente presenta falencias respecto a la relación que mantiene con la comunidad, por lo cual representa un parámetro a ser trabajado de manera inmediata.

TABLA 22: NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P.F.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,055	2,947	19,592	87,672	148	111,266	0,752
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,422	2,947	13,904	98,631	148	115,904	0,783
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	1,477	6,736	30,968	60,696	148	99,877	0,675
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0	2,954	6,736	20,856	54,795	148	85,341	0,577
TOTAL	---	---	---	---	---	---	412,388	2,786

Fuente: encuesta a Padres de familia y/o representantes

Elaboración: Mérida González V.

Según el criterio de los padres de familia y/o representantes, quienes son el nexo entre lo curricular y lo extracurricular, los docentes alcanzan una puntuación de 2,786 de los 3,37 posibles. Se nota que el aspecto normativo y conductual se cumplen en un nivel un tanto aceptable, pero existen también valores que merecen la atención por parte de personal del plantel y así alcanzar una mejor apreciación.

TABLA 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P.F.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	1,055	2,526	14,536	92,73	148	110,847	0,749
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	1,055	3,789	22,752	76,713	148	104,309	0,705
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,633	5,473	18,328	85,143	148	109,577	0,740
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	1,266	6,736	22,752	70,812	148	101,566	0,686
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,954	6,315	27,808	48,894	148	85,971	0,581
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2,743	6,736	18,328	64,068	148	91,875	0,621
TOTAL	---	---	---	---	---	---	604,145	4,082

Fuente: encuesta a Padres de familia y/o representantes

Elaboración: Mérida González V.

Con respecto al observancia de los indicadores relacionados con la sociabilidad pedagógica, la puntuación es de 4,082 de los 5,05 posibles. Al valorar la sociabilidad pedagógica, los padres de familia y/o representantes hacen notar que es necesario revisar los esquemas mentales de los profesores del plantel realizando una innovación en sus conocimientos.

TABLA 24: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P.F.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:	0	0,633	5,894	28,44	64,911	148	99,878	0,675
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,633	5,894	28,44	64,911	148	99,878	0,675
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,321	9,683	27,176	40,464	148	79,644	0,538
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	1,899	8,841	32,232	42,993	148	79,644	0,538
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	1,477	7,157	19,592	75,027	148	103,253	0,698
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	3,165	3,368	24,016	59,01	148	89,559	0,605
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,954	7,157	17,696	51,423	148	79,23	0,535
TOTAL	---	---	---	---	---	---	531,208	3,589
PUNTAJE TOTAL	/ 16 PUNTOS							11,917

Fuente: encuesta a Padres de familia y/o representantes
Elaboración: Mérida González V.

En cuanto a la atención brindada a estudiantes con necesidades individuales, los docentes obtienen una puntuación de 3,589 de los 5,05 óptimos, lo cual refleja un nivel bajo en la apreciación de los padres de familia; toda vez que según su percepción los docentes no se preocupan de sus representados de manera óptima en sus diferentes necesidades.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012**

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE (30 PTOS)

TABLA 25: ACTIVIDADES INICIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	15	9
2. Inicia su clase puntualmente.	24	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	14
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	11	13
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	23	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	24	0
Total respuestas	107	37
Puntaje total.	133,75	0,00
Puntaje promedio.	5,6	0,0

Fuente: ficha de observación.

Elaboración: Mérida González V.

En la observación de la clase se obtiene un puntaje de 5,6 de los 7,5 estandarizados, que no es un promedio excelente; esto nos da a entender que la actividad pedagógica no está bien llevada, por lo que se deben hacer algunas revisiones, en sus planificaciones y la responsabilidad que tienen que cumplir los docentes.

TABLA 26: PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN 16,25 P.	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	23	1
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	16	8
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	17	7
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	24	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	17	7

6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	23	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	24	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	24	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	18	6
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	17	7
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	11	13
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	14	10
13. Envía tareas	21	3
Total respuestas	249	63
Puntaje total.	311	0
Puntaje promedio.	12,97	0,00

Fuente: ficha de observación.

Elaboración: Mérida González V.

Los procesos de enseñanza aprendizaje obtienen un promedio de 12,97 de los 16,25 óptimos, que no es óptimo, se ve que la calidad del proceso enseñanza aprendizaje deja mucho que desear, falta apersonarse de los procesos para que los estudiantes tengan aprendizajes significativos.

TABLA 27: AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN. (6.25P)	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	13	11
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	24	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	24	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	23	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	23	1
Total respuestas	107	13
Puntaje total.	133,8	0,0
Puntaje promedio.	5,57	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	24,11	0,00

Fuente: ficha de observación.

Elaboración: Mérida González V.

Los resultados demuestran que los acápites a evaluarse en la tabla 27, ambiente en el aula, tienen un valor muy aceptable al registrarse una valoración de 5,57 sobre

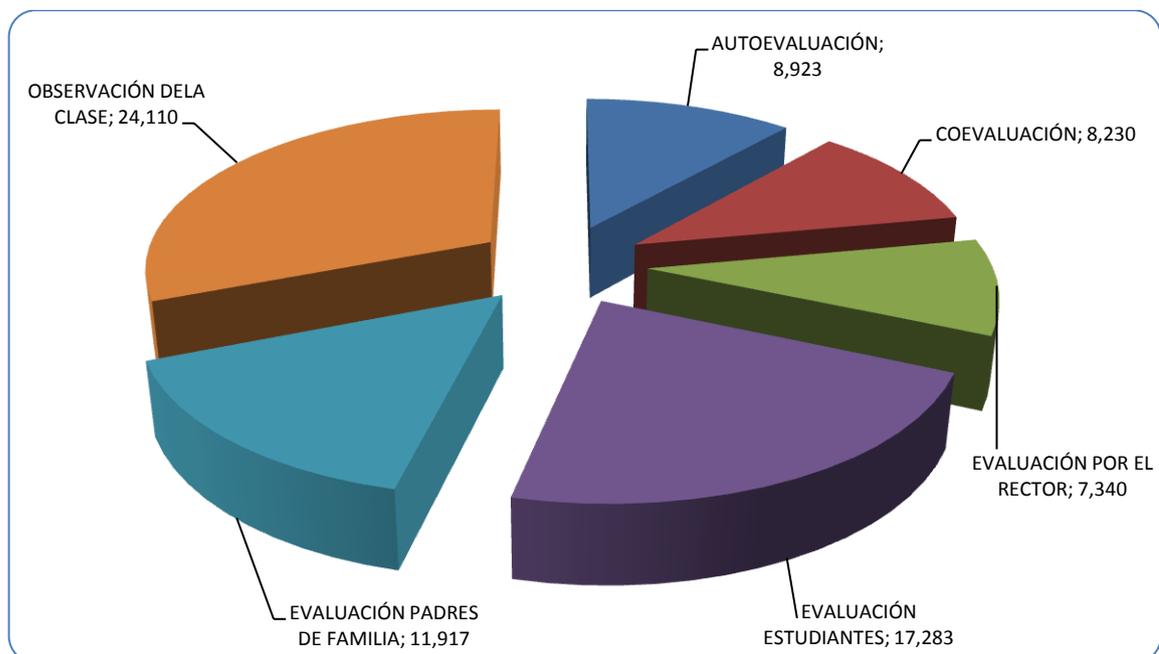
6,25 que sí se cumplen con los requerimientos auscultados, quedando únicamente un pequeño rango por ser superado.

Sobre el ambiente que reina en el aula al momento de dictar las clases, tenemos resultados muy aceptables respecto de los indicadores interrogados, mismos que hacen posible un ambiente favorable para el normal desenvolvimiento del estudiante.

RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIONES OBTENIDAS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIV.
Autoevaluación de los docentes	8,923		
Coevaluación de los docentes	8,230		
Evaluación de los docentes por el Rector	7,340		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,283		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,917		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	53,69		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	24,110		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	77,803	A	EXCELENTE

GRÁFICO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:



En global vemos que los resultados arrojan un promedio de 77,80, que se ubica en la valoración de excelente. Como se puede apreciar, existen problemas pedagógicos, curriculares, normativos, de clima organizacional; sin embargo son

superables. Desde nuestra óptica vemos que falta un puntaje de 22,19 para que la evaluación sea perfecta; eso nos hace pensar que están en una buena calificación; pero que no es la óptima, por ello que, se deben revisar todas las actividades que se desarrollan en el plantel.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012**

AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS (20 PTOS)

TABLA 28: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,058	0	0	0,233	2	0,291	0,146
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0	2	0,35	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,175	0	2	0,291	0,146
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0	2	0,291	0,146
1.16. Planifico el tiempo de trabajo	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204

en horarios bien definidos.								
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,35	0	2	0,35	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,058	0	0	0,233	2	0,291	0,146
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	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	0,466	2	0,466	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
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	0,466	2	0,466	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0,175	0	2	0,291	0,146
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,35	0	2	0,35	0,175

1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0	0	2	0,116	0,058
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,35	0	2	0,35	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0	2	0,35	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0	0,175	0	2	0,233	0,117
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,058	0	0	0,233	2	0,291	0,146
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,058	0	0,175	0	2	0,233	0,117
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,175	0	2	0,291	0,146
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233

institución.								
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	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	0,466	2	0,466	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	0,232	0	0	2	0,232	0,116
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
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	0,466	2	0,466	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
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	0,466	2	0,466	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,877	12,439

Fuente: encuesta a Directivos.

Elaboración: Mérida González V.

En esta tabla, que autoevalúa competencias gerenciales, los directivos alcanzan una puntuación de 12,439, de los 14,65 óptimos, la misma que se consideraría como una valoración no muy aceptable, tratándose de un Instituto de gran prestigio, de ahí que pensamos que las autoridades tienen que rever sus actitudes de gestión y emprendimiento.

Toda autoridad debe tener un firme liderazgo, capaz de coordinar férreas acciones con todos sus subordinados.

TABLA 29: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DIR.	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el consejo técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,35	0	2	0,35	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,232	0	0	2	0,232	0,116
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,593	2,797

Fuente: encuesta a Directivos.

Elaboración: Mérida González V.

Sobre la gestión administrativa, curricular y pedagógica de las autoridades del instituto, en su autoapreciación obtienen un puntaje de 2,797 de los 3,26 óptimos de cumplimiento. Esto nos demuestra que a pesar de ser una valoración aceptable, las

actividades que deben cumplir con los docentes, estudiantes y padres de familia no están siendo acordes con las funciones para los cuales fueron designados.

Los resultados de las competencias pedagógicas desempeñadas por estas autoridades, a pesar de ser una autoevaluación, han despertado cierta preocupación porque se trata de un parámetro imprescindible para conseguir la calidad de la educación dentro de la institución.

TABLA 30: COMPENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 2,09 puntos	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DIR.	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,175	0	2	0,291	0,146
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,786	1,893
PUNTAJE TOTAL	/ 20 PUNTOS							17,128

Fuente: encuesta a Directivos.

Elaboración: Mérida González V.

De acuerdo a los datos de esta tabla y al propio criterio de los directivos del colegio, se obtiene una puntuación de 1,893 de los 2,09 óptimos, por lo que se puede decir que la actividad de liderazgo en la comunidad, no está muy acorde con las expectativas de una institución de calidad, el puntaje es bueno pero no el óptimo. Aquí podemos deducir que, hacen falta ciertas actividades de participación con entidades gubernamentales, privadas y sobre todo la vinculación con la colectividad.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012**

EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO (20 PTOS)

TABLA 31: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL C. EJEC	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,059	0,118	0	0,236	3	0,413	0,138
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0	0,236	3	0,354	0,118
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,236	0	0,236	3	0,472	0,157
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,236	0	0,236	3	0,472	0,157
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,472	3	0,472	0,157
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	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
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	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,472	3	0,472	0,157
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

de servicio.								
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,059	0,118	0	0,236	3	0,413	0,138
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,059	0,118	0	0,236	3	0,413	0,138
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197

y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.								
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,285	12,095

Fuente: encuesta al Consejo Ejecutivo.

Elaboración: Mérida González V.

El Consejo Ejecutivo tiene una apreciación sobre el rector y su gestión administrativa con una puntuación de 12,095 de los 14, 59 óptimos; esto quiere decir que, están muy vigilantes de lo que hace o deja de hacer la autoridad máxima. Hace falta un mejor desempeño, el rector tiene que poner más énfasis en sus actividades administrativas, si quiere que la institución salga adelante.

TABLA 32: COMPETENCIAS POEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL C. EJEC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0	0	0,472	3	0,531	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138

2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,437	2,812

Fuente: encuesta al Consejo Ejecutivo.

Elaboración: Mérida González V.

La gestión administrativa, curricular y pedagógica es vista por el Consejo Ejecutivo, mediante una puntuación de 2,812 de los 3,29 óptimos. Con ello se deduce que se espera más trabajo por parte de la autoridad del Instituto, toda vez que la valoración recabada dista de una administración excelente.

Vemos que su gestión es aceptable pero no óptima, por lo que tiene que re direccionar sus actividades si quiere que su institución tenga mejores resultados.

TABLA 33: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL C.EJEC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,546	1,849
PUNTAJE TOTAL	/ 20 PUNTOS							16,756

Fuente: encuesta al Consejo Ejecutivo.
Elaboración: Mérida González V.

Al respecto del liderazgo de la primera autoridad en la comunidad, según el Consejo Ejecutivo, se observa que tiene una puntuación de 1,849 sobre 2,12. Lo que demuestra que su liderazgo no es el mejor; sino que lo cumple apegado a una directriz de trabajo. En este sentido sería bueno que optimice su accionar en bien de la institución y de la educación.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL I.T.S.A. "JOSÉ BENIGNO IGLESIAS" DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL (20 PTOS)

TABLA: 34 COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL C. EST.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,357	0	2,145	4	2,502	0,626
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,357	0	0	4	0,715	0,179
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,357	0	2,145	4	2,502	0,626
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,357	0	2,145	4	2,502	0,626
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	0,536	1,43	4	2,323	0,581
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670

1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,072	1,43	4	2,502	0,626
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	2,145	4	2,145	0,536
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,072	1,43	4	2,502	0,626
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,179	0	0	2,145	4	2,324	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,422	8,356

Fuente: encuesta al Consejo Estudiantil.

Elaboración: Mérida González V.

Los criterios expresados por los integrantes del Consejo Estudiantil, sobre el aspecto administrativo del rector alcanzan un puntaje de 8,356 de los 10 óptimos de cumplimiento. Esto demuestra que los estudiantes requieren más y mejor trabajo administrativo por parte del rector.

TABLA 35: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL C. EST.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,358	0	0	1,43	4	1,788	0,447
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	0	0	1,43	4	1,609	0,402
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,179	0	0	2,145	4	2,324	0,581
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0	0,536	1,43	4	2,145	0,536
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,179	0	1,072	0,715	4	1,966	0,492
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,832	2,458

Fuente: encuesta al Consejo Estudiantil.

Elaboración: Mérida González V.

Sobre las competencias pedagógicas de su Rector, los miembros del Consejo Estudiantil, le dan un puntaje de 2,458 sobre 3,57 de cumplimiento, que en cierta

medida si es preocupante, ya que falta más actividad pedagógica, se evidencia una carencia de asesoramiento sobre esta temática, por ello, tiene que relacionarse con las actividades pedagógicas que imparte el ministerio, de tal manera que pueda direccionar acertadamente los procesos con todo su personal docente, discente y padres de familia.

TABLA 36: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL C.EST	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
	3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,072	1,43	4	2,502
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	0	2,145	4	2,502	0,626
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,357	0,536	0,715	4	1,787	0,447
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	0,536	1,43	4	2,323	0,581
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,358	0	0,536	0,715	4	1,609	0,402
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	0	0	2,145	4	2,324	0,581
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,179	0,357	0,536	0,715	4	1,787	0,447
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	0,179	0	0,536	1,43	4	2,145	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,839	4,960
PUNTAJE TOTAL	/ 20 PUNTOS							15,773

Fuente: encuesta al Consejo Estudiantil.

Elaboración: Mérida González V.

Con relación al liderazgo que mantiene el Rector en la comunidad, los estudiantes le otorgan una puntuación de 4,96 de los 6,43 óptimos. Vemos que los estudiantes son más críticos, toda vez que perciben un problema más en la autoridad, la falta de liderazgo; el rector tiene que poner más atención en las actividades sociales, culturales, deportivas que realiza la institución. Por lo que se vuelve imprescindible trabajar arduamente al respecto para superar dichos requerimientos.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012**

**EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE
FAMILIA (20 PTOS)**

TABLA 37: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	C.P.F.	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,263	0,392	1,054	4	1,709	0,427
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0	0	1,054	4	1,412	0,353
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0	0,392	1,054	4	1,625	0,406
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,263	0	1,581	4	1,844	0,461
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,179	0	0,392	1,054	4	1,625	0,406
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,179	0	0,392	1,054	4	1,625	0,406
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,526	0	1,054	4	1,58	0,395
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,132	0	0	0,784	0,527	4	1,443	0,361
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,132	0	0,263	0,392	0,527	4	1,314	0,329
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,132	0,179	0	0	1,054	4	1,365	0,341
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0	0	1,581	4	1,76	0,440
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,179	0	0,392	1,054	4	1,625	0,406
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,264	0	0	0	1,054	4	1,318	0,330
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	0,784	0,527	4	1,574	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.	0,132	0	0,526	0,392	0	4	1,05	0,263
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,179	0	1,176	0	4	1,355	0,339
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.	0,264	0	0	0	1,054	4	1,318	0,330

1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,132	0,179	0	0,392	0,527	4	1,23	0,308
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,264	0	0	0	1,054	4	1,318	0,330
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,132	0	0	0,392	1,054	4	1,578	0,395
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0	0,392	1,054	4	1,625	0,406
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,179	0	0	1,581	4	1,76	0,440
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,179	0	0	1,581	4	1,76	0,440
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,813	8,703

Fuente: encuesta al Comité Central de Padres de Familia.
Elaboración: Mérida González V.

Desde el punto de vista del quienes forman parte del Comité Central de Padres de Familia, dan al rector una puntuación de 8,703 sobre los 12,10 óptimos. Lo que nos demuestra que los padres de familia quieren más actividad gerencial de su autoridad. En tal virtud es un problema que debe ser tratado prioritariamente por tratarse de la primera autoridad de la institución y es por donde debe comenzar el plan de mejora.

TABLA 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL C.P.F	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	0	1,054	4	1,58	0,395
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,132	0	0	0,392	1,054	4	1,578	0,395
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,132	0	0	0,392	1,054	4	1,578	0,395
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,179	0	0,392	1,054	4	1,625	0,406
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,263	0,784	0,527	4	1,574	0,394
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	0,179	0	0,392	1,054	4	1,625	0,406

TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,560	2,390
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	--------------

Fuente: encuesta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Mérida González V.

De la misma manera los padres de familia le otorgan un puntaje de 2,390 de los 3,16 óptimos, sobre actividades pedagógicas, vemos que de manera similar a los estudiantes lo observan los padres de familia, es un problema reincidente por lo que este indicador tiene que ser tratado de manera prioritaria para mejorar los procesos de mejora de la calidad de la educación.

TABLA 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA	VALORACIÓN					TOTAL C.P.F.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0	0,784	0,527	4	1,49	0,373
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	1,054	4	1,709	0,427
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,784	0,527	4	1,574	0,394
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,179	0,263	0,392	0,527	4	1,361	0,340
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	0,784	0,527	4	1,574	0,394
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,179	0	1,176	0	4	1,355	0,339
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	0	0,784	0,527	4	1,49	0,373
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	0,392	1,054	4	1,709	0,427
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,938	3,985
PUNTAJE TOTAL	/ 20 PUNTOS							15,078

Fuente: encuesta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Mérida González V.

Los datos registrados en este cuadro estadístico nos muestran claramente la falta de liderazgo de la cabeza de la institución toda vez que los padres de familia aseveran

con un puntaje de 3,985 sobre 4,74 de cumplimiento. Acerca de este indicador, se hace hincapié que el rector debe trabajar arduamente hasta alcanzar una mejor categoría acorde con las exigencias legales e institucionales.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL I.T.S.A.
“JOSÉ BENIGNO IGLESIAS” DE LA CIUDAD DE BIBLIÁN, PROVINCIA DEL
CAÑAR, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012**

EVALUACIÓN AL RECTOR POR SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

TABLA 40: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL SUP.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

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

docente, administrativo y de servicios.								
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	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
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	---	---	---	---	---	---	13,319	13,319

Fuente: encuesta al Supervisor
Elaboración: Mérida González V.

En torno a las competencias gerenciales desplegadas por el Sr. Rector, de acuerdo a las apreciaciones del supervisor, vemos que mejoraron alcanzando un puntaje de 13,319 de los 14,45 óptimos de cumplimiento, esta autoridad mira mejor el desempeño del rector; pero, vemos que aún su gestión no llega a tener estándares excelentes. Por ello todos estos datos le llevan a realizar una reflexión para tratar de cambiar lo antes posible.

TABLA 41: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

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

2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,132	0	0	1	0,132	0,132
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	0,132	0	0	1	0,132	0,132
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	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,548	2,548

Fuente: encuesta al Supervisor
Elaboración: Mérida González V.

Los datos aquí registrados, según el supervisor, revelan que el rector del plantel, cumple con sus funciones pedagógicas en un nivel tolerable, es así que alcanza 2,548 sobre 3,11 puntos, seguimos percibiendo que su problema está en la vinculación con los procesos pedagógicos que realizan los docentes. De allí que es menester que el rector se vincule con los procesos de actualización y fortalecimiento curricular que ofrece el Ministerio de Educación con los múltiples cursos que imparte.

TABLA 42: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL SUP.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
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	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	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	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,285	2,285
PUNTAJE TOTAL	/ 20 PUNTOS							18,152

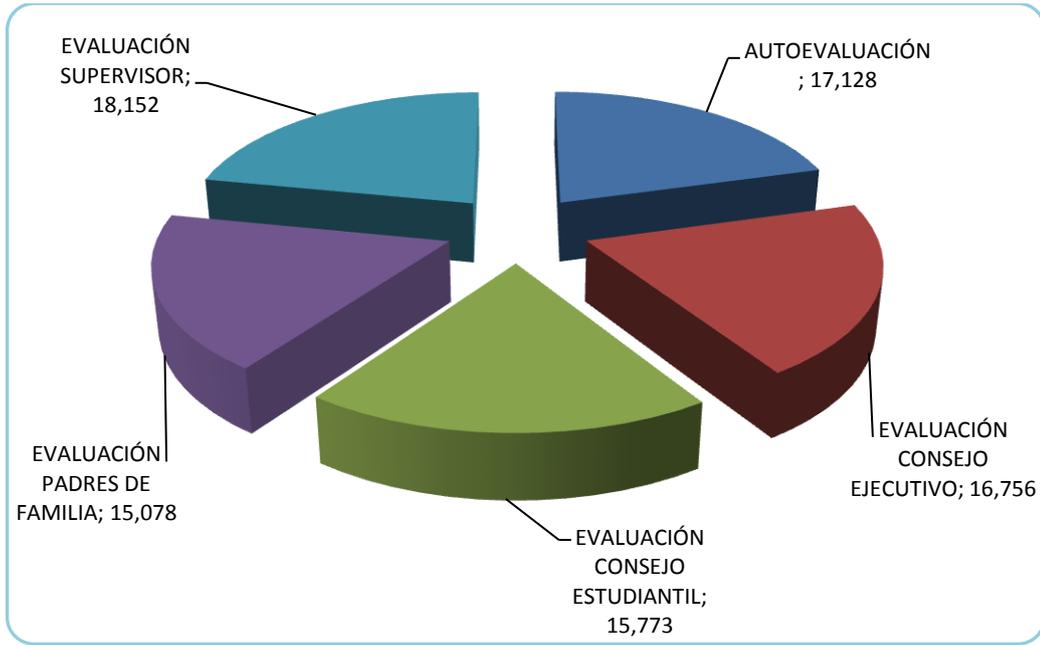
Fuente: encuesta al Supervisor
Elaboración: Mérida González V.

Con el análisis de este cuadro estadístico, se puede decir que según el criterio del supervisor escolar, el liderazgo que el rector del Instituto mantiene en la comunidad goza de un nivel aceptable, toda vez que alcanza un puntaje de 2,285 sobre 2,44 de cumplimiento. Se mantiene un liderazgo aceptable, pero hace falta más trabajo para alcanzar los estándares del Ministerio de Educación del Ecuador.

RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIONES OBTENIDAS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIV.
Autoevaluación de los docentes	8,923		
Coevaluación de los docentes	8,230		
Evaluación de los docentes por el Rector	7,340		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,283		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,917		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	53,69		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	24,11		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	77,81	A	EXCELENTE

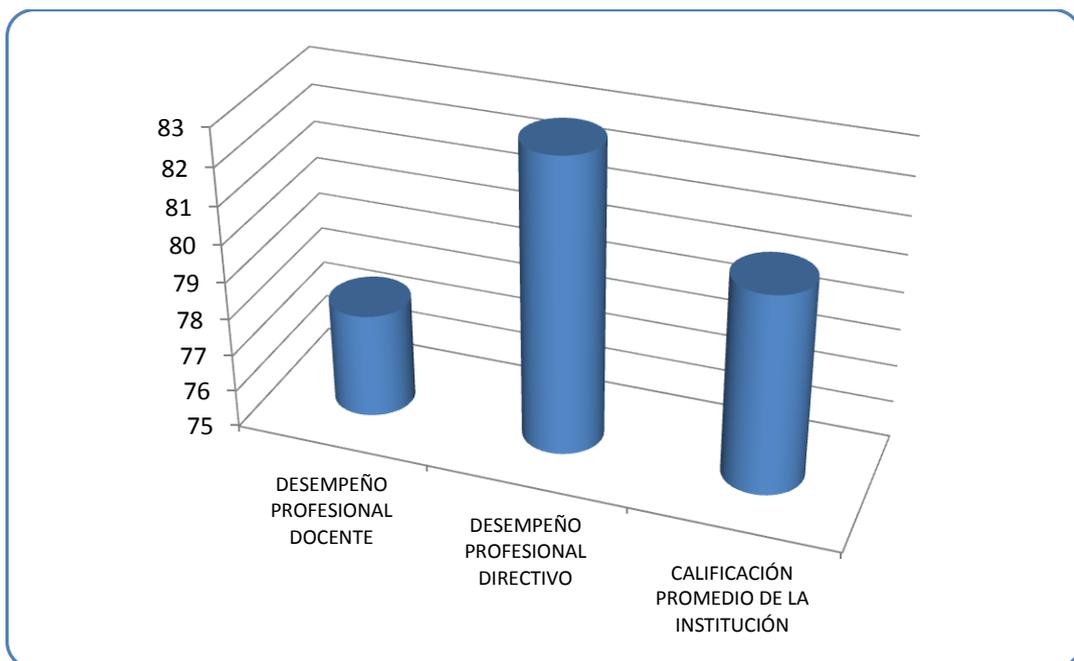
GRÁFICO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO



RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Calificación promedio del desempeño de los docentes	77,808	A	EXCELENTE
Calificación promedio de desempeño de los directivos	82,887	A	EXCELENTE
Calificación promedio del desempeño de la institución	80,347	A	EXCELENTE

GRÁFICO DE LA CALIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias”, como un proceso investigativo in situ, se ha desarrollado en algunas etapas, de acuerdo a las propuestas planteadas, con ello se ha logrado establecer la verdadera situación en la que se encuentra inserto el plantel. Mediante 43 tablas estadísticas se demuestra, con objetividad las apreciaciones de: directivos, docentes, supervisor, estudiantes y padres de familia, acerca de las dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades individuales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio, relación con los estudiantes y la observación de una clase, que corresponden al desempeño profesional docente; y, competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad que pertenecen al desempeño profesional directivo; datos que han servido para tener una idea clara sobre el desarrollo de las actividades dentro y fuera de la institución educativa, así como para plantear una propuesta de mejoramiento de la calidad de la educación en el plantel.

El supuesto con el que iniciamos nuestro trabajo era que el desempeño profesional docente y directivo tenía la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; sin embargo, con los resultados acopiados, de acuerdo al objetivo propuesto, se ha podido establecer que, dentro del plantel se manejan estándares de calidad excelentes y buenos en las dimensiones auscultadas.

Dentro de la sociabilidad pedagógica, una de las dimensiones evaluadas, los docentes juegan un rol muy importante, la misma Constitución del Ecuador (2008) afirma que “la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos”, de ahí que, todas las instituciones educativas cumplen un rol muy importante con la función social que deben cumplir dentro y fuera de las aulas, toda institución educativa es un escenario donde se asegura el orden y la reproducción de los sistemas sociales; a lo largo de la historia, solo la educación ha podido insertar a la humanidad dentro de un determinado sistema social y económico, en última instancia.

De la misma manera si la educación es capaz de reproducir un determinado sistema social, por antonomasia, la cultura está inmersa dentro de esos procesos sociales, donde encontramos todo un conjunto de normas, valores y costumbres que generan el desarrollo de los pueblos; entonces la educación ha tenido históricamente esta actividad como su misión fundamental, su encargo social, el objeto que justifica su existencia, que es uno de los objetivos más preponderantes a lo largo de todos los tiempos.

De ahí que una institución educativa, al estar dentro de la cultura de los pueblos, pasa a ser el centro de atención del progreso del entorno. Entonces toda institución educativa es responsable del destino de la sociedad, ya que de su transmisión cultural depende toda la estructura y superestructura, y sobre todo el acontecer social de la humanidad con respecto a valores y normas que deben cumplir.

Para la reproducción de este sistema social, función básica de la educación que se está instaurando en el país, en el plantel se han evaluado mediante cuatro encuestas: autoevaluación, por parte de del rector, estudiantes y padres de familia, se valoró indicadores básicos acerca de: trato, disciplina, respeto, no discriminación, opiniones y asistencia de los estudiantes, cada una de las encuestas nos dan porcentajes diferentes, cada quien valora de acuerdo a sus propias experiencias, por ello se observa que en la autoevaluación se obtiene una elevada apreciación de las labores que vienen de cumplir los docentes, la misma que tiende a reflejar su autoestima o su forma de mirar el trabajo cumplido en la institución.

Sin embargo, la valoración de los estudiantes, que son quienes están relacionados directamente con los procesos, no coincide con la anterior quedando un rango de diferencia en el puntaje, esto demuestra que existe una sobrevaloración por parte de los profesores.

Los estudiantes miran que las actividades que vienen cumpliendo los docentes no se ajustan a sus expectativas, en este sentido, los docentes, tienen que replantear sus actitudes de sociabilidad pedagógica, para que la atención a los estudiantes se maneje con mayor empatía, poniendo énfasis en la función social que tiene la institución y sin descuidar la función académica.

Las habilidades pedagógicas que deben cumplir los docentes están enmarcados dentro de los estándares para el mejoramiento de la calidad de la educación, donde

la enseñanza es producto de la necesidad social de preparar a las generaciones del futuro para vivir en su tiempo (CASTILLO, 2010), con la aplicación de métodos y técnicas adecuadas, se garantizan procesos de aprendizajes de calidad y se puede llegar al fiel conocimiento de la realidad objetiva.

Con la aplicación de metodologías pertinentes, se garantiza que los docentes generen espacios de reflexión y disertación utilizando los mejores recursos para interiorizar los conocimientos de las diferentes áreas del saber. Las Tics se encuentran disponibles y tienen la posibilidad de contribuir a la configuración de juicios analíticos y críticos. En los actuales momentos la educación ecuatoriana ha entrado una franca revisión de metodologías y técnicas de enseñanza, la mayoría de docentes tienden a la actualización de conocimientos sobre las nuevas tecnologías, en muchos establecimientos educativos, están implementando los centros de cómputo e instalando Internet; estas implementaciones contribuyen al mejoramiento de las habilidades pedagógicas y por consiguiente al mejor rendimiento de los estudiantes.

Con las habilidades pedagógicas los docentes desarrollan expresiones psicoafectivas y concepciones ético-morales en los estudiantes, actividades que permitirán establecer interacciones simultáneas en los procesos de los aprendizajes. Bajo estas premisas se observa que la educación promueve el desarrollo del nivel técnico, pedagógico y sobre todo axiológico, el trabajo autónomo e independiente, que son los parámetros que se está cimentando para la formación de la nueva sociedad del Siglo XXI.

Con estas consideraciones, el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), ha implementado un proceso de actualizaciones pedagógicas con todos los docentes, ya sea mediante los cursos de perfeccionamiento docente o mediante la rendición de cuentas, actividades que llevan al mejoramiento de la calidad de la educación en todos sus niveles.

Para la evaluación de esta dimensión en el Instituto se han considerado cuatro encuestas: autoevaluación, por parte de del rector, estudiantes y padres de familia, fueron valorados los indicadores que hacen referencia a planificaciones curriculares, estrategias metodológicas, aprovechamiento de los espacios y recursos del entorno, elaboración de material didáctico, utilización de Tics, bibliografía actualizada, desarrollo a habilidades cognitivas. En la autoevaluación se obtiene un cumplimiento

excelente, esto demuestra que los docentes están muy motivados en sus acciones diarias y piensan que utilizan estas habilidades de la mejor manera.

Sin embargo, según el criterio del rector los profesores adolecen de habilidades pedagógicas, valorándolas como buenas, no existe una relación plena entre las dos valoraciones, los docentes se sobrevaloran y el rector mira que no se están implementado planificaciones, metodologías y destrezas con criterios de desempeño, como autoridad debe tener evidencias sobre sus apreciaciones, como también los docentes deben tener justificativos.

Por su parte los estudiantes dan una valoración de excelente bajo, que es muy superior a la apreciación del rector, con ello no se puede justificar que las actividades son óptimas, se observa que es necesario poner énfasis en las habilidades pedagógicas, toda vez que son la piedra angular para la formación académica de los estudiantes. A pesar de aquello la calificación global es de excelente, pero no óptima, lo lógico sería mejorar esta puntuación y esto se logrará con una actualización de los conocimientos pedagógicos y didácticos y para ello el Ministerio de Educación, mediante el programa SíProfe, tiene este curso que pueden optar los docentes y mejorar las valoraciones.

Otra de las dimensiones que se evaluaron en el plantel es el desarrollo emocional, entendido como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. El aspecto emocional tiene que ver con los sentimientos, pensamientos y a todos los estados psicológicos y biológicos y a todas las tendencias que tienen que ver con la actuación de las personas en determinadas circunstancias Goleman (1995). Por ello que encontramos una variedad de emociones como existe una variedad de personas.

Por lo tanto el desarrollo emocional dentro de las dimensiones psicopedagógicas es un factor inherente a los docentes, y está presente dentro de las cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación y gestionar las relaciones. Todos estos factores hacen alusión al estado de ánimo que tienen que soportar las personas, en este caso los docentes. Esta dimensión que fue evaluada tiene una profunda connotación dentro de la formación de los estudiantes, ya que la complejidad de los seres humanos hace que

las relaciones interpersonales fluyan de manera insospechada durante la jornada de trabajo.

El docente tiene que ser la persona más sutil, más empática al momento de los procesos de enseñanza aprendizaje; al trabajar con un grupo de personas se enfrenta a una variedad de mundos diferentes, donde tiene que entender todos los comportamientos síquicos y emocionales de sus estudiantes. De ahí que ser maestro no es nada fácil, ya que dentro de sus actividades diarias trata con otros sujetos, que piensan, reflexionan, aman y sobre todo tienen una serie de problemas. Ante esta situación el docente tiene que despojarse de todos sus prejuicios y estereotipos y enfrentar su apostolado como una de las actividades más complejas.

Los indicadores evaluados hacen alusión a la fluidez emocional que demuestra el docente en los momentos que se encuentra en el aula con sus estudiantes, al tipo de relaciones que manifiesta con sus colegas, a las predisposiciones de colaboración con los padres de familia, a su apariencia personal, liderazgo y seguridad en su trabajo diario.

Las encuestas aplicadas fueron: autoevaluación y coevaluación con las que se recabó resultados excelentes. Esto demuestra el equilibrio emocional que mantienen los docentes con los estudiantes, colegas, padres de familia y directivos; sin embargo, la calificación no es la máxima; por ello que, dentro del personal docente hace falta una formación psicológica de desarrollo emocional, y un trabajo compartido sobre habilidades de liderazgo educativo.

En lo referente a la atención a estudiantes con necesidades individuales, necesariamente se tiene que trabajar con actividades de inclusión educativa, como un proceso que trata de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de una mayor participación en el aprendizaje, en las culturas y en las comunidades. Es decir, una mayor participación de los discentes, ya que son ellos quienes alimentan las instituciones educativas y son la razón de ser y de su existencia, como entidades sociales tendientes a buscar el desarrollo y progreso de los pueblos.

Por ello que, la educación inclusiva implica, de manera directa, un cambio social y cultural y una decisión política, que reconoce y acepta que somos una sociedad diversa, en la cual todos y todas tenemos los mismos derechos y deberes. Estas

apreciaciones nos dan la pauta para entender que existen seres excluidos y marginados de todos los procesos educativos, y dentro de las causas para que se de estos fenómenos se puede anotar a los prejuicios, estereotipos, situaciones económicas, sociales y políticas de las familias.

Sobre esta problemática la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), dentro de su articulado manifiesta que es obligación de las instituciones recibir a niños con capacidades especiales. Y de manera primordial las instituciones educativas tienen que trabajar en la inclusión de manera general y no necesariamente a los que tienen capacidades especiales; sino aceptar a los estudiantes con todas sus características individuales.

Con estos antecedentes en el plantel, bajo cuatro encuestas: autoevaluación, por parte del rector, padres de familia y estudiantes, se valoraron los indicadores concernientes al trabajo personalizado de los docentes con los estudiantes que más necesitan que se les incluya en los procesos de enseñanza aprendizaje, en la búsqueda de estrategias metodológicas para posibilitar que todos los estudiantes puedan insertarse en aprendizajes significativos y que los padres de familia también sean parte de los procesos, estas indagaciones llevaron a detectar que era el problema más álgido en el plantel, ya que se tiene una calificación de bueno, inclusive los estudiantes sienten esta necesidad dentro de sus aulas, dando como respuesta uno de los más bajos puntajes en esta investigación; por ello que, este problema se ha priorizado como el más emergente, en el que se tiene que trabajar con los maestros para tener una idea clara lo que significa la inclusión educativa y, se creen las condiciones necesarias para insertar a estudiantes. Por otro lado es urgente e imperioso capacitar al personal docente en pedagogías de inclusión, disponer de terapistas, de espacios para la rehabilitación física en los centros educativos. Esta problemática se tiene que trabajar de manera conjunta entre autoridades, docentes, padres de familia y autoridades, solo así se garantizaría una verdadera inclusión educativa.

En lo referente a la aplicación de normas y reglamentos como una estrategia de formación integral del ser humano, considerando todas sus capacidades cognitivas, motrices y actitudinales en necesario el concurso de todos los actores en la formación del ser humano: docentes, padres de familia, autoridades, comunidad y toda la sociedad en su conjunto; las herramientas básicas que deben manejar los

profesores para entender cual es el fundamento de una buena enseñanza y de igual forma con que recursos los estudiantes pueden aprender, la dicotomía cómo se enseña y cómo aprenden está ligado estrechamente a las normas y reglamentos que deben guardar los establecimientos educativos.

Por ello que la planificación juega un papel preponderante para el éxito de las labores educativas, con ello la improvisación no tendría asidero en las labores cotidianas de los docentes.

Se debe crear las condiciones que aseguren un proceso continuo de innovación y mejoramiento de la educación; mediante esta previsión técnica de asumir el trabajo docente permite: diagnosticar, prevenir necesidades, realizar múltiples acciones, tomar decisiones, proponer alternativas, ejecutar proyectos educativos y evitar la rutina y la improvisación. La normativa pedagógica sobre la planificación estaría muy bien atendida si todos los docentes hicieran de esta posibilidad una rutina.

Las instituciones educativas como organizaciones de naturaleza y características especiales, requieren replantear su visión, misión, objetivos, políticas y estrategias que les permitan ejecutar acciones enmarcadas en sus funciones sustantivas (ARANDA, 2007). La normatividad es una las esencias por las cuales cualquier institución marcha de la manera más correcta

La planificación como parte de la normatividad que deben mantener las instituciones educativas, cumple una función muy importante, toda vez que es un conjunto de actividades que articula todo el proceso de los aprendizajes, por ello que el docente tiene que ser un arquitecto de todo su trabajo diario; de la misma manera debe estar vinculado profundamente con el Reglamento Interno, Código de Convivencia y sobre todo con la LOEI (2011), ser responsable de su jornada de trabajo y convertirse en un modelo para sus estudiantes. Como en ninguna actividad laboral, el maestro se convierte en un paradigma de sus discípulos, inclusive sustrae las actuaciones de sus padres dejando en un segundo plano sus enseñanzas. El maestro lo ha dicho y esa fórmula tiende o se convierte en una especie de consigna para sus actividades cotidianas.

En el plantel se aplicaron cuatro encuestas: autoevaluación, por parte de del rector, coevaluación y padres de familia, donde fueron valorados los indicadores que hacen referencia a: reglamento interno, normas académicas, planificaciones curriculares,

planes institucionales, evaluaciones y puntualidad en el trabajo, de forma general esta investigación tiene una calificación excelente; solo el rector da una valoración un tanto menor, esto nos demuestra que la parte normativa se encuentra muy bien atendida en el plantel, ahora la apreciación del rector se puede tomar como valedera pero no muy objetiva, toda vez que sobre planificaciones el más indicado, para dar informaciones, es el Vicerrector, entonces esa puede ser la razón de la puntuación del rector.

En este sentido se tiene que trabajar un poco más sobre las normas y reglamentos internos, a pesar que tienen excelente; pero no es lo óptimo, toda vez que el quid de las actividades educativas está en las planificaciones puntuales y responsables que cada uno cumpla desde su puesto de trabajo, para ello el vicerrector tiene que estar en continua relación con el rector para informar sobre los pormenores de las actividades y actitudes en el aspecto pedagógico de todo el personal.

Sobre las relaciones con la comunidad que tiene que estar estipulada en todas las actividades individuales y colectivas de los docentes de las instituciones educativas; de allí que, dentro del PEI tiene que contemplar actividades integrales tendientes a colaborar de manera directa con los miembros y autoridades de la comunidad, frente a ello la misma LOEI (2011) en su artículo 3 manifiesta que las acciones de los estudiantes tienen que contribuir para lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria; actividades que tienen que consolidarse con la plena vinculación con la comunidad.

Toda institución educativa tiene que poner sus conocimientos y capacidades al servicio de las comunidades, con la finalidad de interrelacionarse con los sectores sociales y culturales de la sociedad, y contribuya a la recuperación y potenciación de las capacidades productivas, para erradicar la pobreza, y tratar de fortalecer las condiciones de vida. Y poder construir espacios del buen vivir.

De la misma manera la LOEI (2011) en su artículo 17, la comunidad tiene que recibir educación formal o informal a lo largo de su vida que, complemente sus capacidades y habilidades para ejercer la ciudadanía y el derecho al Buen Vivir; la vinculación con

la comunidad tiene que ser vital, toda vez que su progreso depende de las instituciones educativas.

Con esta visión dentro de las encuestas a padres de familia, rector y las autoevaluaciones, se tiene una calificación promedio que corresponde a bueno, es otro de los problemas que tiene el plantel y para erradicar esta debilidad las autoridades tienen que sintonizarse con todas las actividades que cumple la comunidad y vincularse directamente con la problemática que tiene el entorno, de igual manera los docentes tienen que trabajar conjuntamente con los directivos en la formulación del PEI y todos los proyectos tendientes a mejorar la calidad de vida de su entorno, en suma tienen que responsabilizarse por el desarrollo de su comunidad, trabajando desde dentro del plantel, la comunidad no es ajena a las labores educativas del plantel, los dos: plantel y comunidad son complementarios para el desarrollo de la sociedad y el pueblo en general.

El clima de trabajo, se refiere a la percepción que los estudiantes tienen de los distintos ambientes en que desarrollan sus actividades habituales y que favorecen o no a su aprendizaje y su permanencia en los centros educativos, tiene que ver con el nivel de bienestar colectivo de un grupo, por lo tanto, el clima escolar también es percibido por los maestros y directivos y demás actores del centro educativo y la comunidad en general. Todos podemos percibir si el ambiente es tenso o si es relajado, alegre, amable; podemos percibir si hay humor entre estudiantes y maestros o no; podemos ver si hay relaciones rígidas, excesivamente formales, o hay relaciones distendidas, espontáneas.

La LOEI (2011), en su artículo 3 literal I, manifiesta que los docentes están en la obligación de promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares; es decir instaurar un clima de trabajo favorable a todos los actores educativos.

Existen ambientes escolares que permiten al estudiante sentirse acompañado, seguro, querido, tranquilo y que posibilitan un desarrollo socioafectivo positivo y por lo tanto son generadores de autoestima lo que predispone favorablemente al

aprendizaje; es lo que llamamos un ambiente escolar positivo. Y es lo que se pretende que toda institución educativa brinde una especie de confianza y respeto mutuo.

Sobre esta dimensión se realizó solo la autoevaluación a los docentes, y se obtuvo una calificación A, que corresponde a excelente, aquí se valoraron los indicadores sobre cumplimiento de las actividades asignadas en el instituto y el trabajo en equipo, la predisposición a colaborar y crear espacios de confianza y ayuda mutua.

Se ha podido detectar que los docentes mantienen una excelente autoestima y por ello esa calificación, sería menester que se fortalezca estas costumbres que se vienen practicando, que es un ejemplo para las demás instituciones, para ello, las autoridades pueden reforzar con charlas y motivaciones de desarrollo de habilidades de liderazgo, con ello se estaría consolidando todas las magníficas costumbres que vienen practicando para mantener un clima de trabajo muy favorable.

La disposición al cambio en la LOEI (2011) en el artículo 2 literal b se manifiesta que la educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes; es decir se tiene que cambiar de esquemas mentales y pensar de otra manera distinta de la que siempre se ha hecho, con la finalidad de transformar a la sociedad.

Todas las personas están sujetas a nuevas situaciones y circunstancias que, requieren necesariamente de una adaptación y aceptación. En tal virtud, cuando se hable de cambio se debe profundizar en las viejas formas de pensar y de actuar para dar paso a nuevas formas de pensar y de hacer, se tiene que erradicar las resistencias, para ello es preciso elaborar un plan de mejora de los esquemas mentales, de los paradigmas de tal manera que las nuevas formas de pensamiento fluyan dentro del grupo y puedan dejar huella de los cambios que se operen en el proceso.

La encuesta que se aplicó en el plantel fue solo de autoevaluación a docentes, de ahí que la calificación es excelente. Los resultados nos dan a entender que a pesar de la buena calificación, existe un rango de debilidad, lo que indica que se pretende seguir con algunas de las prácticas cotidianas, no existe un compromiso fuerte para cambiar las estrategias de pensar. Tratándose de una autoevaluación, hubiese sido

pertinente obtener una puntuación superior sin embargo, la sinceridad nos lleva a colegir que es un grupo que aún mantiene resistencias.

Sería acertado entrar en un proceso de concientización de todo el personal, con la finalidad de cambiar esquemas y tratar de persuadir que solo los grandes retos llevan a grandes cambios, el Ministerio de Educación ha lanzado la propuesta de cambio, ahora cada uno es responsable de sus actos; sin embargo la responsabilidad recae sobre las autoridades del plantel para realizar talleres con los docentes y tratar de hacer mirar de otra forma la realidad.

La relación con los estudiantes, contempla la recuperación del estudiante como actor dinámico y dinamizante del proceso educativo (CHACÓN, 2009), el mantenimiento adecuado del vínculo con los estudiantes, hace que la presencia física sea un motivo de acercamiento emocional y de ayuda, los docentes tienen la difícil tarea de dar orientación psicológica y cognoscitiva, desde la perspectiva del conocimiento pleno de sus estudiantes, quien no conoce lo que trata, muy difícil podrá estimular confianza y colaboración.

El tópico más crucial de la vida del docente está en la orientación a sus discípulos dentro del desarrollo de su área o asignatura, con la finalidad de dar apoyo cognoscitivo, todo estudiante es una cera maleable que con cualquier clase de apoyo, se siente seguro ante las soluciones de los problemas que le depara la vida. Mediante estas actividades se respalda la participación de los educandos dentro de los procesos de aprendizajes, que pueden sentirse seguros ante foros de discusión y trabajos colaborativos en grupos interdisciplinarios.

La relación oportuna del docente con sus estudiantes fortalece los valores y competencias que deben demostrar como seres humanos que están formándose dentro de una sociedad conflictiva, de ahí que la concientización sobre la responsabilidad de su propio aprendizaje llevará a obtener conocimientos de desempeños auténticos en situaciones reales.

Los indicadores que se encuestaron a los colegiales, fueron sobre el respeto, la no discriminación, los vínculos afectivos que brindan los docentes, obteniendo una puntuación correspondiente a la calificación de excelente, pero se observa que los vínculos no están muy consolidados, lo mejor sería que las relaciones docente –

estudiantes esté muy cerca de la valoración máxima, solo ahí se garantizaría una educación con calidez.

Entonces es urgente que las autoridades del plantel tomen estos referentes para que las relaciones con los educandos mejoren; toda vez que, son ellos, los clientes de los procesos que brinda la institución. La concientización a los docentes estaría a cargo del DOBE y de las autoridades del plantel, mediante talleres de inteligencia emocional y liderazgo educativo.

El desempeño docente se puede verificar de múltiples formas, una de ellas es mediante la observación directa de cómo desarrolla una clase ya que el aprendizaje es exitoso en la medida en que esté cuidadosamente planificado, con respecto a lo que deben aprender (ARAUJO, 2009). En el proceso de la enseñanza y el aprendizaje confluyen dos indicadores básicos e ineludibles, por un lado cuáles son las estrategias que debe utilizar el docente para enseñar y por otro a qué estrategias debe recurrir el estudiante para aprender, entonces este ciclo está inmerso en un conjunto de procedimientos que el agente de enseñanza utiliza de manera reflexiva y flexible para promover los aprendizajes significativos (BARRIGA Y HERNÁNDEZ, 2010).

La investigación acerca de la observación de la clase en el plantel se ciñó bajo tres parámetros: actividades iniciales, proceso enseñanza-aprendizaje y ambiente en el aula. En el primer parámetro, se evaluaron los criterios de: planificación, puntualidad, revisión de tareas, objetivos y tema de la nueva clase y evaluación diagnóstica, se obtuvo una calificación de 5,6 sobre 7,5. En el segundo parámetro se evaluaron los criterios: experiencias previas de acuerdo al contexto, actividades de retención en la construcción del conocimiento, evaluación de la clase, motivación durante la clase y actividades de refuerzo, obteniendo una calificación de 12,97 sobre 16,25. Y en el tercer parámetro se evaluaron los criterios: trato afectuoso y amable, valoración del trabajo de los estudiantes, disciplina y motivación; obteniendo una calificación de 5,57 sobre 6,25. En global se alcanzó un puntaje de 24,14 sobre 30, ubicándose dentro de la calificación de excelente.

A pesar de esta calificación, existe un rango de diferencia para alcanzar el nivel óptimo de la valoración de la observación de la clase, por lo que, es pertinente que se trabaje con todos los parámetros para llegar a optimizar los procesos; pero fundamentalmente con las actividades iniciales se tiene que mejorar, realizando

planificaciones claras y precisas sobre lo que verdaderamente se va a desarrollar durante la clase.

Sobre las competencias gerenciales de la autoridad se puede decir que son acciones o comportamientos de los directivos que deben cumplir en sus instituciones, para cumplir con los objetivos institucionales los que pueden ser medidos en términos de competitividad y liderazgo de cada directivo en sugestión administrativa.

El liderazgo es el proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y visión ejerciendo influencia en otros (SCHNEIDER, 2009). Un aspecto primordial de las competencias gerenciales básicas de una buena autoridad está en la visión, en la imagen del futuro, tiene que ser el guía de la organización. Para ello debe ser el motor que genere dinamismo, la inspiración de las grandes actividades. Una buena autoridad es un estratega directo que visualiza las fortalezas y busca potencializar positivamente las debilidades, de tal manera indagando resultados a corto y largo plazo.

Si una autoridad es capaz de reconocer las habilidades interpersonales de sus colaboradores, podrá trabajar en equipo y equilibrar las tensiones que cada institución tiene, entonces dispondrá de una elevada inteligencia emocional donde la empatía sea el germen de su gestión administrativa, permitiéndole tomar las decisiones correctas en circunstancias precisas.

En el plantel se aplicaron cinco encuestas: autoevaluación, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Padres de Familia y al Supervisor, y se obtuvo una valoración, que ubica a las competencias gerenciales en la calificación de excelente, esto quiere decir que el rector maneja los indicadores básicos del buen líder, como la responsabilidad, la rendición de cuentas, la asignación de tareas al personal, el seguimiento al trabajo compartido, brindar oportunidades de actualización de conocimientos a los docentes, trabajo en equipo para elaborar documentos institucionales y coordinación con las diferentes instancias de los actores educativos; pero su gestión no es la óptima, toda vez que existe un rango de distancia de lo óptimo, que sería el sueño o ideal platónico del mejor líder.

Para mejorar la puntuación, tendría que trabajar mancomunadamente con los padres de familia, ya que son ellos quienes tienen una percepción muy baja de su gestión

administrativa, ellos lo valoran como bueno, entonces la vinculación con la comunidad y los padres es la debilidad del rector, por ello el acercamiento hacia ellos es prioridad básica para mejorar sus competencias.

Las competencias pedagógicas que debe tener la autoridad institucional es básico, toda vez que debe ser el rector, la persona que tiene que orientar todos los procesos pedagógicos de los docentes, de ahí que el estilo cobra prioridad en la estrategia, pues impacta en las normas que las personas siguen dentro de la organización (SCHNEIDER, 2009).

Si consideramos a las competencias como un conjunto de conocimientos y habilidades que deben demostrar las autoridades, las habilidades y capacidades que deben tener los rectores tienen que estar centrados en el aspecto cognitivo, motriz y actitudinal, estas actividades disciplinares tienen que relacionarse con los comportamientos profesionales, sociales y psicológicos. Con ello se deduce que la autoridad tiene que manejar un amplio espectro interdisciplinar con ello estaría en la plena capacidad de dirigir procesos pedagógicos dentro de la institución educativa.

En el Instituto se aplicaron cinco encuestas: autoevaluación, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Padres de Familia y al Supervisor, y se obtuvo una calificación de excelente con respecto a las competencias pedagógicas del personal directivo; sin embargo el Consejo Estudiantil no mira de esa manera, puesto que valora su gestión con una calificación de bueno.

Las actividades pedagógicas encuestadas se ciñeron a las planificaciones curriculares y el asesoramiento correspondiente tanto a docentes estudiantes y padres de familia. Estos indicadores tienen que ver con las actividades que debe cumplir el rector en el campo pedagógico y la actualización de los estándares educativos.

Con estas valoraciones el trabajo a realizarse para mejorar la puntuación tiene que ser un acercamiento con los estudiantes y demostrar que sus competencias son las más adecuadas al momento de direccionar los procesos educativos.

Competencias de liderazgo en la comunidad, es otra de las dimensiones que se debe considerar dentro de las características de la buena autoridad, en este sentido uno de los factores primordiales es la capacidad intelectual que debe poseer el líder, concomitante a este factor tiene que manejar una inteligencia emocional equilibrada,

porque de nada servirían los conocimientos intelectuales si no tiene un trato cordial y cortés con sus subalternos. En este sentido los dos factores son sumamente importantes, pero se tiene que añadir un tercero y es la experiencia que puede enseñar a un ejecutivo la forma como funciona una empresa, la capacidad para lidiar con altos ejecutivos, la habilidad para dirigir, el tino par manejar situaciones políticas tensas o para despedir al personal (MCCALL, LOMBADO, MORRISON, 1991).

El líder debe tener muy clara la visión de hacia dónde quiere ir, o desea que vaya la organización. Es tan importante este aspecto que por sí solo sirve para valorar la calidad profesional de un dirigente, los líderes sobresalientes poseen una visión personal del futuro de la organización que suele ser compartida por una gran mayoría de colaboradores y que, en el fondo, impregna todos los documentos institucionales de la organización como la política y estrategia, los proyectos y los distintos planes de actuación de la vida cotidiana.

Bajo estos parámetros podemos decir que el líder comprometido con la calidad de servicios, tiende a desarrollar capacidades en tres espacios importantes de la gestión de la calidad:

1. La capacidad de comunicar la visión y la misión de la institución educativa de forma convincente, impregnando toda la actividad de los valores y principios que configuran la visión de la organización.
2. La capacidad de alinear a las personas a los procesos y éstos a la misión y visión de la institución educativa. Esto solo puede conseguirlo mediante un compromiso de toda la organización con el principio de la satisfacción de quienes ocupan los servicios y con su propio compromiso por la satisfacción de sus colaboradores; y,
3. La capacidad de delegar facultades y competencias, que es la única forma de crear un liderazgo compartido.

Con ello un liderazgo claro y visible, es el que orienta, monitorea, proporciona recursos y evalúa dentro de un clima ordenado y seguro que posibilita el aprendizaje, con estas actitudes se está asegurando un reconocimiento y valoración del éxito, tanto por parte de los estudiantes, de los profesores, padres de familia y comunidad en general.

Bajo estas premisas, se aplicaron cinco encuestas: autoevaluación, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Padres de Familia y al Supervisor, y se obtuvo la calificación de excelente en cuanto al cumplimiento de estas competencias de

liderazgo con la comunidad; sin embargo el criterio del Consejo Estudiantil pone de manifiesto una diferencia en su gestión, los educandos que son el soporte más importante dentro de la institución educativa, no tienen una percepción muy entusiasta de la gestión del rector.

Por lo que el acercamiento hacia los estudiantes tiene que ser una primordial básica del rector, si quiere mejorar su porcentaje de buena gestión; para ello es muy importante que tome muy en serio su gestión administrativa y abra espacios de reflexión y toma de decisiones para que su administración se observe de mejor manera, tiene que abrirse y tratar de vincularse con la colectividad dentro de los acontecimientos más sobresalientes sobre las necesidades para el desarrollo comunitario. La vinculación con las autoridades del entorno y con los líderes comunitarios sería la pauta para mejorar sus relaciones con la comunidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones:

Luego de haber realizado la investigación en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias" del Cantón Biblián, donde se aplicaron encuestas a docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, sobre valoraciones en seis dimensiones que tienen que ver con la calidad y calidez de la educación que se imparte en el plantel, en base a los resultados estandarizados, se llega a las siguientes conclusiones:

1. La evaluación, como un proceso de recolección de datos, nos lleva a un espacio de reflexión y análisis, actividades que conducen a una toma de decisiones, para optimizar el trabajo que se ejecuta en la institución.
2. En los parámetros de evaluación del desempeño profesional docente se observa una alta autoestima al momento de su autoevaluación; resultados que no coinciden con los puntajes de las coevaluaciones; a pesar de esto, en global, los maestros se ubican dentro de la calificación A, que representa un nivel EXCELENTE.
3. Sobre la evaluación al desempeño profesional del personal directivo, se manejan valoraciones similares, tanto en autoevaluación, con los docentes, consejo ejecutivo, consejo estudiantil y supervisor, observando una pequeña variante en la apreciación de los padres de familia, quienes dan una valoración inferior.
4. Los datos compilados reflejan que existe una buena relación de la autoridad con sus colaboradores dentro del plantel; con estos resultados, en global, el personal directivo se ubica dentro de la calificación A, que representa un nivel EXCELENTE.

6.2. Recomendaciones

1. Si consideramos a la evaluación como un espacio para la reflexión y toma de decisiones, sería pertinente que todos los integrantes de la institución educativa manejen la parte epistemológica de la evaluación de desempeño profesional,

con ello se asegurará el mejoramiento de la calidad de la educación en sus diferentes aspectos.

2. Para obtener resultados más positivos sobre el desempeño profesional docente, es pertinente que dentro de la institución se utilicen los estándares de calidad que oferta el Ministerio de Educación; al hacerlo, los docentes estarían garantizando un alto nivel de profesionalismo y cumpliendo con los propósitos ministeriales de mejoramiento de la calidad de la educación.
3. De igual manera los directivos tienen que implementar los estándares de calidad que da el Ministerio de Educación, con ello todos los actores de la institución educativa, tendrán la oportunidad de conocer las actividades que debe cumplir, cada una de las autoridades.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

7.1. TITULO DE LA PROPUESTA:

“SEMINARIO TALLER SOBRE TÉCNICAS DE ENSEÑANZA DE DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO DIRIGIDO A DOCENTES DEL ÁREA DE LENGUA Y LITERATURA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO JOSÉ BENIGNO IGLESIAS”.

7.2. JUSTIFICACIÓN

La ejecución de esta propuesta, es viable, en virtud de los resultados obtenidos con la realización del trabajo de investigación titulado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “José B. Iglesias” del cantón Biblián, provincia del Cañar, durante el año 2011 – 2012” . Pues al confirmarse deficiencias en la atención a estudiantes con necesidades individuales, entonces surge la necesidad impostergable de realizar un taller para cubrir estas debilidades, potenciarlas hasta convertirlas en verdaderas fortalezas, con lo cual mejoraría la oferta académica, y se garantizaría una formación integral de los educandos, al obtener una educación reflexiva, acorde a las exigencias de los nuevos modelos pedagógicos, cubriendo el interés de los estudiantes y llenando las aspiraciones de padres de familia y representantes.

Justifica plenamente la aplicación de esta propuesta, en virtud de que no se han realizado trabajos similares, otros han quedado solamente en el papel, entonces a la fecha ya es hora que este problema sea tratado con seriedad y responsabilidad, para conjurar este mal, mejorar la oferta educativa, garantizando el servicio que presta este centro de educación media, ya que resulta ser el complemento de la investigación realizada, inherente a la temática desarrollada. Para que la institución brinde una educación de calidad, se requiere del consenso y compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa; de la flexibilidad de un currículo que permita el desarrollo humano, basado en competencias argumentativas, interpretativas y proposicionales; de la permanente evaluación, seguimiento y control de todos los procesos, con el propósito de reconocer los saberes aprendidos, el desempeño adquirido y el emprendimiento de acciones tendientes al mejoramiento continuo.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

GENERAL

Diseñar un modelo de técnicas de enseñanza de desarrollo del pensamiento crítico, mediante la implementación de un seminario-taller dirigido a los docentes del área de Lengua y Literatura del plantel, con la finalidad de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes con problemas de aprendizajes en el Instituto Tecnológico "José Benigno Iglesias".

ESPECIFICOS

- Involucrar a los docentes del área de Lengua y Literatura en la solución del problema.
- Capacitar a los docentes del área de Lengua y Literatura del plantel sobre la atención a estudiantes con problemas de aprendizajes.

7.4. ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Coordinación con los directivos del plantel y comisión pedagógica sobre la planificación y desarrollo del seminario-taller.	Rector Maestrante	Oficios	Firmas de recepción de oficios.
Organización del seminario taller	Rector Maestrante	Planificaciones	Matrices de organización del seminario.
Consecución de los recursos necesarios.	Maestrante	Oficios	Firmas de recepción de oficios.
Invitación a los involucrados para	Rector Maestrante	Oficios Planificaciones	Firmas de aceptación a las

que participen del seminario-taller.			invitaciones.
Desarrollo del seminario taller.	Maestrante	Computadora Proyector Matrices Papelotes Marcadores Pizarrón	Registro de asistencia. Elaboración de matrices.

7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Esta propuesta será aplicada en el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” de la Ciudad de Biblián provincia del Cañar, república del Ecuador, una vez concluida esta tesis, ya que se cuenta con la predisposición de autoridades, docentes, estudiantes y toda la comunidad educativa.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

Esta alternativa va orientada a los docentes del área de Lengua y Literatura, con la finalidad de mejorar la atención a los estudiantes y propender una educación de calidad. Estos conocimientos están centrados en los nuevos modelos pedagógicos, que tienden a desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje utilizando técnicas reflexivas y críticas capaces de fortalecer las destrezas con criterios de desempeño y hacer frente a la sociedad del conocimiento, lo que será posible gracias a los aliados estratégicos, y al trabajo individual e institucional donde se podrá dar solución a la problemática.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Esta propuesta es ejecutable en virtud de contar, con la aceptación de directivos y docentes, ya que contamos con computadoras, Internet, proyector y más recursos didácticos; en cuanto a recursos materiales, contamos con pizarras, tiza líquida, borradores, papelógrafos, materiales de oficina, personal para impartir y receptor el curso, la institución cuenta con un local adecuado, salas equipadas, mobiliario acorde al fin propuesto, para el desenvolvimiento de este taller.

Con respecto a lo económico, cabe anotar que la ejecución del mencionado taller no demanda mayores egresos, mismos que serán obtenidos mediante autogestión y aporte personal; en el aspecto organizacional existe factibilidad por la apertura demostrada por el personal directivo para brindar las facilidades requeridas así como del cuerpo docente para participar decididamente.

Los recursos necesarios para efectivizar la presente propuesta de mejoramiento son:

A. HUMANOS

- ❖ Personal directivo del instituto
- ❖ Comisión pedagógica
- ❖ Cuerpo docente
- ❖ Facilitadora

B. TECNOLÓGICOS

- ❖ Internet
- ❖ Proyector
- ❖ Computadoras
- ❖ Impresora

C. MATERIALES

- ❖ Pizarra
- ❖ Tiza líquida
- ❖ Papelotes
- ❖ Marcadores
- ❖ CDs.

D. FÍSICOS

- ❖ Sala de profesores
- ❖ Mobiliario

E. ECONÓMICOS

- ❖ Autogestión
- ❖ Aporte personal

F. ORGANIZACIONALES

- ❖ Matrices del desarrollo del seminario-taller
- ❖ Registros de invitaciones
- ❖ Horarios de trabajo
- ❖ Registros de asistencia

7.8. PRESUPUESTO

❖ Papelería y material de oficina:	\$20.00
❖ Documento guía	20.00
❖ Refrigerios	18.00
❖ Otros	20.00
❖ TOTAL	78.00

7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Etapa	Actividades	Duración	Inicio	Término
Primera	- Coordinación con los directivos del plantel y comisión pedagógica sobre la planificación y desarrollo del seminario-taller.	1 día	02 de julio	02 de julio
Segunda	- Organización del seminario taller.	3 días	04 de julio	06 de julio
Tercera	- Consecución de los recursos necesarios.	1 día	09 de julio	09 de julio
Cuarta	- Invitación a los involucrados para que participen del seminario-taller.	1 día	10 de julio	10 de julio
Quinta	- Desarrollo del seminario taller.	3 días	11 de julio	13 de julio

SEMINARIO-TALLER DE TÉCNICAS DE DESARROLLO DEL PENAMIENTO CRÍTICO

SESIÓN 1: (11 de julio del 2012)

INTRODUCCIÓN AL PENSAMIENTO CRÍTICO

OBJETIVO: Analizar la importancia del desarrollo del pensamiento crítico en el proceso enseñanza-aprendizaje.

CONTENIDOS:

- ❖ Importancia del pensamiento crítico
- ❖ Operaciones mentales en el proceso del razonamiento

DESARROLLO DE LA SESIÓN	RECURSOS	TIEMPO
Antes de la Sesión: Revisar agenda Disponer del material de apoyo		
Actividad 1: Bienvenida y ambientación Objetivo: Crear un ambiente agradable en la sesión Estrategias: - Saludo y bienvenida - Entregar material de apoyo - Presentar un video: "La sociedad de los poetas muertos"	Computadora proyector	15'
Actividad 2: Importancia del pensamiento crítico Objetivo: Reflexionar sobre la importancia del pensamiento crítico en el aula. Estrategias: - Trabajos individuales y grupales con matrices de impactos al desarrollar técnicas de pensamiento crítico. - Reflexiones de las vivencias escolares	Matrices computadora proyector	20'
Actividad 3: Operaciones mentales Objetivo: Analizar las operaciones mentales dentro del proceso de razonamiento. Estrategias: - Presentación de Power Point - Observación, inferencia, descripción, comparación, relación, clasificación y análisis.	material de apoyo	45'
Conclusiones y recomendaciones Cierre	Material de apoyo	10'

SEMINARIO-TALLER DE TÉCNICAS DE DESARROLLO DEL PENAMIENTO CRÍTICO

SESIÓN 2: (12 de julio del 2012)

ESTÁNDARES Y DESTREZAS INTELECTUALES

OBJETIVO: Reconocer los estándares y las destrezas intelectuales en los textos de Lengua y Literatura.

CONTENIDOS:

- ❖ Estándares intelectuales
- ❖ Destrezas intelectuales

DESARROLLO DE LA SESIÓN	RECURSOS	TIEMPO
Antes de la Sesión: Revisar agenda Disponer del material de apoyo		
Actividad 1: Bienvenida y ambientación Objetivo: Crear un ambiente agradable en la sesión Estrategias: - Saludo y bienvenida - Entregar material de apoyo - Presentar un video: "Cuando los chips están bajos"	Computadora proyector	10'
Actividad 2: Estándares intelectuales Objetivo: Reconocer los estándares intelectuales dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. Estrategias: - Discusión sobre los principales estándares intelectuales. - Reflexiones sobre experiencias.	Matrices computadora proyector	35'
Actividad 3: Destrezas intelectuales Objetivo: Analizar las destrezas intelectuales que se utilizan en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Estrategias: - Reflexiones en parejas sobre las principales destrezas. - Mapa conceptual sobre las destrezas intelectuales.	material de apoyo	35'
Conclusiones y recomendaciones Cierre	Material de apoyo	10'

SEMINARIO-TALLER DE TÉCNICAS DE DESARROLLO DEL PENAMIENTO CRÍTICO

SESIÓN 3: (13 de julio del 2012)

ESTRATEGIAS QUE FOEMTAN EL PENSAMIENTO CRÍTICO EN EL ÁREA DE LENGUA Y LITERATURA

OBJETIVO: Desarrollar las principales estrategias que potencian los aprendizajes en el área de Lengua y Literatura.

CONTENIDOS:

❖ Principales estrategias

DESARROLLO DE LA SESIÓN	RECURSOS	TIEMPO
Antes de la Sesión: Revisar agenda Disponer del material de apoyo		
Actividad 1: Bienvenida y ambientación Objetivo: Crear un ambiente agradable en la sesión Estrategias: - Saludo y bienvenida - Entregar material de apoyo - Lluvia de ideas sobre las principales estrategias	Computadora proyector	10'
Actividad 2: Principales estrategias Objetivo: Desarrollar las principales estrategias de pensamiento crítico para el área de Lengua y literatura. Estrategias: - Análisis y discusión de las principales estrategias: - S. D. A. - P. N. I. - Juicio al personaje - Pre-escritura - Lectura dirigida - Lectura con códigos - Preguntas exploratorias - Composición breve - Escritura creativa	Matrices computadora proyector	100'
Conclusiones y recomendaciones Cierre	Material de apoyo	10'

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Aranda Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa*; 2da edición, Quito, Ecuador.
2. Araujo Martínez, B. (2009). *Planificación y ciclo de aprendizaje*. Ediciones Educativas del Grupo Santillana S.A., Colección Curso para Docentes, Libro Nro. 5. Guayaquil,.
3. Arévalo Cevallos, A. (2009). *Evaluación*; Ediciones Educativas del Grupo Santillana S.A., Colección Curso para Docentes, Libro Nro. 3. Guayaquil.
4. Barriga Arceo, F. Hernández Rojas, G.(2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*; Tercera edición, México, D. F.
5. Bermeo, V. U. (2011). *Realidad de la práctica pedagógica y curricular en el ITSA José Benigno Iglesias del cantón Biblián durante el lectivo 2010-2011*
6. Carriazo Salcedo, M. (2009). *¿Cómo hacer el aprendizaje significativo?* Ediciones Educativas del Grupo Santillana S.A., Colección Curso para Docentes, Libro Nro. 1. Guayaquil.
7. Castillo, J. Aispur, G. (2010). *Métodos y técnicas educativas*; Habreluz Cía Ltda. Ecuador
8. Chacón Quizhpe, H. (2009). *Educación y Poder*, Universidad de Cuenca; Cuenca Ecuador.
9. Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*, Octava edición, México.
10. Constitución del Ecuador, 2008.
11. Currículo basado en competencias laborales y didáctica del aprendizaje profesional Módulo 5: El proceso de enseñanza aprendizaje.
12. Díaz Barriga, F. Hernández Rojas, G. (2008). *Como desarrollar una práctica docente competitiva*, Colección DOCENTE DEL SIGLO XXI.
13. Goleman, D. (2000). *La Inteligencia Emocional*; Argentina.
14. Gómez Masdevall, M. T. Mir I Costa, V. Serrats I Paretas, M. G. (2006). *Propuestas de intervención en el aula: Técnicas para lograr un clima favorable*; Colección para educadores, Tomo 02, Alfaomega Grupo Editor, S:A: Lima, Perú.
15. González Manuel; (2010) *Evaluación educativa institucional y de la calidad* Propuesta de trabajo de Maestría Quevedo Ecuador.
16. Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación,Sa.
17. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)

18. Ley Orgánica de Educación Superior (2010)
19. McCall Jr. M. Lombardo, M. Morrison, A. (1991). *Gerencia Exitosa, Lecciones de la Experiencia*; Legis Fondo Editorial, Colombia.
20. Mena Andrade, M. S. (2009). *¿Qué es enseñar y qué es aprender?*; Ediciones Educativas del Grupo Santillana S.A., Colección Curso para Docentes, Libro Nro. 2. Guayaquil.
21. Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación del Ecuador, (2002). *Evaluación de los aprendizajes*; Impresión Orion; Proyecto Equinoccio Ecuador,.
22. Ministerio de Educación del Ecuador (2008). *Sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas*”, Quito.
23. Ministerio de Educación del Ecuador; Documentos varios. (2009, 2010, 2011 y 2012).
24. Morín E. (2009). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; Traducción Mercedes Vallejo-Gómez.
25. Ordóñez Ordóñez, C. L. / Castaño Rodríguez, C. (2010). *Curso de Pedagogía y Didáctica*; Curso de Formación Continua del Magisterio Fiscal; Guía del Instructor, Ministerio de Educación del Ecuador, Quito.
26. Rojas Soriano, R. (1989). *Investigación social teoría y praxis*. Editorial Plaza y Valdez. México.
27. Santos J. M. Portaluppi, G. (2009). *Curso de Inclusión Educativa*; Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal, Libro del Docente, Ministerio de Educación del Ecuador, Quito Ecuador.
28. Schneider, B. (2009). *Resiliencia, como construir empresas exitosas en contextos de inestabilidad*; Grupo Editorial Norma, Colombia.
29. Tenezaca, H. M. *Gestión de liderazgo y valores en el centro educativo ITSA José Benigno Iglesias del cantón Biblián durante el año lectivo 2010-2011*.

ANEXOS



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AGROPECUARIO
"JOSÉ BENIGNO IGLESIAS TOLEDO"**



Fundado el 10-02-1969 - Inscripción Ministerial Nº 338
 NOMBRE: INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AGROPECUARIO
 SECCIÓN DIURNA: CONSERVA Y EXPLOTACIONES AGROPECUARIAS
 SECCIÓN NOCTURNA: CIENCIAS SUPLENTE INFORMATICA
 POST-BACHILLERATO: AGRICULTURA Y PRODUCCION Pecuaria

DR. BLASCO ALONSO PALOMEQUE CASTRO
RECTOR ENCARGADO DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO SUPERIOR AGROPECUARIO
"JOSÉ BENIGNO IGLESIAS TOLEDO". A PETICIÓN
ESCRITA DE PARTE DE LA LICENCIADA
MÉLIDA ROSARIO GONZÁLEZ VIVAR

CERTIFICO:

Que, la institución educativa a la que por el momento rectoro, al momento no dispone del trabajo a implementarse, y que se ha concedido la autorización para proporcionar la información necesaria para el desarrollo de la Tesis que versa sobre el tema: "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011-2012". Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando a la peticionaria, hacer del presente el uso que mejor convenga.

Biblián, diciembre 16 de 2011.

Atentamente

Dr. Blasco Palomeque Castro
 RECTOR ENCARGADO DEL ITSA JBI





INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AGROPECUARIO "JOSÉ BENIGNO IGLESIAS TOLEDO"

Fundado el 10-02-1969 - Resolución Ministerial Nº 538

BACHILLERATO:

SECCIÓN DIURNA:

SECCIÓN NOCTURNA:

POST-BACHILLERATO:

CONSERVACIÓN Y EXPLOTACIONES AGROPECUARIAS

CIENCIAS SOCIALES E INFORMÁTICA

AGROECOLOGÍA Y PRODUCCIÓN PECUARIA



Arq. Pedro Palomeque C. Rector encargado del Instituto Tecnológico Superior Agropecuario José Benigno Iglesias de la ciudad de Babión, provincia del Cañar a petición de parte interesada.

CERTIFICO:

Que la Lda. Melida R. Gonzalez Vivar, profesora del establecimiento, portadora de la cédula de ciudadanía 0300875382, aplicó en esta institución educativa las encuestas a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia; así como también, efectuó la observación de una clase práctica dictada por cada uno de los maestros. Todo ello con el propósito de cumplir con los requisitos para la elaboración de la tesis de graduación.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando al peticionario dar a la presente el uso que creyere conveniente.

Babión, abril 16 de 2012.


Arq. Pedro Palomeque Calle
RECTOR DEL PLANTEL



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
<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. 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN

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

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 Rector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					

1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de 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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de 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.					

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 representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas 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. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					

4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					
---	--	--	--	--	--

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

- Matemática
- Lenguaje
- Ciencias Naturales
- Ciencias Sociales
- Historia
- Literatura
- Biología
- Física
- Química
- Informática
- Inglés
- Otras (especifique).....
- Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		

11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la Autoevaluación del Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					

1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					

3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución 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.					
2.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

2.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
2.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
2.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
2.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					

1.35.Lidera el Consejo Técnico.					
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44.Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realiza 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 a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad 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 SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					

3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. 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, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					

2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					

1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					

1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ESTUDIANTES EVALÚAN A SUS MAESTROS





SOCIALIZANDO CON LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES



PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES EVALÚAN A LOS DOCENTES



CLASES DE OBSERVACIÓN



















