



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” de la parroquia Pozul, cantón Celica, provincia de Loja. Durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado

Autor:

Tacuri Troya, Alonso Rene

Director:

Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2013

Certificación

Msc.

Cuenca Jiménez Roberto Carlos Msc.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” de la parroquia Pozul, cantón Celica, provincia de Loja. Durante el año 2012-2013”**, realizada por el profesional en formación: Alonso Rene Tacuri Troya; 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, marzo 2013

f).....

Cesión de derechos

Yo **Tacuri Troya Alonso Rene** declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y 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.....

Tacuri Troya Alonso Rene

1104282379

DEDICATORIA

A Dios el infinito creador del universo que es tan grande por tanta maravilla creada, a mi madre que ha sido la absoluta verdad y la inspiración más grande de mi vida que con sus palabras, amor y ternura supo inculcarme en todos los momentos difíciles o felices de mi vida, ahí estuvo ella sin descuidarse un momento y en honor a todo lo que me dio dedico todo este esfuerzo para este nuevo grado que voy a obtener en mi vida profesional de Magister en Pedagogía.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por ser una maravillosa persona en este mundo al haberme entregado toda su vida, con su cariño, amor, comprensión y a parte por ser una extraordinaria amiga que de mí nunca desamparó en esos momentos de estudio. A mi hermana Diana por su apoyo incondicional del principio a fin desde de mis estudios y ser testigo además de todas mis realizaciones, con mucho orgullo de cumplir nuestra promesa de ser mejores, gracias a ti infinitamente.

Agradezco además a Gonzalo y Eduardo mis dos hermanos que han estado presentes en todo momento que me brindaron su ayuda y comprensión, además por tener el orgullo de influenciar positivamente en ellos que también se encaminaron muy pronto al triunfo, gracias en verdad esto va también por ustedes.

Además un agradecimiento a mis compañeros de trabajo Jackeline y Remigio por ser unos excelentes amigos y unas personas con un carisma extraordinario por la educación de la niñez de la provincia, por sus sabios consejos, consideración y las incontables palabras de aliento que supieron brindarme desde que llegué a trabajar junto a ellos, este es un triunfo consolidado.

A mi asesor de tesis Roberto Cuenca por su ayuda oportuna durante la realización del trabajo de tesis y al resto de docentes de la universidad por estar pendientes en el momento más necesarios de mi carrera. Como olvidar, aunque de una forma sugestiva a mis propios ideales; que me han llevado a crecer y lo seguirán haciendo por el resto de mi vida.

Por último pero no menos importante a la Universidad Técnica Particular de Loja por ser la institución pionera que impulsa la superación de todos, quienes queremos un país y una educación mejor, gracias por haberme abierto sus puertas hacia el camino del conocimiento y tener el orgullo de ser parte de ella llevando su nombre en cualquier lugar que yo esté, gracias a ella soy la persona que soy ahora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Páginas

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	7
CAPÍTULO I.....	7
3.1. Calidad de las instituciones educativas.....	7
3.1.1. ¿Qué se entiende por calidad?.....	7
3.1.2. Teorías de la calidad.....	8
3.1.3. Calidad y producto.....	9
3.1.4. Sistema de la calidad.....	10
3.1.5. Como se mide la calidad.....	11
3.1.6. Las instituciones educativas.....	13
3.1.6.1. Concepciones de las instituciones educativas.....	13
3.1.6.2. Breve historia de las instituciones educativas.....	13
3.1.6.3. Importancia de la educación y las instituciones educativas.....	15
3.1.7. Clasificación de las instituciones educativas en nuestro país.....	16
3.1.7.1. Educación formal.....	17
3.1.7.2. Educación no formal.....	17
3.1.7.3. Educación informal.....	17
3.1.8. Análisis de la educación ecuatoriana.....	17
CAPÍTULO II.....	22
3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	22
3.2.1. Consideraciones generales.....	22
3.2.2. Concepto de Evaluación.....	23
3.2.3. Consideraciones básicas de la evaluación.....	24
3.2.3.1. ¿Qué evaluar?.....	24
3.2.3.2. ¿Cómo evaluar?.....	25

3.2.3.3. ¿Por qué y para qué evaluar?.....	25
3.2.4. Importancia de la evaluación.....	25
3.2.5. Tendencias de la evaluación.....	27
3.2.6. Finalidades y funciones de la evaluación.....	28
3.2.7. Metas de la evaluación.....	30
3.2.8. La evaluación de la calidad.....	31
3.2.9. ¿Qué significa calidad educativa?.....	32
3.2.10. Algunas precisiones sobre la calidad.....	33
3.2.10.1. Estándares de calidad educativa.....	35
3.2.10.2. Evaluación de la calidad en las instituciones educativas en el Ecuador.....	35
CAPÍTULO III.....	37
3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	37
3.3.1. ¿Qué es desempeño?.....	37
3.3.2. Una aproximación para la definición de las competencias docentes.....	38
3.3.3. Criterios para orientar la evaluación de las competencias docentes.....	40
3.3.4. Funciones de los docentes de hoy.....	42
3.3.5. Perfil del docente en la institución y comunidad.....	43
3.3.6. La competencia profesional entre docentes.....	44
3.3.7. La formación de la competencia profesional.....	45
3.3.8. Desempeño profesional de los docentes en el país.....	46
CAPÍTULO IV.....	48
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	48
3.4.1. Definición, propósito y funciones generales del director.....	48
3.4.1.1. Definición.....	49
3.4.1.2. Propósito.....	50
3.4.1.3. Funciones gerenciales.....	50
3.4.2. Estándares educativos.....	51
3.4.2.1. Estándares de gestión escolar.....	52
3.4.2.2. Estándares de desempeño profesional.....	52
3.4.2.3. Estándares de aprendizaje.....	52
3.4.2.4. Estándares de infraestructura escolar.....	53
3.4.2.5. Estándares de desempeño profesional directivo.....	53
3.4.3. Dimensiones de desempeño directivo.....	54
3.4.3.1. El liderazgo directivo.....	54

3.4.3.2. Gestión pedagógica.....	55
3.4.3.3. Gestión del talento humano y recursos.....	55
3.4.3.4. Gestión del clima organizacional.....	56
4. METODOLOGÍA.....	57
4.1. Participantes.....	57
4.2. Muestra de investigación.....	59
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	60
4.4. Diseño y procedimiento.....	64
4.5. Comprobación de los supuestos	66
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	67
5.1. Resultados.....	67
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, inspector general, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.....	67
5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisores escolares.....	128
5.2. Discusión de los resultados.....	185
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	195
6.1. CONCLUSIONES.....	195
6.2. RECOMENDACIONES.....	197
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	200
8. BIBLIOGRAFÍA.....	208
9. ANEXOS.....	214

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo es el resultado de la investigación del desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Teniente Maximiliano Rodríguez”, ubicado en la parroquia Pozul, cantón Célica, provincia de Loja, en el periodo lectivo 2012 – 2013, esta investigación se apoyó en técnicas como: la entrevista, la observación y las encuestas aplicadas a través de los instrumentos prediseñados a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y al supervisor escolar; los resultados obtenidos ubican al desempeño docente y directivo de la institución en la categoría de Bueno, a pesar de ello aparecen aspectos con ciertas debilidades que serán analizados y detallados respectivamente.

En base a los resultados obtenidos de la investigación se presenta una propuesta de mejoramiento *“El liderazgo y fortalecimiento profesional como nueva alternativa educativa para los docentes y directivos”*, para lo cual invito a revisar detalladamente y esperar que también propongan sus opiniones en base a su experiencia y conocimiento acertado de la realidad. Este trabajo técnico, pedagógico y científico se fundamenta en teorías educativas actuales, en los estándares de calidad del MEC y en las experiencias profesionales del autor.

2. INTRODUCCIÓN

La característica de la educación ecuatoriana esta en estos momentos en un proceso de transición debido a sus aciertos y errores vividos en los períodos de inestabilidad social, política y económica de los últimos años que no han permitido una verdadera consolidación en sus diferentes niveles. La verdadera realidad dan testimonio los maestros que viven a diario y comparten con todos los actores sociales y comunitarios los diferentes problemas y situaciones que se presentan.

Con las nuevas leyes y reglamentos que han partido como base de la actual constitución aprobada por todos los ecuatorianos, remarcan su importancia en el hecho educativo y sobre todo en su calidad, para lo cual las autoridades nacionales han llamado la atención a los docentes y directivos para que sean conscientes de sus aciertos y errores en su labor, entonces la propuesta de una evaluación al desempeño docente y directivo se vuelve necesaria ya que en mayor medida se establece el éxito y fracaso de la institución y de quienes forman parte de ella.

Una realidad de acuerdo a Chinín (2011) destaca que “en educación como en los demás sectores de la sociedad, la evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios que la describen” (p.6). Es un motivo necesario independientemente del tipo de institución sea público o privado ya que en mayor o menor medida existen falencias a nivel organizativo, pedagógico y gerencial que han impedido brindar una educación de calidad.

Otra de las principales causas a nivel local y nacional es el proceso de inestabilidad político-social del sistema de gobierno al tratar de masificar sectores para el control de las organizaciones educativas, sin que se de las pautas necesarias para organizar alianzas y comisiones de ayuda al maestro lo que ha generado mucha incertidumbre y en ocasiones hasta temor para realizar la práctica educativa. Se suma a esto la pasividad de las autoridades educativas a nivel de provincia y cantón que mayormente se limitan a obedecer órdenes descuidando la verdadera realidad del docente de nuestros sectores.

La mayor parte de lo expuesto ha dado como resultado una variedad de situaciones en los docentes y directivos que en el aspecto positivo han servido para observar falencias y debilidades a nivel académico, gerencial y de liderazgo que a través de políticas de capacitación, selección y reestructuración docente han posibilitando la reflexión y análisis de sus capacidades.

No obstante se ha presentando una considerable limitación y resistencia por la evaluación docente que en ocasiones comprometen su trabajo y prestigio como personas, dando lugar a que la mayoría de docentes y directivos tengan que realizar varios esfuerzos para poder acceder a una capacitación del Ministerio de Educación, debido a las distancias que existen entre las instituciones auspiciadoras, el lugar de trabajo y la residencia del docentes, son estas y otras situaciones las que viven actualmente los maestros del Colegio Técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez” de la parroquia Pozul y de muchos maestros a nivel de nuestro país.

Con la entrada de la reforma Curricular 1996 se empezó a cambiar la estructura y el modo de planificar para los docentes y con ello llegó también la evaluación en forma exploratoria para los docentes y estudiantes. Ya en el año 2009 y para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas consideró cuatro componentes: la Gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional. La finalidad es constatar la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje (MEC, 2009).

En el colegio Técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez” algunos docentes fueron convocados para la Primera muestra de la Evaluación Ser del 2009 y el resto de docentes y directivos estuvo considerado para la evaluación del año 2011 y 2012, esto en lo que se refiere a la rendición de cuentas por parte del Ministerio de Educación a través de la muestras a nivel nacional. En cuanto a la evaluación del desempeño docente y directivo por parte de una institución de nivel superior esta es

la primera en su tipo que se aplicó en el colegio, llamando la atención por la variedad de instrumentos empleados y de actores involucrados.

La evaluación constituye el proceso más importante del ámbito educativo en el sistema social, que sirven en primera instancia para verificar los logros y resultados propuestos en cada país a través de la aplicación de planes gubernamentales, programas de las instancias menores y los proyectos que se dan en cada institución de acuerdo al nivel y alcance. Es por ello que la UTPL se encuentra promoviendo este tipo de investigación a nivel nacional a través de los maestrantes en Pedagogía y otras carreras similares para comprobar la calidad educativa en los diferentes sectores del país, sobre todo en los de mayor influencia donde existen varias necesidades y problemas que demandan el mejoramiento educativo de sus instituciones.

En cuanto al Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” es la gran oportunidad para detectar las falencias y limitaciones tanto en los ambientes escolares como en el recurso humano que trabaja y que busca romper la brecha existentes entre los sectores privilegiados del país y los considerados marginales como es la situación de muchas instituciones en nuestra provincia de Loja. Para los docentes y directivos constituye la manera de ser reflexivos y críticos con sus propias prácticas educativas en el salón de clases y el ámbito comunitario para tomar decisiones frente a las situaciones problemáticas e intervenir de forma oportuna en procesos de *planificación estratégica*, para ello es de vital ayuda el empleo de medios investigativos, métodos, técnicas e instrumentos para poder diagnosticar la realidad de acuerdo al contexto donde se desarrolla el hecho educativo al que hace referencia la evaluación (Rueda, 2009).

Un actor social que influye decididamente en la acreditación y percepción educativa es la comunidad que lo conforman los diferentes actores y organizaciones sociales que miden el nivel de éxito y desarrollo de acuerdo a los resultados obtenidos en los estudiantes a lo largo de sus años de estudio.

La evaluación del desempeño docente y directivo en los últimos años ha dado mucho de qué hablar desde las instancias gubernamentales, a nivel de ONGs y

también en las propias instituciones educativas. Debemos ser conscientes que nuestro país se encuentra en un periodo de reformas a nivel organizacional y que el Plan Decenal de Educación propuesto hace algunos años ha sido la base fundamental de dicha reforma.

El proceso de evaluación docente y directivo emana también de políticas a nivel de estado y de organismos de apoyo que en este caso la UTPL como pionera del fortalecimiento docente a nivel nacional a través de sus modalidades presencial, semipresencial y a distancia viene ofreciendo a los profesionales del país en múltiples carreras. Gracias a la propuesta metodológica de la Universidad a través de la maestría en pedagogía que se realizó a nivel nacional se trabajó con una realidad distinta en cada institución, haciendo uso de instrumentos de investigación a propósito para ello.

En verdad es necesario considerar en el presente proyecto de tesis la verdadera importancia de la evaluación al desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” para conocer la realidad institucional en las etapas de diagnóstico, planeación y ejecución y ver el cumplimiento o no de los objetivos educativos propuestos en el proyecto educativo y reforma curricular.

Un factor destacado para el desarrollo de la presente investigación fue la disponibilidad de instrumentos de investigación que en este caso fueron las encuestas para la evaluación docente y directiva por cada uno de los actores designados como población o como muestra; las entrevistas a los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor y la observación directa a los docentes en sus labores académicas. Esto fue facilitado gracias a la apertura de las autoridades, el rector y vicerrector que destacaron y felicitaron esta clase de investigación para beneficio del colegio, además ayudaron a coordinar horarios y destinaron horas para la aplicación de los instrumentos.

A pesar de ello aun existió un cierto hermetismo y falta de seriedad al momento de proporcionar información que tienen que ver con el ámbito pedagógico, gerencial, reglamentario y la vinculación con la comunidad, las razones probablemente han

sido estrictamente personales y también provienen de un sentir común propio del ambiente social al cual pertenecen los maestros.

El presente proyecto de investigación pretende llegar a conocer el nivel de desempeño docente y directivo para lo cual se plantea los siguientes objetivos:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivo del Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente del Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez”.
- Evaluar el desempeño profesional directivo del Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez”.
- 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 Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez”.

En relación a las hipótesis planteadas para esta investigación por parte de la universidad en relación al desempeño docente del Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez”, de acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de los instrumentos se tiene un promedio aceptable que llega a nivel Bueno con algunas situaciones que hay que mejorar en el aspecto pedagógico, didáctico y vinculación con la comunidad a pesar de ello el supuesto ha sido superado con los resultados expuestos en la interpretación y análisis. Para los directivos la situación se escribe de la misma manera en relación a los resultados de las diferentes dimensiones analizadas y en la actualidad el desempeño profesional de los directivos de este colegio tiene característica de Bueno en función de los estándares de calidad.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

3.1. Calidad de las instituciones educativas

Las instituciones educativas de nuestro país tienen un su marco de referencia experiencias pedagógicas y didácticas provenientes de diferentes corrientes y enfoques pedagógicos, adoptadas del capitalismo y socialismo de los países y grupos hegemónicos que preparan ciudadanos de acuerdo al requerimiento de estas exigencias. En esta primera parte vamos a revisar los principales aspectos que describen y caracterizan sobre la calidad de las instituciones educativas de nuestro país, considerando todos los sistemas sociales y políticos que forman parte de ella; además se abordaran documentos referentes a las últimas reformas educativas propuestas en lo que va de esta década.

Existen dos aspectos importantes que definen al sistema educativo ecuatoriano y que son características inherentes de la organización política y social sin importar el lugar, el modo de vida o las características socio-económicas de la población, estas son: el concepto de *calidad* y lo que significan las *instituciones educativas* (Paladines, 2006).

3.1.1. ¿Qué se entiende por calidad?

Se entiende por calidad a la cualidad significativa valorable de un producto o servicio que destaca por su grado de eficiencia y eficacia proyectada de forma objetiva y practica en el sistema social. Escudero (1999) manifiesta que la calidad va acompañada de atributos que la definen y de acuerdo al contexto educativo se refiere específicamente a los costos y beneficios tanto en el empleo de recursos humanos, materiales y financieros en las actividades de trabajo diario y las de carácter interescolar que realizan los docentes en las instituciones de educación.

A través del tiempo el concepto de calidad ha ido cambiando y de igual manera los objetivos, debido principalmente al acelerado proceso de competitividad de los agentes sociales que marcan el ritmo a través del paso del tiempo; a través de esta

evaluación es posible comprender el concepto de calidad en la actualidad que específicamente se ha convertido en una estrategia de la que se valen muchas instituciones para mantener su posición y éxito dentro del mercado social para satisfacer las necesidades de clientes o todo un grupo poblacional.

En el plano económico hablar de calidad se asocia de manera exclusiva con la excelencia y es justamente este aspecto que en primera instancia las personas procuran conseguir o lograr, en el campo educativo tampoco es la excepción y es precisamente la calidad el objetivo principal al que le apuntan los gobiernos como el nuestro para alcanzar estándares de calidad que se valoren a nivel mundial.

En lo referente nuestro contexto local, regional y nacional se debe ser consciente que la calidad educativa es un proceso gradual y minucioso ya que implica el trabajo y colaboración de todos los actores educativos y de todos los sectores de influencia que en nuestro medio local son: Plan Ecuador, MIES, Gobiernos Autónomos descentralizados y otros organismos locales. La suma y colaboración de todos los actores educativos ayudan a definir el concepto de calidad en educación para que sea aplicado en las aulas e instituciones de educación básica y bachillerato del país (Santillana, 2009).

3.1.2. Teorías de la calidad

Según Trujillo, Tovar y Lozano (2003) aseguran que “el ser humano desde sus primeros orígenes se ha lanzado a buscar opciones para satisfacer sus aspiraciones y procurarse mejores niveles de bienestar y que en él está presente el deseo de superación”(p.90), lo cual ha sido el elemento clave para el avance tecnológico y cultural de la humanidad, tratando de hacer lo mejor posible las cosas sin cometer tanto errores teniendo en mente el cumplimiento de un objetivo por más sencillo que este sea pero sin embargo, todo, absolutamente todo lo que el mundo es para la persona, cualquiera que esta sea tiene la raíz en su mente y parte de un mundo totalmente interno. Así pues la mente es el origen de todo lo que el ser humano es o pretende ser y no se puede hacer nada sin aquello.

Zavala (2001) consideró que la calidad se constituye como algo propio del ser humano y que a través de él caracteriza a la institución o grupo al cual representa,

tiene unos postulados que de acuerdo a su experiencia los podemos caracterizar así:

- 1º. La calidad es un principio filosófico.
- 2º. La calidad es totalmente inmutable y tiene un valor absoluto.
- 3º. La persona es el medio por excelencia de la manifestación de la calidad.
- 4º. La persona tiene una actuación relativa al ejercicio de la calidad.
- 5º. La calidad siempre se inicia en el ser humano y termina en el ser humano.
- 6º. Los pasos básicos en el ejercicio de la calidad son: saber, ser, hacer y tener.
- 7º. La calidad es la verdadera razón de ser de la naturaleza (pp.3-5).

La calidad se ha convertido desde el inicio de la civilización en un anhelo incontenible para superar los obstáculos que día tras día se suceden, no solamente se necesita voluntad en el trabajo, en la familia y o comunidad para alcanzarla esta requiere de un esfuerzo conjunto con personas afines a nuestros propios principios y de condiciones materiales optimas que debemos procurar poseerlas o ganarlas en base a nuestras habilidades cognitivas, afectivas y motoras ya que todo depende de lo que realmente queremos para nuestra vida.

3.1.3. *Calidad y producto*

Sobre la calidad y producto en educación son dos procesos continuos y complementarios que se corresponden en forma directa con la excelencia educativa al que los ciudadanos del país anhelan recibir y se ha convertido en una responsabilidad inherente sea en forma pasiva o vinculado totalmente con su acción en el proceso de enseñanza aprendizaje, por ejemplo el maestro con estudiantes, el maestro con otros colegas entre sí, los estudiantes entre compañeros y todos en un sistema de comunicación bidireccional con intercambio e enriquecimiento que vendría a ser el *producto* de esta interacción como un servicio o resultado hacia la consecución de objetivos sociales y educativos, lo que últimamente se ha dado a decir que existen proveedores y clientes y que se trabaja hacia ese fin la innovación del producto con la calidad que solo lo tenemos los seres humanos (Escudero, 1999).

El producto estaría definido de acuerdo a la teoría de la calidad en este caso tratándose de la educación el producto estaría representado por estudiantes

exitosos o no exitosos que incidirían en la sociedad de acuerdo a estas características aunque la intención en un principio es la calidad, existen factores que se escapan a la lógica normal y corren el riesgo desvirtuar la calidad y la buena verdadera intención de la educación.

Díaz (2010) señala que en referencia a la calidad de los proyectos en educación también se busca un control de calidad del producto o servicio para la satisfacción de la demanda del cliente y que para el caso también se establecen indicadores que se cumplen en la evaluación de los actores educativos. En las instituciones de nuestro país especialmente los del tipo público y privado se está llevando una lucha constante por la busqueda de la calidad educativa, especialmente en los últimos años con la iniciativa del gobierno de mejorar la educación pública en todos los niveles educativos nacionales para equiparar y buscar la equidad de los sistemas sociales y evitar el monopolio de ciertos sectores a nivel local, de provincia, región y país.

3.1.4. Sistema de la calidad

La calidad está reflejada en las personas y son ellas las que participan y permiten que la institución mejore en sus características más básicas de la operación sea que la empresa o institución sea pequeña o grande y obedezca a un tipo de organización completamente diferente, pero que en todo caso sus elementos son: persona, actividad, documento, equipo e instalación, recursos, productos, servicios y resultados.

En tanto para Zabala, A (2001):

Hablar propiamente de un sistema de calidad, necesariamente tenemos que dividir o separar el programa de calidad que va enfocado única y exclusivamente a la persona, iniciando en la presidencia, dirección o gerencia general. Y bajarlo en forma de cascada hacia las bases, es decir todas las personas sin excepción deben de participar en el programa de calidad, condición previa para llevar a cabo el sistema administrativo de la operación, enfocado a los factores básicos de la operación (p.8).

Se pueden considerar que estos factores se producen en forma cotidiana y simultanea en cualquier circunstancia en cualquier tipo de empresa u organización social y depende de la actitud de quien está al frente para conseguir su éxito e involucrar a todos hacia su mejora constante. En líneas anteriores se mencionó que

la calidad se da de forma gradual y sistemática, requiere en ocasiones de un largo proceso de reestructuración empezando desde los niveles macro, meso y micro en la área educativa. Para estructurar lo que dice el autor sobre las características de la calidad tenemos que, toda idea se inicia, se consolida y termina en el ser humano como el único ser que es capaz de transformar su realidad y cambiar la vida de otros.

Finalmente no existe un producto perfecto que pueda ser definido como tal, ya que siempre hay que tener presente que el paso del tiempo es un factor determinante en cada época vivida, se espera de esta manera abarcar que el sistema de calidad funcione como un todo pero abarcando la multiplicidad de factores construidos desde las fases más elementales en el sistema social.

3.1.5. Como se mide la calidad

Si se toma en consideración que lo que se quiere medir o valorar no es el producto final sino el proceso que lo llevo a conseguirlo, se da un tipo de relación que se denominan variables y su comportamiento depende si estas son independientes o dependientes pero existen para ello unos *indicadores* para poder evaluar el comportamiento de las variables. “Los indicadores permiten valorar las modificaciones (variaciones, dinámicas) de las características de la unidad de análisis establecida, es decir, de los objetivos institucionales, programáticos y del proyecto social” (Quintero, 2000, p.27).

Considerando a la calidad como un atributo de la acción del ser humano, esta tiene sus cualidades que dependen en forma directa del tipo de institución y del equipo de trabajo que está al frente para representarla; abordando desde la experiencia docente y la calidad de educación reflejada en el desempeño de los estudiantes, se puede destacar una serie de factores que están condicionados por el contexto y las políticas institucionales puestas en marcha en un sector específico o como se ha denominado últimamente *proyectos pilotos*.

En algunas provincias del Ecuador, donde a manera de ensayo se trabajan con propuestas alternativas paralelas de mayor o igual características, que incluso obedecen a teorías y enfoques experimentales, que entran en contraposición con la realidad imperante del sector, olvidando incluso otras necesidades básicas

apremiantes que aún no han sido tomadas en cuenta antes de empezar un nuevo plan lo que provoca que no exista un verdadero consenso ni justificación para que se dé y mejore la educación.

Tomando como referencia los modelos y concepciones de investigadores en el ámbito del sector público y privado de tipo economicista, tecnológico y social podemos darnos cuenta que existen variables e indicadores que desencadenan resultados a corto, mediano y largo plazo que demuestren la calidad de dichas relaciones que se constatan por sus indicios en lo logístico, académico, tecnológico y de liderazgo observables y medidos en la realidad.

Rué (2007) propuso además que existen unas consideraciones que justifican la calidad y los indicadores con las variables, se pueden considerar y establecer para el ámbito educativo y de la investigación y estos son:

- **La noción de calidad:** Constituye un valor agregado que se da a lo largo de la relación y que da significado al entorno donde se desarrolla la acción.
- **Coherencia:** Es el sentido que se le da a los procesos de enseñanza aprendizaje en un contexto determinado.
- **Niveles de aprendizaje:** Existe varios niveles de aprendizaje que se alcanzan por escalas y procesos y que nunca terminan por aprenderse todos.
- **Autonomía reflexiva:** Una vez alcanzado un nivel de conocimiento en base al empeño y dedicación se puede decir que se está en capacidad de crear conocimiento.
- **Interacción social:** Es el proceso de aprendizaje más importante que se complementa con el intercambio de ideas y de la comunicación permanente.
- **Entorno:** Se refiere a las conductas observadas entre los diferentes actores de la comunidad educativa y la poderosa influencia hacia el aprendizaje.
- **Función evaluadora:** Es la encargada de acreditar los aprendizajes y proporcionar estrategias de trabajo para los profesores y alumnos.

3.1.6. *Las instituciones educativas*

3.1.6.1 Concepciones de las instituciones educativas

Las instituciones educativas son organismos sociales de carácter formativo, académico científico y humanista donde se imparte enseñanza y se gestan aprendizajes en un proceso de comunicación constante e interactivo que involucra a todos los actores sociales, cuya responsabilidad radica en los resultados que son observables y del que depende el desarrollo y adelanto de los pueblos y naciones de este mundo.

En nuestro contexto educativo para referirnos específicamente al término escuela como la institución donde se cultiva en forma física, intelectual, afectiva y moral de los educandos. En la actualidad las instituciones educativas son considerados verdaderos organismos de desarrollo con objetivos y metas propios regidos por disposiciones legales del desarrollo con objetivos y metas propias regidas por las disposiciones legales del estado que se encuentra al servicio de la colectividad (Guía de Acción Docente, 2008).

3.1.6.2 Breve historia de las instituciones educativas

Desde el tiempo más arcaico se tiene indicios de un proceso de aprendizaje que a través de sus indicios dejados a lo largo y ancho de este mundo hoy los podemos atestiguar, conocer, observar y examinar como son: de objetos extraños, construcciones antiguas e inscripciones extrañas que dan testimonio que desde el inicio del ser humano como ser supremo de la tierra ha dejado su huella en cada lugar, sentando las bases para las generaciones subsiguientes y que hoy mismo somos producto y proceso de ella.

El término escuela nació antes que se instituyera el sistema educativo, son las antiguas civilizaciones las que desarrollan los primeros cimientos y prácticas educativas entre los que se destacan: la civilización hindú, china, egipcia, sumeria y posteriormente con el gran esplendor de la cultura helénica, romana que sentaron grandes bases para el desarrollo de la cultura universal. Sin olvidar también a las culturas prehispánicas especialmente la civilización inca, maya y azteca que contaron con un sistema de transmisión oral bastante eficiente, desarrollando una

forma de conocer al mundo en una forma más objetiva y directa en conexión directa con la naturaleza (Tejeiro y Gómez, 2012).

En términos históricos la escuela como institución es relativamente joven, aunque existen numerosos antecedentes de instituciones educativas como los ya mencionados anteriormente que han destacado a lo largo de la historia. Sin embargo lo que hoy en día se conoce como una escuela a un grupo de docentes impartiendo clase a un grupo de alumnos que aprenden paralelamente las mismas cosas, solo se puede observar desde hace unos pocos siglos. Se puede decir entonces que “la escuela es una institución propia de la modernidad, que además es testigo del declive de la sociedad estamental y su sustitución progresiva dan origen a la sociedad civil donde el individuo con su bagaje cultural y ético llega a ocupar una posición central” (Guía de Acción Docente, 2008: págs 12-13).

En 2005, Carli realizó un estudio y llegó a la conclusión que en nuestros países de Latinoamérica las instituciones educativas se han desarrollado en base modelos europeos y de la naciente conciencia nacionalista de cada país, la tradición de la educación pública, las escuelas públicas y las normales, las universidades y los movimientos pedagógicos de distinto periodo histórico han sido objeto de análisis para reconstruir las principales figuras educativas y de estudios procedentes de otros procesos nacionales. A pesar de ello se ha obviado la dimensión cultural en el proceso histórico-educativo que emerge desde la perspectiva socio-antropológica de las raíces de la población dejándola incluso carente de identidad propia en su construcción y proyección. El balance histórico de los años ochenta y noventa se produjo una ampliación de los estudios regionales sobre pedagogía y currículo de la historia de la educación a pesar de un estancamiento en lo histórico social y cultural.

Desde esta fecha se han dado una serie de reformas en el ámbito de la educación, gracias al proceso de democratización social y el adelanto tecnológico producto de la apertura del ser humano hacia el conocimiento científico, técnico y humanista que se está dando de manera paralela frente a otros organismos de la sociedad lo que provoca que se habrán numerosas interrogantes sobre cómo influirá en la futura configuración del espacio educativo del docente, estudiante, familia y sociedad.

En lo que respecta a nuestro campo de estudio es importante señalar que las instituciones constituyen el sistema operativo del sistema escolar, responsable de llevar a cabo la transformación de los objetivos que se fijan a la enseñanza como resultados, entonces puede observarse que la mayoría de ellos constituye estructuras complejas, tal como describe la Guía de Acción docente (2008) donde cada una ha desarrollado subsistemas especializados para en conjunto realizar funciones coordinadas y precisas tal como se muestra en el gráfico.

ELEMENTOS Y ORGANIGRAMA DE LA ESCUELA



Fuente: Guía de acción docente 2008
 Elaboración: Alonso Tacuri

3.1.6.3 Importancia de la educación y las instituciones educativas

Es por todos conocida la enorme importancia que tiene la educación para el desarrollo de las personas y de los pueblos en cada sector de la provincia y país con la finalidad de buscar una oportunidad de desarrollo en el presente y proyectarse con solidas bases hacia la busqueda de un futuro alentador que promueva la

participación directa de todos los sectores educativos en la construcción de un país promotor del ejemplo y de la verdad.

La mayor parte de personas están de acuerdo en que el objetivo de desarrollar más en los alumnos el pensamiento inteligente y creativo se puede cumplir más eficientemente de como suele lograrse en la mayoría de las instituciones educativas. Estas, por lo general, reconocen la importancia de ese objetivo, pero no ponen el esfuerzo pedagógico necesario para lograrlo en la mayor medida posible.

El resultado es que en todos los países millones de alumnos egresan de los estudios medios y universitarios sin desarrollar, en la medida de sus potencialidades, las habilidades para pensar más inteligente y creativamente. Esto no significa que con las técnicas pedagógicas adecuadas se pueda lograr que todos los alumnos sean brillantes, pero sí que cada uno pueda desarrollarse más dentro de sus limitaciones y potencialidades personales (MEC, 2008).

Lograr este objetivo en las instituciones educativas permite formar personas con una mejor calidad de reflexión, lo cual además de aportar a que sean mejores profesionales, también forma ciudadanos más responsables en su relación con el la comunidad al que pertenecen o están de alguna manera vinculados. Una institución educativa, que quiera desarrollar más el pensamiento inteligente y creativo en sus estudiantes, requiere utilizar conceptos y técnicas pedagógicas específicas para ese objetivo, en las cuales debe capacitar a los docentes para que sean ellos los que preparen el mensaje y lo transmitan de forma inmediata a los estudiantes y compañeros de trabajo.

Según al criterio de muchas personas que están de acuerdo con el objetivo de desarrollar en los alumnos un pensamiento inteligente y creativo independiente del nivel de escolaridad en que se encuentre y del tipo de educación recibido, se debe mencionar que a menudo a pesar del esfuerzo pedagógico de las instituciones no llegan a consolidar y complementar la formación humana por lo que las expectativas generadas en un inicio superaron a la realidad que es muy dinámica en cada época.

3.1.7 Clasificación de las instituciones educativas en nuestro país

Actualmente se puede testimoniar de los cambios profundos que experimentan las instituciones educativas de nuestro país, obedeciendo al tipo de educación que cada individuo procura para su vida que depende exclusivamente de las oportunidades que se le brinda y del sector social al cual representa. Existe una gran variedad de opciones educativas impartidas en el país que van acorde con las necesidades de la población y que esto también ha sido basado en estudios previos y experiencias de otras naciones que comparten características similares en cuanto a estructura (Manual Básico del docente, 2002).

De acuerdo a la Guía de Acción docente (2008) el tipo de educación que puede recibir una persona puede ser de tres maneras:

3.1.7.1 Educación formal: Este tipo de educación es el que se ofrece en la mayoría de instituciones educativas del país con unos objetivos didácticos y con una intención pedagógica sistematizada y secuencial en un plazo y tiempo determinado. Por ejemplo: Un estudiante de bachillerato, un doctor en formación, etc.

3.1.7.2 Educación no formal: Aprendizaje que no se ofrece normalmente en una institución educativa y que se llevan a cabo en un contexto extraescolar pero tiene carácter estructurado y con intención formadora cuyo enfoque está centrado en el discente como actor de su propia educación. Ejemplo: Un curso dirigido a Padres de Familia, un grupo juvenil, la educación a distancia, entre otros.

3.1.7.3 Educación informal: Se da en forma no intencionada en la cotidianidad de las relaciones sociales, no se encuentra estructurada y se presenta de manera difusa en la relaciones familiares, el trabajo y en los medios de comunicación masiva.

3.1.8 *Análisis de la educación ecuatoriana*

En el país luego del periodo de inestabilidad política y económica vivida desde el año 1996-2007 se han dado varias reformas educativas en tan poco tiempo, como el Plan Decenal de Educación y la estructuración del sistema de educación en todos los niveles que se ha enmarcado en la nueva constitución y como resultado de ello se han logrado elaborar la Ley Orgánica de Educación Intercultural que garantiza la igualdad e inclusión social necesaria para el buen vivir.

En 2012 la LOEI propuso que la educación escolarizada que es la que nos corresponde detallar de acuerdo a nuestro nivel educativo se divida en:

- **Modalidad presencial:** Se rige a normas de asistencia regular con parámetros de edad, secuencia y continuidad de niveles, grados y cursos lo que comúnmente se puede modalidad clásica.

- **Modalidad semipresencial:** No existe la obligación de asistir diariamente a los establecimientos educativos, se lo realiza de forma más independiente mediante el uso de las TIC y la edad apropiada es de 15 años o más.

- **Modalidad a distancia:** Se da un proceso completamente autónomo sin la necesidad de asistir a clases pero con los mismos estándares de exigencia académica de la educación presencial, solamente con el apoyo de un tutor o guía y el empleo de las TIC.

La modalidad en educación se ha diversificado en estas modalidades sobretodo la educación a distancia que se ofrece a los profesionales para actualizar sus conocimientos y obtener un nuevo título profesional. Además según la reciente ley se ha dado un cambio de denominación a los niveles y subniveles educativos en:

NIVELES Y SUBNIVELES EDUCATIVOS

Niveles	Subniveles	Edad estimada	Grado-curso
EDUCACIÓN INICIAL	Inicial 1	3 años de edad	-
	Inicial 2	3 a 5 años de edad	-
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA	Preparatoria	5 años de edad	1º. Grado
	Básica elemental	6 a 8 años de edad	2º. Grado 3º. Grado 4º. Grado
	Básica media	9 a 11 años de edad	5º. Grado 6º. Grado 7º. Grado
	Básica superior	12 a 14 años de edad	8º. grado 9º. grado 10º. grado
BACHILLERATO	-	15 a 17 años de edad	Tres cursos

Fuente: Reglamento de la LOEI (2012)
Elaboración: Alonso Tacuri

El Ministerio de Educación del Ecuador (2006) considero que las instituciones educativas en sus dos regímenes académicos que son: Costa y Galápagos y la Sierra y Oriente, además abarca el tipo de jornada en sus modalidades que en el país son más frecuentes, estas son:

CLASIFICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
Financiamiento	Fiscales Fiscomisionales Particulares
Jornada de Trabajo	Matutino Vespertino Nocturno
Ubicación Geográfica	Urbano Rural

Fuente: MEC 2006
Elaboración: Alonso Tacuri

El sistema nacional de educación ha establecido un organigrama en el que se sintetiza la estructura y organización del sistema educativo del Ecuador, abarcando todos los niveles de educación en cualquier tipo de establecimiento de educación del país.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

RECTORÍA	SISTEMA	TIPO		NIVEL	SOSTENIMIENTO	JURISDICCIÓN	Variables para acceso global
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	EDUCACIÓN BÁSICA	ESCOLARIZADO	REGULAR	EDUCACIÓN INICIAL	FISCAL	HISPANA INTERCULTURAL	DPA División Política Administrativa
			ESPECIAL	EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA	FISCOMISIONAL		
			POPULAR PERMANENTE	BACHILLERATO	MUNICIPAL		
		FORMACIÓN ARTÍSTICA	POPULAR PERMANENTE	PARTICULAR			
		NO ESCOLARIZADO	POPULAR PERMANENTE				Régimen Escolar
CES	SUPERIOR			TÉCNICO			
CEAACES							
SENESCYT				PROFESIONAL			

Fuente: Ministerio de Educación (2012)
Elaboración: Alonso Tacuri

El conocimiento de la calidad de las instituciones educativas viene dado desde su configuración y base que parten desde lo más alto hacia los niveles más elementales que involucra a todos en forma directa e indirecta y nos lleva a reflexionar que lo que

caracteriza a las instituciones son los individuos que han sido producto de la enseñanza por lo que queda definido y se abren muchas posibilidades para seguir avanzando y construyendo una sociedad de calidad.

CAPÍTULO II

3.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

Las instituciones educativas ya descritas anteriormente tienen atributos que la definen y la caracterizan y en base a su producto son acreditadas y gozaran de un mayor prestigio y status social, pero a los que realmente deben dar cuenta de aquello es a los actores que conforman la comunidad educativa que presentan fortalezas y debilidades, pero que siempre está presente la busqueda de oportunidades para mejorar y crecer como institución y como grupo.

Se parte en primer lugar de lo que significan los términos en estudios que este caso son evaluación, calidad y las instituciones educativas objetos de este estudio, anticipando a los que en anteriores temas se desarrollo y que desglosara a lo largo de este capítulo, ahora se tratara de definir la evaluación tomando las premisas de calidad educativa y de los estándares que se desprende de aquello (Chininín, 2011).

3.2.1 Consideraciones generales

En una institución educativa desde la más pequeña escuela, pasando por las instituciones de educación básica y hasta las más grandes universidades de renombre mundial han logrado un status en el sistema social y económico de una nación; cada institución de acuerdo a su realidad mantiene una infraestructura mínima que le permite consolidarse y servir a la comunidad con esta necesidad básica que todas las personas deben suplir para poder superarse y cambiar la realidad a través del tiempo. No obstante no es la infraestructura físicas, tecnológica o las condiciones sociopolíticas las que definen y caracterizan la calidad de las instituciones educativas de hecho son los recursos humanos y estos están conformados por:

- Docentes
- Estudiantes
- Directivos
- Personal de servicio
- Padres de Familia

El nivel de participación y involucramiento de estos actores depende el éxito de las instituciones educativas, como puede darse el desempeño docente frente a los estudiantes y el conglomerado social, el nivel de participación de los estudiantes en la institución y en situaciones prácticas; la forma como los directivos mantienen y fomentan el liderazgo entre docentes e incluso frente a otras instituciones de educación que también persiguen los mismos fines. La participación de los padres en la vida de la institución también representa una poderosa fuente de influencia, ya que conforman la trilogía docente-estudiante- padres. Para especificar y comprender este ámbito se parte en primer lugar de lo que quiere decir evaluación y la calidad de las instituciones que son objeto de este estudio y serán detallados a continuación.

3.2.2 Concepto de Evaluación

La evaluación es un proceso de construcción sistemático para recolectar información pertinente y oportuna acerca del desempeño de las personas en forma directa o indirecta para emitir resultados de acuerdo a unos estándares prefijados y conocidos por todos que nos llevara a tomar las decisiones más obvias y correctas (Santillana, 2010).

La evaluación de las instituciones educativas es un tema de actualidad en los últimos años sobre todo por el mejoramiento de los estándares de aprendizaje en los estudiantes y los estándares de desempeño profesional de los docentes y directivos, esto se ha convertido además en una actividad técnica, metodológica que hacen referencia a la institución de acuerdo al plan, programa y proyecto. Al respecto de la evaluación, Quintero (2000) sostiene que:

Proceso encaminado a determinar a determinar sistemática y objetivamente la pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto de todas las actividades a la luz de sus objetivos. Se trata de un proceso organizativo para mejorar las actividades que se hallan aún en marcha y ayudar a la administración en la planificación, programación y decisiones futuras (p.141).

La evaluación curricular, según García (1975) citado en Díaz Barriga F. (2004):

Si se considera a la evaluación educativa con un enfoque amplio, podrá convertirse que constituye en un proceso sistemático por medio del cual se valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y metas de una institución o sistema educativo (p.135).

3.2.3 Consideraciones básicas de la evaluación

Se puede encontrar diversas concepciones de lo que es evaluación tanto en ámbito humanista, técnico, científico y hasta ético que se refieren a los campos de actividad del ser humano. En años atrás la palabra evaluación tenía una connotación más familiarizada con lo que era la medición, dictamen enfocado más en lo cuantitativo ya que el producto y el resultado obtenido era el que más contaba dentro de las empresas u organizaciones sean estas públicas o privadas.

Méndez (1993) desarrollo la identificación y sistematización de las tendencias del desarrollo de la evaluación del aprendizaje constituye un hito en el trabajo orientado a perfeccionar la práctica evaluativa en nuestras universidades, en tanto conforma un marco de referencia para la reflexión y toma de decisiones inherentes a toda labor de mejora de la enseñanza. La transformación social ha cambiado la forma de emprender y comprender el alcance de la evaluación lo que ha hecho cambiar toda la estructura y la forma como se emplean cada unos de los medios en los diferentes organismos sociales.

Concretando la evaluación al campo educativo que es donde nacen todas las concepciones y enfoques para el sistema social, tenemos que la evaluación siempre responde ya sea en forma explícita o implícita a unas interrogantes que la formulamos al momento realizarla entre ellas hay ¿Qué evaluar? ¿Cómo evaluar? ¿Por qué y para que evaluar?, además aparecen otros situaciones ligadas a las interrogantes que vienen a ampliar y mejorar la base conceptual de la evaluación.

3.2.3.1 ¿Qué evaluar?

En toda institución educativa el primer paso para establecer y justificar lo que caracteriza son los objetivos que se convierten en los propósitos, fines y logros que pueden ser institucionales, programáticos y de proyecto siendo este último con objetivos generales y específicos propósitos de principio a fin que se llevan desde el nivel macro, pasando por la planificación institucional para finalmente llegar a la planificación de aula que es realizado por los docentes.

3.2.3.2 ¿Cómo evaluar?

Para aplicar una evaluación en cualquier instancia se emplean instrumentos para recolectar información, bien si esta es propuesta por los propios integrantes de la institución (evaluación interna) usando como alternativa la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, además si la propia evaluación tiene la iniciativa de otros agentes que no pertenecen a él (evaluación externa pero que de alguna manera influyen y puede ser: supervisión, organismos del estado y otras organizaciones no gubernamentales).

3.2.3.3 ¿Por qué y para que evaluar?

El desempeño institucional debe ser acreditable desde todos los puntos de vista, la razón principal es porque permite conocer el nivel y el grado de avance desde las bases institucionales y en la medida de lo posible realizar la retroalimentación y las correcciones respectivas para mejorar y permitir el crecimiento en el presente con proyección a futuro de la educación del país.

3.2.4 *Importancia de la evaluación en educación*

El proceso inherente a la evaluación que son los resultados y por tratarse de un proceso objetivo determina su real importancia en la institución y los miembros de la comunidad educativa, se encuentran de alguna forma involucrados para comprometer al prestigio y funcionamiento de todos los sistemas sociales derivados y que se conocen como ámbitos sociales (Uribe, 2000). Se mencionan a continuación para tenerlos presentes y trabajar en los momentos necesarios, estos son:

- Derechos humanos
- Cultura
- Medio ambiente
- Justicia
- Participación y democracia
- Recreación
- Salud

La evaluación es el agente encargado de monitorear el grado de consecución de los objetivos propuestos para el estudiante, con el fin de organizar y mejorar continuamente las estrategias de enseñanza y aprendizaje; es por lo anteriormente descrito, que se afirma ser un gran responsable en la calidad de la educación, tanto la que damos como la que recibimos como respuesta de nuestro propio trabajo.

Ahora bien, un proceso evaluativo por sí solo no es más que un mero requisito por cumplir. Para lograr un proceso de evaluación exitoso, no solo basta con asignar cuantitativa o cualitativamente un resultado; se debe valorar el trabajo realizado con sinceridad y responsabilidad, siendo ante todo un mediador crítico y no un simple calificador. Además, es responsabilidad del docente imponer ciertos patrones, tales como la interacción, la construcción de conocimientos, la intelectualidad y la investigación, que motiven al estudiante no solo superar la prueba, si no a aprender de ella.

Es importante destacar, la necesidad de lograr en común acuerdo entre el docente y el alumnado en ciertos criterios de evaluación, así como las técnicas e instrumentos a utilizar; de esta manera, será un proceso más humanístico e incluyente que es principio fundamental del hecho educativo moderno. Marcela Román y F. Javier Murillo (2008) consideran que “existe la imperiosa necesidad por parte del gobierno de generar condiciones y recursos para que las escuelas ofrezcan una educación integral acorde a las necesidades de un pleno desarrollo e inclusión social” (p.3).

Las evaluaciones sistemáticas y generalizadas a nivel nacional entregan poderosas señales que hacen del logro cognitivo lo prioritario e importante de medir y monitorear en el campo educativo formal. Más aún, se ha responsabilizado a los sistemas nacionales de evaluación de haber privilegiado un concepto de calidad restringido a ciertas disciplinas y estándares que difícilmente pueden cumplir las escuelas que atienden a los sectores pobres, pudiendo incluso incentivar la selección y exclusión para contar con los mejores estudiantes.

Existen gran número de críticas a este tipo de fragmentación y reducción de la calidad educativa por parte de las evaluaciones al desempeño docente y directivo a nivel nacional en el Ecuador, mas aun donde la mayoría de ellas se consideran estandarizadas y se incrementa la duda respecto a la utilidad de los resultados e

información que generan, referente a la confiabilidad y validez de las pruebas utilizadas, los criterios de medición y la falta de consideración sobre la diversidad social y cultural del país. Pero lo que más se critica es sin duda a lo que se refiere a que las mediciones nacionales y las comparaciones internacionales terminan por confirmar diferencias y que en lugar de dar cuenta de la desigualdad en los procesos educativos, solamente recalcan el origen social de los estudiantes y la región (Román, 2004)

3.2.5 Tendencias de la evaluación

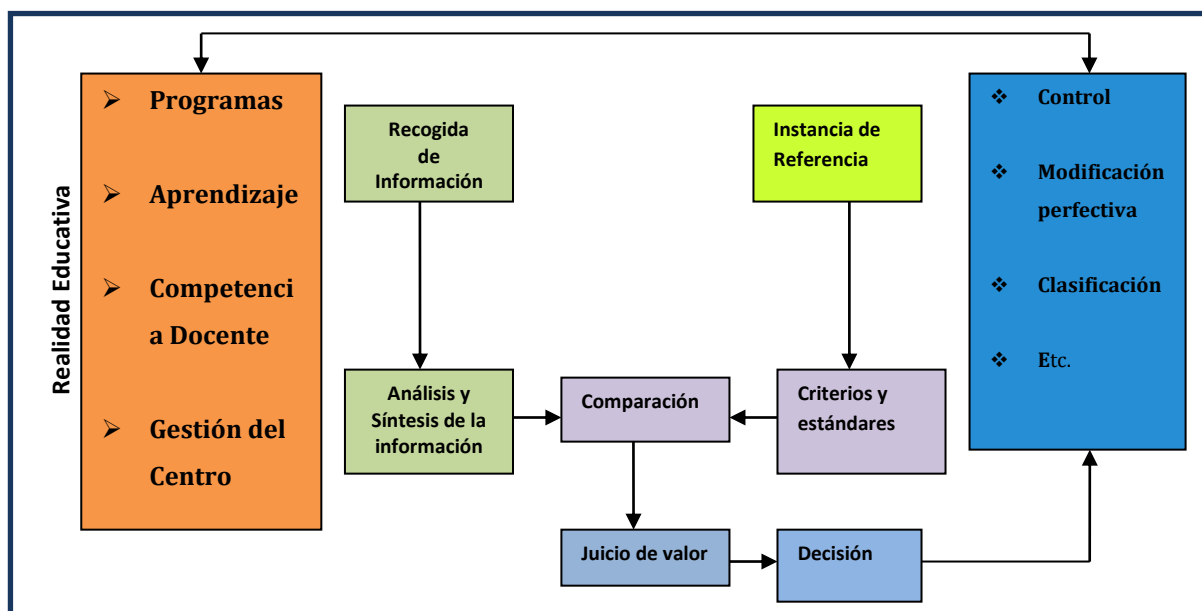
Actualmente existen marcadas tendencias sobre el objeto de la evaluación, orientadas hacia la calidad de la educación a nivel mundial, apoyada por el proceso de la evaluación y acreditación, que al año 2011 ya se cuenta con los estándares a nivel de la Educación Básica Regular (EBR), Superior no Universitaria y Universitaria que en nuestro país ha sido propuesta y modificada en su funcionalidad como es la Actualización y fortalecimiento Curricular de la educación general básica y la nueva LOEI. La tendencia de la evaluación educativa está dirigida fundamentalmente hacia:

- Priorización de la evaluación de la competencia y el desempeño profesional docente como proceso básico para determinar el nivel de desarrollo de recursos humanos en educación, y así establecer la certificación y la recertificación académicas, así como identificar las necesidades de mejora.
- Incremento de la evaluación externa para mejorar las habilidades en los docentes.
- Los procesos evaluativos se orientan hacia un fin esencial de promover y motivar el desarrollo profesional docente.
- La combinación de diferentes métodos, procedimientos y técnicas evaluativas en todos los procesos de análisis, lo que asociado con la integración de una evaluación formativa y acumulativa o final, permiten el desarrollo de un análisis cada vez más cualitativo de los resultados alcanzados.
- Incrementar la validez y la confiabilidad y generalizabilidad de los instrumentos evaluativos a emplear.

Además se ha hecho referencia a varios modelos de evaluación en diferentes países de Latinoamérica, Europa y Norteamérica para adaptarlos a nuestra realidad

ecuatoriana y mas ha sido interesante analizar desde una perspectiva socio-histórica y social para ser consciente de los aciertos y errores que nos ha dejado el pasado educativo. De acuerdo a De la Orden (2009) “la comparación implica, en consecuencia, de una parte, el conocimiento, lo más completo posible, de la realidad a evaluar, que necesariamente se apoya en un proceso previo de información (recogida de datos, medidas, etc.)” (p.5).

FACETAS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA



Fuente: Tomado de Publicaciones de la Universidad de Navarra (2009:5)

Elaboración: Alonso Tacuri

3.2.6 Finalidades y funciones de la evaluación

El objetivo de la evaluación del aprendizaje, como actividad genérica, es valorar el aprendizaje en su proceso y resultados. Las finalidades o fines marcan los propósitos que signan esa evaluación. Las funciones se refieren al papel que desempeña para la sociedad, para la institución, para el proceso de enseñanza-aprendizaje, para los individuos implicados en éste. Las finalidades y funciones son diversas, no necesariamente coincidentes; son variables, no siempre propuestas conscientemente, ni asumidas o reconocidas. Tienen una existencia real y están en estrecha relación con el papel de la educación en la sociedad con el que se reconoce de modo explícito en los objetivos educativos. Están vinculadas con la

concepción de la enseñanza y con el aprendizaje que se quiere promover y el que se promueve (Angulo, 1993).

Durante la primera mitad del siglo XX y hasta la década de los 60, la función de la evaluación fue la de comprobar los resultados del aprendizaje. Ya se tratase en Términos del rendimiento académico o del cumplimiento de los objetivos propuestos. Las insuficiencias de esta posición se hicieron sentir agudamente, con el auge de la evaluación de programas y de instituciones educativas, en las décadas del 60 y el 70, donde precisamente se pensaba que la medición cuantitativa era lo más imprescindible a medirse.

Además tomando como influencia los planes, programas y proyectos del periodo progresista vivido por el auge de la economía que se implantaba al proceso educativo como un propósito para formar individuos que respondan a las funcionalidades del sector económico establecido. Se abre un espacio para cuestionarse las metas: Las metas propuestas pueden ser inmorales, poco realistas, no representativas de las necesidades de los consumidores o demasiado limitadas como para prever efectos secundarios posiblemente cruciales (*Stufflebeam, 1985*).

Además podemos establecer en base a los resultados de la evaluación observados en la comunidad educativa las funciones que tiene la evaluación, en el proceso de calidad tanto del personal humano formado en las instituciones como: escuelas, colegios y universidades y de la generaciones que en el futuro serán producto de aquello; se pueden sintetizar de acuerdo al contexto local que es el de referencia para verificar y constatar las principales funciones sociales de la evaluación que González (2001) encontró y que se exponen a continuación:

- **Las funciones sociales:** Que tienen que ver con la certificación del saber, la acreditación, la selección, la promoción. Los títulos que otorgan las instituciones educativas, a partir de resultados de la evaluación, se les atribuye socialmente la cualidad de simbolizar la posesión del saber y la competencia, en función de los valores dominantes en cada sociedad y momento.
- **Funciones de control:** Esta es una de las funciones relativamente oculta de la evaluación. Oculta en su relación con los fines o propósitos declarados, pero

evidente a la observación y análisis de la realidad educativa. Por la significación social que se le confiere a los resultados de la evaluación y sus implicaciones en la vida de los educandos, la evaluación es un instrumento potente para ejercer el poder y la autoridad de unos sobre otros, del evaluador sobre los evaluados.

- **Funciones pedagógicas:** Bajo esta denominación se sitúan diversas y constructivas funciones de la evaluación que, aunque tratadas con diferentes denominaciones por diversos autores, coinciden en lo fundamental respecto a sus significados, entre ellas se nombran las funciones: orientadora, diagnóstico, de pronóstico, creadora del ambiente escolar, de afianzamiento del aprendizaje, de recurso para la individualización, de retroalimentación, de motivación, de preparación de los estudiantes para la vida.

De todas maneras la verdadera función de la evaluación va mas allá de lo que se puede detallar en la redacción, expresión y el análisis de evidencias porque ella misma está vinculada en las personas y en las instituciones que la definen y que presenta cualidades diferentes, tomando en cuenta además que vivimos una época de grandes cambios en los campos éticos y morales donde la constancia no puede ser mantenida debiendo renovar los conocimientos y la formas de entender el mundo para ello hay que estar en constante preparación, ya que el lugar que ocupan hoy quienes están al frente de una institución es posible que hoy mismo o mañana seamos los que estaremos al mando.

3.2.7 Metas de la evaluación

La evaluación educativa parte de los objetivos propuestos a nivel nacional, desde el nivel macro que lo conforma el Ministerio de Educación con sus planes y programas de estudio, pasando por el nivel micro de las instituciones educativas y de las competencias del docente, cada meta transforma el camino de las personas y le permiten crecer a él y a la institución educativa con una proyección a cada paso.

En 2006, Murillo destacó que en efecto, el estado y las instituciones educativas deben garantizar una educación de calidad para todos. Avanzar en tal dirección y

tener éxito en tamaña tarea, supone actuar y proponer de manera justa y equitativa acciones pertinentes y relevantes de las siguientes metas:

- Desarrollo personal integral: cognitivo, ético-moral, emocional, físico y creativo.
- Desarrollo social y participación ciudadana y democrática.
- Desarrollo económico: aprendizaje y competencias para el trabajo.

3.2.8 La evaluación de la calidad

Ya el propio concepto de calidad resulta complejo, mucho más lo es cuando se relaciona con la educación (procesos y resultados). Al realizar una retrospectiva de lo que nos ha dejado el pasado acerca de lo que en realidad es calidad, vienen a la mente muchas dudas y preguntas que muchas veces no podemos contestar con toda seguridad. Ahora bien se tratara de enmarcar el significado de calidad dentro del proceso de evaluación pero desde un ámbito plenamente educativo el mismo que viene a ser el conjunto de las propiedades esenciales de algo, por las cuales se distingue de los demás.

Ahora bien, no siempre la naturaleza y propiedades de algo se hacen efectivas, reales. Se tiene calidad de manera efectiva cuando el conjunto de propiedades de algo se expresa en su forma de operación; en la medida que eso ocurra se tendrá más o menos la calidad que le es propia. De lo anterior se deriva que al hablar de calidad de la educación, se haga referencia a un conjunto de propiedades constituyentes del servicio educativo. Cada persona es única y va a responder por lo que es de una forma totalmente distinta, la calidad por tanto encierra un factor de gradualidad según el mayor o menor grado de hacerse la calidad efectiva. De ahí que resulta difícil un concepto unívoco de calidad de la educación y según Murillo M. R, (2010) se entiende que:

La evaluación desde esa mirada exige hacer un juicio de valor sobre cómo se desarrolla y qué resultados genera el conjunto del sistema educativo y sus componentes; es decir, desde la estructura, organización y financiamiento; el currículo y su desarrollo; el funcionamiento de las escuelas; el desempeño de los docentes; lo que aprenden los estudiantes en el aula y sus consecuencias en el acceso a oportunidades futuras y movilidad social. Requiere un juicio de valor que alimente la toma de decisiones dirigida a la mejora de los niveles de calidad y equidad de la educación y lo haga a partir de una adecuada lectura y análisis macro y micro, así como desde los propios actores del escenario educativo (p.100).

En palabras más familiares al hablar de la calidad de la educación nos referimos en forma directa al servicio educativo que ofertan las diversas instituciones de los diversos sectores sociales al que hacen mención, que a veces entran en conflicto por querer acaparar o monopolizar el mercado. Además la calidad es siempre un término relativo que admite comparaciones y porque cada nación, de acuerdo con sus requerimientos y expectativas socio-educativas, lo mismo que en el marco de sus definiciones políticas, concibe su ideal de educación, las normas y el papel que deben jugar los agentes y actores educativos (escuela, universidad, docentes, padres de familia, medios de comunicación, etc.) para asegurar su cristalización (Bernal, 1993)

De esta manera, puede decirse que la calidad de la educación es un concepto dinámico, que cambia con el tiempo; es diverso, pues varía según el contexto social, entre países y dentro de estos; es multidimensional, puesto que es producto de diversas condiciones y es total, dado que implica una atención en las diferentes dimensiones del aprendizaje, como son la cognoscitiva, la socio afectiva y psicomotora y los procesos intervinientes para lograrlos.

Así pues la calidad no depende solamente de los que las instituciones proyectan o promocionan a través de los medios de comunicación sino de lo que las personas representan o demuestran en las diferentes instancias de la vida como el resultado de haber incorporado todo un bagaje de información y conocimiento para aplicarlo en situaciones de orden cotidiano y práctico.

3.2.9 ¿Qué significa calidad educativa?

La calidad educativa es según la LOEI (2011) que establece de acuerdo a la constitución política de nuestro país en su artículo 26 que "la educación como un derecho que las personas lo ejercen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado" (p.4). Además se debe centrar en el ser humano para garantizar su desarrollo holístico en una cultura de participación democrática y ser consciente de su realidad para actuar con sentido crítico en favor de los intereses propios de su comunidad y país. Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un

sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo. Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

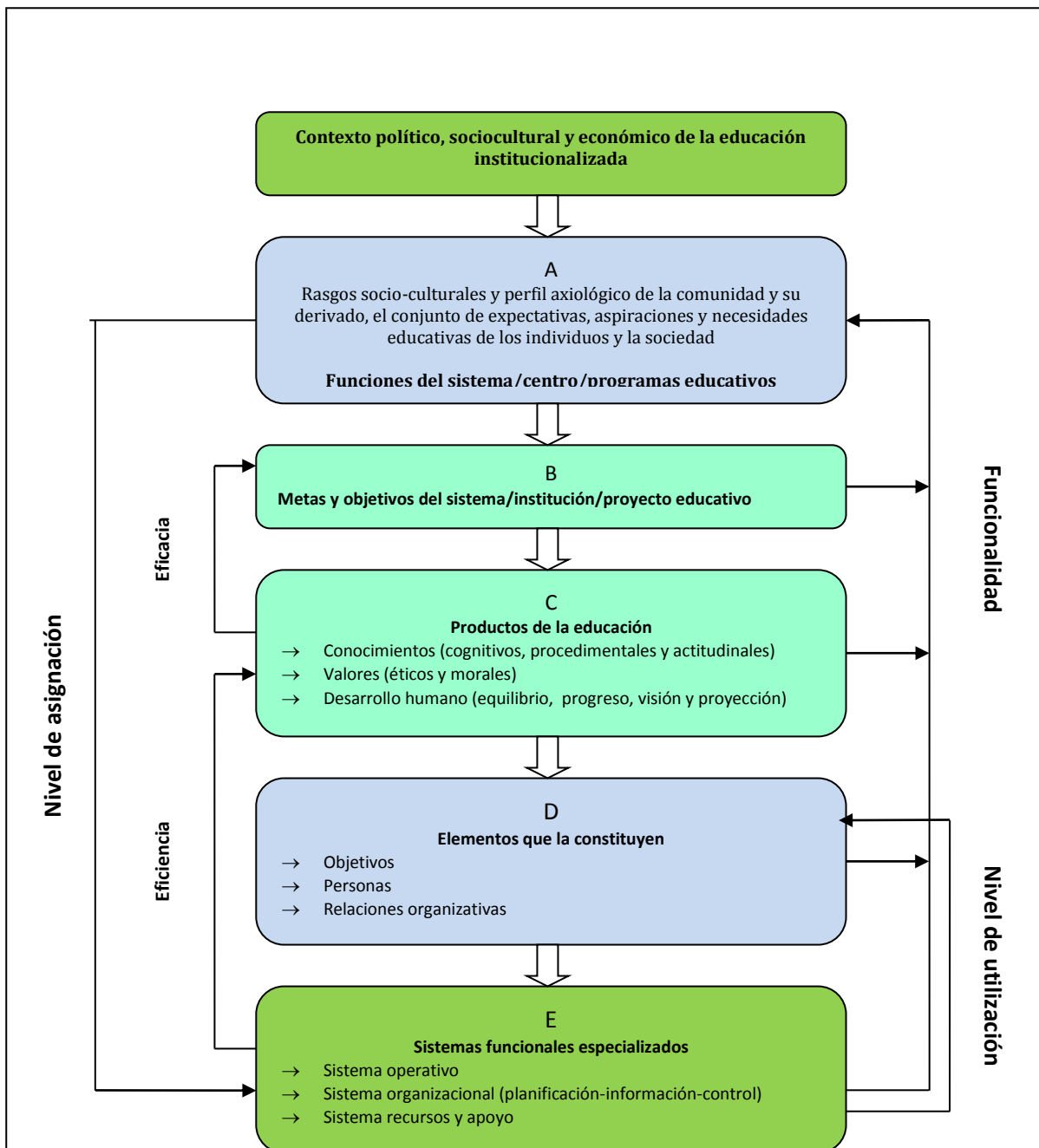
3.2.10 Algunas precisiones sobre la calidad

La asociación de la calidad como algo inherente a la excelencia no es una utopía que no esté al alcance de todos, es mas la calidad está presente como principio básico del accionar humano. La carencia de un concepto de calidad como referente de la evaluación de un sistema educativo se traduce obviamente en la imposibilidad de establecer criterios para la selección de variables, como indicadores, que garanticen información sobre algo que llamamos calidad, cuya identidad no está determinada.

De la Orden, A (2009) señala que “una forma habitual de acercarse a este conocimiento, especialmente en la evaluación de programas, es la construcción de lo que usualmente se conoce como *modelo lógico* del objeto a evaluar que consiste en la representación gráfica de sus componentes y las relaciones entre ellos” (pp. 26-27).

A partir de las ideas señaladas construimos el modelo lógico del objeto a evaluar que, en este caso es la calidad de la educación y se presenta en la siguiente figura como un modelo sistémico representando a los componentes del sistema y las relaciones entre ellos implicadas en el principio supuesto para definir la calidad de la educación.

MODELO SISTÉMICO DE LA CALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO



Fuente: Tomado de Arturo De la orden (2009:12)

Elaboración: Alonso Tacuri

3.2.10.1 Estándares de calidad educativa

De acuerdo Chinín (2011) “los estándares de *calidad educativa* son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (p.6). Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a *estudiantes*, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejarse en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a *profesionales de la educación*, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente cuando los estándares se aplican a las *escuelas*, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos, básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser de sentido común a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

3.2.10.2 Evaluación de la calidad en las instituciones educativas en el Ecuador

En un país lleno de contrastes y acostumbrado a cambios repentinos de regímenes no es de extrañar que la educación y las instituciones educativas sea el principal medio por el que circulan las principales novedades, a veces en forma positiva con beneficios para todos los involucrados o también con situaciones que afectan y no permiten el normal funcionamiento, provocando el estancamiento y el retraso a nivel social.

Las instituciones de educación especialmente las universidades son el marco referencial del desarrollo económico, social y cultural de una determinada región, provincia o ciudad donde se encuentran que han ganado prestigio a través del tiempo y del éxito de los profesionales que han formado; este status conferido en primera instancia por la aprobación de la población debe justificarse en calidad tanto en la gestión y logros en el mediano y largo plazo que se miden en el grado de eficiencia y eficacia que los individuos alcancen con un mínimo empleo de recursos y de tiempo para de esta forma dejar por sentado lo que realmente es calidad. La reflexión conceptual precedente nos conduce a penetrar en la naturaleza, razón de ser, misión, de la universidad en la perspectiva de su quehacer y de su acción global. (Uribe, 2000).

La universidad tiene que ver con la producción y distribución del conocimiento, con el desarrollo de la ciencia y con la creación y transmisión de la cultura. La universidad ha sido creada para la *excelencia* en razón de su quehacer respecto del conocimiento, la ciencia, la cultura, la investigación, el capital humano, profesionales y especialistas en las distintas ramas del saber que prepara, los valores que reproduce y construye, el impacto en el desarrollo y tipo de desarrollo económico y social que impulsa, el poder de pronunciarse con toda independencia y plena responsabilidad sobre los problemas éticos y sociales como una especie de poder intelectual que la sociedad necesita para que la ayude a reflexionar; comprender y actuar en el valor agregado de sus egresados y maestros (Escudero, 1999).

La LOEI (2011) manifiesta que el principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente. Por lo tanto en las instituciones de educación superior y los demás niveles en los que participa el Ministerio de Educación la evaluación de la calidad permite determinar las verdaderas condiciones de la institución, sea en las carreras o programas vinculados con su acción, a través de la recopilación sistemática de datos tanto cualitativos y cuantitativos para emitir un juicio o diagnóstico inicial o final.

CAPÍTULO III

3.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes

En el país el magisterio ecuatoriano conformado por los maestros y maestras del país de todos los niveles de educación, en especial los docentes de educación general básica participaron de un proceso de evaluación que se aplicó a una muestra del 25% del total general del régimen costa, el objetivo de esta política educativa implantada por el ministerio es conocer el desempeño docente en la institución educativa y en el contorno socio-cultural del que también forma parte para en su defecto tomar decisiones correctoras y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que es el lo que más se habla en educación (LOEI, 2012).

Para empezar vamos a desglosar los términos asociados a lo que es evaluación del desempeño docente, tomando en cuenta existen otros profesionales de las diferentes ramas del saber humano que también se evalúa su desempeño así que los conceptos expuestos podrán adaptarse según las necesidades independientemente de la profesión que sea.

3.3.1. ¿Qué es desempeño?

El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés *performance* o de *perform* aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad (Rueda, 2009).

De acuerdo a Diccionario Océano (2006) “el desempeño se relaciona con la capacidad innata para desarrollar algo determinado en relación con el objetivo o situación que necesita ser trabajada” (p.212).

De acuerdo a la realidad de la institución o empresa se pueden tomar estándares propios que personalizan y permiten ganar status a nivel social de esto se establece que para tener una metodología general de medición, hay que contar con un modelo básico de funcionamiento de la empresa o sistema para que sea objeto de evaluación. Otro asunto que se viene al empezar a comprender lo que es

desempeño y que se lo toma como sinónimo es el rendimiento, a menudo es el término más corriente empleado en el contexto de la educación Comellas, M. J (2002).

Al respecto se considera que el desempeño docente de acuerdo a la actualidad y el desarrollo de las continuas reformas como medio de verificación permite además:

- Conocer el modo de trabajar en el interior y exterior de la institución.
- Para contrastar este funcionamiento con uno deseable, equilibrado en términos de comportamiento, gestión y vocación
- Para derivar recomendaciones hacia la mejora continúa.
- Para utilizar el aprendizaje en nuevas experiencias.
- Para verificar y enriquecer la estrategia.

3.3.2. Una aproximación para la definición de las competencias docentes

En otros trabajos ya se ha abordado de forma central el tema de la definición de las competencias, tanto en su dificultad conceptual como en sus implicaciones para acordar cuáles serían las apropiadas para cada nivel escolar y formación profesional de acuerdo a unos estándares de desempeño que han sido propuestos ya por los organismos educativos (Moreno, 2009 y Cano, 2008).

Para algunos autores la gran diversidad de concepciones reflejadas en las definiciones disponibles representa un obstáculo para su identificación, para favorecer el diseño de estrategias y con mayor razón para evaluarlas. Sin embargo, es un hecho que en cada situación local finalmente se aceptan algunas de las definiciones disponibles y a partir de adscribirse a ellas, se elaboran y proponen listas tentativas consensuadas entre los distintos sectores de participantes que les han permitido sugerir y poner en marcha una gran variedad de acciones, como desarrollar programas y proponer criterios para su enseñanza y evaluación.

A la dificultad inicial de adoptar una definición consensuada de competencia se agrega el hecho de que se trata de una profesión como la docencia, actividad compleja y polémica. Compleja por tratarse de una actividad humana relevante que ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas y motivo de discusión en la construcción de diversos modelos sociales.

Se da polémica, por la desidia asociada para acordar cuáles son o deberían ser sus funciones y roles en los distintos contextos y entornos educativos (educación formal/no formal, niveles escolares, ambientes multiculturales), cuáles las didácticas convenientes para cada una de las disciplinas y cuáles las estrategias más apropiadas para las diversas situaciones de aprendizaje (cursos, seminarios, talleres, laboratorios, prácticas de campo, etc.). No obstante, tomando en cuenta lo antes mencionado, se pueden examinar algunas definiciones como punto de partida para sugerir un conjunto de competencias docentes que den pie al señalamiento de ciertas consideraciones para su evaluación.

Zabala y Arnau (2008), después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, proponen conceptualizarla como:

La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada (pp. 43-44).

Por su parte Cano (2008), al abordar el tema de las competencias docentes, adopta la definición de Perrenoud (2004, p. 36), como “la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizandole a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento”.

Una tercera definición la formula Comellas (2002):

Aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de “saber, saber hacer y saber estar” mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja (p. 19).

Las tres definiciones resaltan el aspecto de la complejidad de las tareas que se pretenden realizar de manera eficaz en contextos específicos y el empleo de múltiples recursos cognitivos, psicomotores y afectivos en forma interrelacionada que se ponen en juego, resulta atractiva la forma de referirse a una persona competente como aquella que sabe, hace y sabe estar. Cualquiera de estas

definiciones puede ayudar para la identificación de la actividad profesional de los profesores en términos de tipos de competencias e inclusive para su posible clasificación (genéricas/específicas; instrumentales/personales, etc.).

3.3.3. Criterios para orientar la evaluación de las competencias docentes

En primer lugar hay que advertir que el intento por evaluar las competencias docentes es consecuencia obligada de la adoptar el modelo de enseñanza por competencias que conlleva la incorporación de acciones distintas tanto para los maestros como para los estudiantes y que efectivamente la evaluación de las competencias docentes puede resultar un elemento muy importante en el desarrollo y puesta a prueba de este modelo.

Por otra parte, en cuanto a la evaluación del desempeño docente, es deseable considerar, en primer lugar las reflexiones formuladas por los estudios a nivel nacional de la realidad pedagógica del docente con el nuevo currículo y de acuerdo con Rueda, M. (2009) se puede dar en distintas dimensiones, estas son:

1. Dimensión política de la evaluación.
2. Dimensión teórica.
3. Dimensión metodológica-procedimental.
4. Dimensión de uso.
5. Dimensión de evaluación de la evaluación (p.7).

La evaluación de las competencias en el contexto del enfoque por competencias representa algunas ventajas respecto de las evaluaciones tradicionales. Algunas de ellas son: permiten la incorporación de un rango mayor de atributos en su descripción, destacan públicamente lo que deben hacer los profesionistas competentes y lo que se espera de ellos, proporcionan metas más claras para los formadores y clarifican las expectativas a los aprendices. De igual manera proporcionan bases para elaborar procedimientos más sólidos de evaluación de las habilidades profesionales y obligan a la clarificación de qué, para qué y cómo se hará la evaluación (Niño, 2001).

Tardif (2004) citado en Rueda (2009):

Por otra parte, hay que reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias. Esta nueva situación, planteada por el enfoque de competencias constituirá un reto para conducir su presentación, asimilación y puesta en marcha por el actual cuerpo docente de las instituciones escolares (p.8).

En cuanto a la docencia, la evaluación puede concebirse también como un recurso para consolidar el reconocimiento social sobre su importancia estratégica en los procesos de formación y capacitación al cual debe darse toda la prioridad posible por los organismos de apoyo y coordinación a nivel de país. Al hablar de docente a muchos se nos viene a la cabeza el término maestro o profesor, que presta sus servicios en una institución educativa en cualquier nivel y que tiene por encargo la formación de seres humanos para la sociedad.

En definitiva el docente reconoce y es consciente que la enseñanza es su trabajo y profesión con la que se identifica. Procura entonces y pone en juego todas sus habilidades en enseñar de la mejor forma posible a sus educandos en cualquier circunstancia y lugar que se encuentre. Hace algún tiempo sobretodo los maestros rurales que trabajaban en las comunidades de la provincia eran considerados los líderes comunitarios, donde los pobladores recurrían para solicitar información, pedir consejos y acompañar en las actividades que se planificaban dentro y fuera de la comunidad; todo esto con absoluto respeto y generosidad haciendo que el profesor preste todo su contingente humano para solventar y resolver los múltiples problemas comunitarios.

En la actualidad eso ha cambiado en sobremanera por la aparición en el escenario de otros agentes sociales que también desempeñan funciones de liderazgo y necesitan la cooperación de más de una persona, a pesar de ello se puede observar la discrepancia y la poca conciliación en temas que involucran el trabajo, la aceptación de roles y el compromiso de liderar un grupo sin recompensa moral (Unesco, 2007).

3.3.4. Funciones de los docentes de hoy

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito y con una disciplina eficiente para el beneficio de todo el conglomerado institucional (Santillana, 2009).

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto enseñar (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a aprender a aprender de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas de las TIC, tengan en cuenta sus características formación centrada en el alumno y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Bonilla (2012) existen estudios en diversos ambientes escolares y diferentes grupos humanos, hacia ello se debe emplear múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente y trabajen en colaboración con otros colegas *superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio* manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias que se pueden presentar y que a través de proyectos y microproyectos se puede llegar a mejorar.

3.3.5. Perfil del docente en la institución y comunidad

Según el PEI de la escuela José Miguel Unda (2010) se manifiesta que para hacer frente a los nuevos desafíos de la sociedad actual el docente deberá poseer las siguientes características.

- Poseer una conciencia crítica-reflexiva de su entorno.
- Demostrar habilidades investigativas en situaciones de exigencia cotidiana.
- Innovador de aprendizajes significativos y nuevas tendencias didácticas.
- Aplicar los conocimientos teórico-prácticos en situaciones reales de su entorno.
- Contribuir al desarrollo de personalidades a través de los valores básicos del ser humano.
- Involucrarse con sus estudiantes en el desarrollo del aprendizaje en el aula y el medio.
- Consciente de sus potencialidades y limitaciones buscando alcanzar nuevas metas que le permitan ser cada vez mejor.
- Tener una personalidad equilibrada y certera acorde a los buenos valores éticos y morales.
- Mantener un perfil profesional elevado con una autoestima que refleje su actitud de maestro.
- Mostrar sensibilidad frente a hechos que involucren las relaciones de vida de la institución.
- Aplicar habilidades comunicativas en su vida personal y laboral para mejorar sus relaciones sociales.
- Manifestar una actitud de liderazgo en las instancias educativas y de su vida.
- Aportar en su institución con visiones e ideas nuevas para la proyección de un mejor futuro.

Los docentes sin duda deben ser las personas más preparadas del mundo profesional y tener más que mil virtudes con sus estudiantes, padres y el resto de actores educativos; si y una de las características que más lo definen es su *actitud* ante el trabajo y las relaciones socioafectivas en el ambiente de aula. Es siempre el maestro el que asume diversos roles al momento de trabajar y es esa interacción creada la que lo define como un maestro exitoso o no; no obstante González (2000)

menciona que un docente debe poseer a mas de vocación unas actitudes y aptitudes que le permitan trabajar con la materia más fina que es el espíritu humano, una profesión noble y hermosa por lo que, solamente quien ama de verdad a los suyos la puede hacer de la forma más exquisita posible.

Para tener una idea más plausible a continuación se presenta la siguiente figura.



Fuente: Guía de Acción docente (2008)

Elaboración: Alonso Tacuri

3.3.6. La competencia profesional entre docentes

El ser docente no es el simple hecho de trabajar y cumplir una carga horaria con un grupo de estudiantes, sean estos niños, adolescentes o adultos en un plantel educativo o área determinada para la profesión. Abarca un campo de experiencias sociales y éticas con un cumulo de mentes diferentes que miran e interpretan la realidad cada uno con una forma diferente.

Según Marcela Román y F. Javier Murillo (2008) “las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes (p.2).

La competencia profesional es una configuración psicológica compleja en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto. Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino también porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales y dispone de recursos de carácter personal que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable.

En la estructura de la competencia profesional participan, por tanto, formaciones psicológicas cognitivas (hábitos, habilidades), motivacionales (interés profesional, valores, ideales, la autovaloración), afectivas (emociones, sentimientos) que en su funcionamiento se integran en la regulación de la actuación profesional del sujeto en la que participan recursos de análisis personal tales como: la perspectiva temporal, la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión personalizada y la posición activa que asume el sujeto en la actuación profesional son parte de la interacción vivida entre compañeros y el grupo de estudiantes de la institución (Arata, 2008).

3.3.7. La formación de la competencia profesional

En las investigaciones que hemos desarrollado hemos partido de la concepción de la educación del profesional desde una perspectiva histórico-social del desarrollo humano en virtud de la cual entendemos que la competencia profesional es el resultado de un proceso de educación de la personalidad para el desempeño profesional eficiente y responsable que no culmina con el regreso del estudiante de un centro de formación profesional sino que lo acompaña durante el proceso de su desarrollo profesional en el ejercicio de la profesión.

Entonces la competencia profesional propia de cada docente se construye de forma individual a través de diferentes procesos en la formación cotidiana con otros colegas con un intercambio mutuo de ideas y sociabilidad pedagógica.

Cano (2005) citado en Rueda (2009) donde “las competencias, se afirma, subsumen las inteligencias múltiples y aúnan el conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal con sentido global y aplicativo” (p.4).

La realidad experimentada del trabajo en el aula y comunidad el docente puede ejercer una influencia poderosa en su entorno a través de:

- El aporte individual del docente se enriquece con actuación social en la comunidad educativa.
- En el proceso de educación de la competencia profesional tanto en el centro de formación profesional como en los centros laborales, los docentes y tutores asumen un rol orientador mientras que los estudiantes y profesionales asumen un rol de sujeto de su formación y desarrollo profesional.
- En el campo profesional es necesario tener en cuenta que la educación de la competencia profesional debe sustentarse en una metodología participativa de enseñanza-aprendizaje, en una comunicación dialógica entre docentes y estudiantes, tutores y profesionales, así como en una evaluación centrada en el proceso de construcción de la competencia profesional a través de la autoevaluación y la heteroevaluación en el ejercicio de la profesión.

3.3.8. *Desempeño profesional de los docentes en el país*

Ahora bien las políticas educativas implantadas en el país producto de las decisiones de todo un pueblo que ansiaba ver cambios rotundos en la sociedad en cuanto se refiere al mejoramiento de la calidad de vida, se empezó a trabajar en el campo educativo sobretodo en la verificación del nivel docente en procesos de aprendizaje como: visión, equidad, vocación, actitud, profesionalismo y adaptabilidad de las situaciones ligadas a su trabajo. Todo aquello para construir una apreciación del nivel de logro y gestión que ha conseguido el docente mediante su trabajo en el aula y comunidad y que hoy en día se está evaluando este rendimiento a través de las pruebas Ser 2012 que tratan de buscar los más altos estándares de calidad de los docentes independientemente del nivel desempeñado (MEC, 2012).

Ahora bien no todos los docentes del país concuerdan con esta estrategia del gobierno central ya que a veces se toma como chivo expiatorio para desacreditarlo y sancionarlo como si únicamente él fuera el responsable de la crisis moral y ética que vive nuestro país. Esto también es tomado en cuenta por pedagogos del país y del área andina y según Velandia (2010) en su revista de actualizaciones pedagógicas sobre la evaluación:

Inicialmente, algunas aproximaciones éticas y políticas frente a la evaluación muestran que el problema apremiante del proceso evaluador de los educadores es el que atañe al uso que la administración y la comunidad educativa en general puedan hacer de los informes o resultados de la evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes (p. 113).

La evaluación no se refiere al simple otorgamiento de calificativos a los avances o retrocesos evidenciados por los maestros, tampoco es un juicio moral para catalogar a un maestro como excelente, muy bueno, bueno o deficiente; se refiere a la apreciación pedagógica sobre sus habilidades globales. Identifica, describe e interpreta los aspectos relevantes en el proceso de enseñanza aprendizaje tanto de estudiantes y docentes para saber y ayudar en forma mediada a consolidar lo propuesto confiando en sus propias posibilidades. De acuerdo al Ministerio de Educación *La evaluación del desempeño docente* permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

Se ha propuesto en la actualidad dos tipos de evaluación, *la evaluación interna y la evaluación externa* aplicado para los docentes desde el nivel de preparatoria, el básico y bachillerato abarcando todas las áreas y especialidades. Se puede aplicar las diversas modalidades de evaluación de acuerdo a la realidad institucional así como los documentos a emplear deben ser seleccionados sin causar el mayor impacto durante el trabajo del docente con sus estudiantes.

CAPÍTULO IV

3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

Los directivos son las máximas autoridades educativas que se encuentran al frente de una institución sea del sector público o privado, de acuerdo al nivel educativo pero refiriéndonos más a las instituciones que están bajo la tutela del Ministerio de Educación con la que la mayoría de docentes están más familiarizados por la situación de trabajo; cabe recalcar que el número de autoridades en una institución depende de su tamaño, sostenimiento, organización y el sector donde está ubicada para establecer los parámetros para su designación.

Existen instituciones educativas bastante numerosas con más de un modalidad de estudio, esto especialmente los colegios donde existe las autoridades y además para poder administrar el personal y los recursos está dividido en departamentos y áreas. En el caso de las instituciones de educación básica en lo que refiere a los *centros educativos matrices* y escuelas completas la distribución y el organigrama para las autoridades tiene una relación más directa; no debemos olvidar a las instituciones que se encuentran en el *sector rural* en especial las escuelas unidocentes donde existe un solo profesor/a que hace las veces de director y docente y las pluridocentes con un caso similar solo que hay hasta cinco maestros en la institución.

En la actualidad las instituciones educativas que eran consideradas escuelas y colegios están cambiando de denominación de acuerdo al nuevo reglamento de la LOEI (2012) y esta gestión está a cargo de los directores o rectores de cada institución educativa. Los directivos en el sistema de educación que a nivel nacional está acordado, se pueden se pueden sintetizar en una forma más sintética en el siguiente cuadro:

EDUCACIÓN INICIAL	ESCUELA EDUCACIÓN BÁSICA	COLEGIO DE BACHILLERATO	UNIDADES EDUCATIVAS
Director	Director	Rector	Rector
-	Subdirector	Vicerrector	Vicerrector
-	Inspector general	Inspector general	Inspector general
-	Subdirector general	Subinspector general	Subinspector general

Fuente: MEC (2012)

Elaboración: Alonso Tacuri (2012)

Además y de acuerdo al reglamento actual de la LOEI (2012), en cada institución de educación especialmente las que tienen un gran número estudiantil que correspondería a las parroquias y cantones del país estarán conformados por organismos internos que en algún caso ya existía y solamente ha cambiado la denominación, entre ellos se menciona:

- Junta general de directivos y docentes
- Consejo ejecutivo
- Junta de docentes de grado o curso

3.4.1. Definición, propósito y funciones generales del director

3.4.1.1. Definición

El director o rector de la escuela de educación primaria o colegio es aquella persona designada o autorizada, en su caso, por el Ministerio de Educación a través del supervisor escolar de la zona o distrito educativo para ser más explícito como la primera autoridad responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la institución por un período determinado o según dispone el reglamento educativo.

Oceano (2011) manifiesta que la palabra director proviene en su etimología del latín *director* aludiendo a quien dirige, y a su vez *dirigir* proviene del vocablo latino "*dirigere*", y significa ordenar en muchas direcciones, por lo cual su tarea es

básicamente administrativa. El director es entonces aquel que manda, suponiendo una relación de mando-obediencia; es quien ordena, guía y dispone un emprendimiento.

3.4.1.2. Propósito

El rector está encargado de administrar el plantel y velar por el desarrollo del servicio educativo y docente de acuerdo a las leyes, normas y reglamentos que han sido establecidos por el Ministerio de Educación, además lidera de forma coordinada con el resto del cuerpo directivo las funciones técnicas administrativas de la institución, es además su representante legal en la mayoría de actos públicos sociales en la jurisdicción o lugar que vaya (Manual Básico del docente, 2002).

3.4.1.3. Funciones Generales

En lo que concierne a este punto se encuentran las funciones que debe cumplir el directivo independientemente del tipo de institución que dirige:

1. Controlar que la aplicación del plan y los programas de estudio se efectúen conforme a las normas, los lineamientos y las demás disposiciones e instrucciones que en materia de educación básica y bachillerato establece el Ministerio de Educación.
2. Prever y organizar las actividades, los recursos y apoyos necesarios para el desarrollo del plan y los programas de estudio.
3. Dirigir y verificar, dentro del ámbito de las escuelas que la ejecución de las actividades de control escolar, de extensión educativa y de servicios asistenciales se realicen conforme a las normas y los lineamientos establecidos.
4. Evaluar el desarrollo y los resultados de las actividades del personal a su cargo en la escuela, las aulas y la comunidad educativa. (Leithwood, 2009).

En los últimos años la función e importancia de los directivos se ha hecho más notoria, en el desarrollo de proyectos institucionales, el desarrollo comunitario y la

aplicación de políticas de mejoramiento docente como son la asistencia a cursos y seminarios de formación; además el Ministerio de Educación ha propuesto una serie de estándares aplicables para las instituciones educativas, docentes y directivos orientadas al mejoramiento y calidad de la educación.

Contradiendo lo que se dice en los anuncios televisivos por parte del gobierno nacional sobre la ayuda y desarrollo académico en las provincias marginadas como la nuestra que siempre es tomada en cuenta en desarrollo de planes educativos piloto o otros que tienen que ver con la educación; ya en la elaboración de presupuestos, acreditación, gestión y descentralización no siempre los recursos llegan a todos los sectores y lugares marginales sino que por el contrario se quedan en provincias consideradas grandes y relevantes dejando en una desatención y olvido que continua aún como círculo vicioso sin fin. También corresponde por parte de los directivos y autoridades exponer esta situación a los organismos inmediatos y nacional y hacer respetar la equidad y los derechos que todos nos merecemos (Paladines, 2006).

3.4.2. Estándares educativos

La exigencia docente hoy en día es sumamente alta y más aún la directiva que con las nuevas reestructuraciones en el nivel macro que es donde emanan todas las novedades actuales, la exigencia de trabajo en algunos ámbitos es de obligatoriedad y acotación para que la institución se encuentre posicionada de acuerdo a lo que dispongan las leyes y reglamentos que son regidas por un organismo de control a nivel de la provincia, región y país.

El Ministerio de Educación en su propuesta para la discusión ciudadana (2011) se ha diseñado en una fase de propuesta los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar y de Infraestructura con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares.

3.4.2.1. Estándares de Gestión Escolar

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además de favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal, de acuerdo a lo que previamente se ha propuesto en los reglamentos tanto de la institución como del Ministerio.

3.4.2.2. Estándares de Desempeño Profesional

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

La especialización docente exige un desempeño bastante polifacético en lo que tiene que ver con el liderazgo educativo, entonces para ello se debería apostar por la autopreparación y el intercambio pedagógico y social por parte de los directivos y docentes a través de *Círculos de estudio, jornadas pedagógicas y actividades cívico culturales* y de acuerdo con Uribe B. (2005) quien señala acerca de los estandares directivos.

Así como el rol de los profesores es clave en los procesos de aprendizajes, el de los directivos es eficacia de la organización escolar. Este reconocimiento explícito de la responsabilidad del director(a) en liderar (y no sólo administrar) la escuela y su Proyecto Educativo Institucional (PEI) (...) Esta poca valoración queda en evidencia al ver su importancia relativa en el debate de reformas educativas o bien en medidas explícitas de los sistemas educativos en relación con el marco de acción que los rige. Lo anterior se explica en la medida en que los profesores, las metodologías de aula y los resultados han sido el centro de la atención y no existe, a lo menos no en latinoamericana, evidencia contundente de la influencia de las prácticas directivas en los aprendizajes escolares (p.304-305).

3.4.2.3. Estándares de Aprendizaje

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

que están al igual regidos por reglamentos estipulados en la ley de educación y cuya interpretación está a cargo de los directivos en calidad de líderes institucionales (Bolívar A. B., 1997)

3.4.2.4. Estándares de Infraestructura Escolar

Establecen requisitos esenciales desde la estructuración institucional a nivel de departamentos y en instalaciones pedagógicas a nivel básico y bachillerato, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

3.4.2.5. Estándares de desempeño profesional directivo

Así como el rol de los profesores es clave en los procesos de aprendizajes, el de los directivos es igualmente clave en crear las condiciones institucionales que promuevan la eficacia de la organización escolar. Este reconocimiento explícito de la responsabilidad del director/a en liderar (y no sólo administrar) la escuela y su Proyecto Educativo Institucional (PEI) en nuestro contexto es más bien reciente, en particular el hecho de vincular su quehacer con la mejora en los aprendizajes a través de su influencia en las prácticas docentes. Esta poca valoración queda en evidencia al ver su importancia relativa en el debate de reformas educativas o bien en medidas explícitas de los sistemas educativos en relación con el marco de acción que los rige.

Lo anterior se explica en la medida en que los profesores, las metodologías de aula y los resultados han sido el centro de la atención y no existe, a lo menos no en latinoamericana, evidencia contundente de la influencia de las prácticas directivas en los aprendizajes escolares y según Leithwood (2009) los antecedentes preliminares, nos permiten afirmar que esta influencia es más bien indirecta, es decir hay temas y acciones de los directivos que provocan condiciones claves para generar mejores condiciones para los procesos de aprendizaje.

En el Ecuador en base a las evidencias, la experiencia acumulada y las necesidades prioritarias y emergentes, se debe procurar una gestión educativa que involucre y exprese los estándares del desempeño directivo y docente. El desempeño directivo

busca contribuir de la manera más significativa y coherente a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en los establecimientos educativos ecuatorianos. El objetivo de los estándares de desempeño directivo es procurar un liderazgo pedagógico que facilite especialmente a los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de salida y destrezas con criterio de desempeño de la Educación General Básica y Bachillerato (LOEI, 2012)

3.4.3. Dimensiones de desempeño directivo

De acuerdo al Ministerio de Educación existen cuatro dimensiones del desempeño directivo y cada una desarrolla estándares generales y específicos.

A continuación se exponen las dimensiones, estas son:

- Liderazgo
- Gestión pedagógica
- Gestión del talento humano y recursos
- Gestión del clima organizacional

3.4.3.1. El liderazgo directivo

Álvarez (2010) se refiere a la visión y dirección que la máxima autoridad posee, que conforman un conjunto de cualidades y se refieren especialmente a la dirección, planificación y ejecución del Proyecto Educativo (PEI). Al igual juntamente con sus colegas generan expectativas que afectan positivamente a la comunidad educativa, donde se designan roles a los docentes con total *interdependencia positiva* y por último permite una comunicación constante con todos los actores para evaluar y rendir cuentas de lo realizado.

Uno de los temas más sensibles en la discusión sobre la calidad de la educación ha sido en los últimos años, el relacionado con las políticas y estrategias orientadas a la formación de los directivos de los centros educativos, como aspecto fundamental para favorecer la innovación en la gestión escolar según Bolívar (2008) “El liderazgo

escolar no es una característica exclusiva del rol de director, sino que es deseable en todos los actores que asumen la responsabilidad sobre una tarea o contribuyen a generar visiones de cambio” (p.5).

Se habla además de la centralización a la autonomía, lo cual implicó para los directivos nuevas responsabilidades y complejas demandas en el manejo administrativo-financiero de los recursos asignados, la gestión con las comunidades, los resultados en el aprendizaje de los estudiantes y la toma de decisiones colegiada. Implicaba responder, tanto a las exigencias externas relacionadas con la normatividad educativa, como a los requerimientos internos de los docentes, los estudiantes y los padres de familia y ello requería de los respectivos conocimientos y preparación.

3.4.3.2. Gestión pedagógica

Es tipo de dimensión es la que mas podemos apreciar en las escuelas y colegios del país porque se encuentra relacionada con el trabajo de los docentes, la mediación de los directores y el aprendizaje de los estudiantes dentro y fuera de la institución educativa. Se puede especificar tres tipos de funciones relacionadas con esta gestión, estas son:

- Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo.
- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación.
- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

3.4.3.3. Gestión del talento humano y recursos

En relación con MEC (2012) sobre la observación y priorización de personas vinculadas con la educación está relacionada en forma específica con el desempeño que tiene el directivo de los recursos humanos, financieros y los recursos necesarios que contribuyen a alcanzar la consecución de metas y el desarrollo del establecimiento educativo, podemos destacar algunas características tales como:

- Propiciar un ambiente institucional apropiado para los docentes, estudiantes y PP FF.
- Optimizar el empleo adecuado de recursos y control de los gastos.
- Aplicar las leyes y reglamentos correspondientes cuando sea necesario.
- Demostrar un elevado perfil profesional y promover la preparación académica.

3.4.3.4. Gestión del clima organizacional

Esta dimensión tiene íntima relación con las anteriores para sintetizar en forma coherente las funciones que los directivos tienen que cumplir para conseguir el éxito de la institución, muchos de estos principios se encuentran estipulados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010) en los perfiles de salida y de las bases pedagógicas, entre ellos podemos mencionar:

- La práctica de valores y la fomentación de una cultura de paz.
- Promover la conservación de la identidad nacional.
- Fomentar un ambiente de respeto y equidad entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

4. METODOLOGÍA

4.1. PARTICIPANTES

El presente proyecto de tesis referente a Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato se realizó en la parroquia Pozul, cantón Celica, en el Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez”. Es una institución cuyo sostenimiento es fiscal y actualmente imparte educación de bachillerato técnico agropecuario y bachillerato común unificado en ciencias generales, en este establecimiento se trabaja con una única jornada la matutina. En lo que se refiere a la población está considerada de la siguiente manera:

- Rector y vicerrector
- Docentes
- Docentes coevaluadores
- Alumnos del 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} AEGB
- Alumnos del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato
- Padres de Familia
- Supervisor escolar del área de influencia.

En el colegio Técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez”, existe un cuerpo docente integrado por 20 docentes de planta; el personal directivo integrado por el rector y vicerrector; personal administrativo y de apoyo; personal de servicio. En el plano estudiantil existen alrededor de 258 estudiantes entre educación básica y bachillerato, el número total de padres de familia llega a los 140.

La Parroquia Pozul se ubica en el sector rural al suroeste del cantón Celica la mayor parte de su población se dedica a actividades agrícolas como es la agricultura y la ganadería, manteniendo comercio con los cantones y parroquias vecinas, en lo económico la gente subsiste con ingresos provenientes de la venta de sus productos, remesas familiares y de los donativos del gobierno central, un cuarto de su población mantiene una economía estable y el resto sobrevive con promedios inferiores a la canasta básica por lo que existe un alto índice de migración

especialmente a la costa y a la capital del país en busca de oportunidades para superar la pobreza y la desigualdad. En el plano social tienen algunas organizaciones y comités que se encargan de mantener y gestionar ayudas para la población.

En lo que refiere a lo cultural la gente se caracteriza por conservar costumbres y tradiciones dejados por el legado histórico de sus habitantes a través del tiempo y que le han dado renombre a nivel local y nacional, la cultura de la gente se ve reflejada en su amabilidad y cordialidad con las personas foráneas que visitan este pueblo, su carácter es tranquilo, conservador y en ocasiones con algo de humor en algunas expresiones que son propias de este lugar. Los estudiantes que se educan en este establecimiento provienen de la parroquia y de las diferentes comunidades aledañas que se trasladan todos caminando, haciendo uso del transporte particular (camionetas, rancheras) y de transporte público como buses o busetas. Gran parte de los estudiantes comparte rasgos de parentesco entre las diferentes familias de la parroquia y provienen de extractos sociales similares.

Los docentes y directivos que trabajan en el colegio proceden o son originarios de la parroquia, en cambio otros son de diferentes lugares de la provincia y del cantón Celica que se han radicado en el lugar para integrar la población debido a las ventajas del lugar, se caracterizan por ser amables y colaboradores en las actividades académicas y las de vinculación con la colectividad. El supervisor de bachillerato anteriormente denominado de educación media se encarga de asesorar a los docentes y autoridades en aspectos académicos y administrativos con visitas periódicas o en situaciones donde existan situaciones adversas que se necesiten resolver.

Para conocer el desempeño docente y directivo se solicitó la colaboración de gran parte de la comunidad educativa de este colegio, empezando por los directivos que fueron (rector, vicerrector y tres vocales del consejo ejecutivo); los docentes en un número de 20, estudiantes entre educación básica y bachillerato con un total de 193, padres de familia con 103, un inspector general y subinspector, integrantes del consejo ejecutivo con un total de cinco, los miembros del consejo estudiantil con

siete, los miembros del comité central de PP FF con siete integrantes y finalmente la evaluación a los directivos por parte del supervisor escolar.

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Como se mencionó anteriormente se trabajo con un marco de población amplio que abarcaba la mayor parte de los integrantes, no obstante en lo que se refiere a los estudiantes y los padres de familia se tuvo en cuenta el número poblacional y se trabajo con la muestra que de acuerdo a los lineamientos de la maestría fue el Muestreo Probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición que se representa de la siguiente manera:

POBLACIÓN	N°	95%	∞ (%)	Z	P	Q	MUESTRA
Para el desempeño profesional docente							
Rector	1	-	-	-	-	-	1
Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector general	1	-	-	-	-	-	1
Subinspector general	1	-	-	-	-	-	1
Docentes del 1ro. 2do. y 3o. año de Bachillerato	9	-	-	-	-	-	9
Docentes del 8vo. 9no. y 10mo. año de Educación Básica	11	-	-	-	-	-	11
Estudiantes del 8vo. 9no. y 10mo. año de Educación Básica	135	95%	5	1,96	0,5	0,5	103
Estudiante del 1ro. 2do. y 3o. año de Bachillerato	123	95%	5	1,96	0,5	0,5	93
Padres de familia	140	95%	5	1,96	0,5	0,5	103
Para el desempeño profesional directivo							
Rector	1	-	-	-	0	0	1
Vicerrector	1	-	-	-	0	0	1
Consejo ejecutivo	5	-	-	-	0	0	5
Consejo estudiantil	7	-	-	-	0	0	7
Comité central de Padres de Familia	7	-	-	-	0	0	7
Supervisor escolar	1	-	-	-	0	0	1

Fuente: Estadística del Colegio Técnico "Teniente Maximiliano Rodríguez"
Autor: Alonso Tacuri

Para el resto de la población se ha definido trabajar con toda la población, el rector, vicerrector, inspector general, coordinador de área, supervisor escolar, consejo ejecutivo, consejo estudiantil y el Comité central de Padres de Familia que además se encuentran esquematizados en las tablas estadísticas del punto 5 correspondiente al Análisis y Discusión.

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la elaboración del presente proyecto de investigación en el área educativa con respecto a los estándares de desempeño profesional docente y directivo se hizo uso de tres técnicas ya conocidas en el campo educativo tanto en el aula como en situaciones investigativas como son la *encuesta*, la *observación* y la *entrevista* a continuación se describe cada una de ellos.

- **ENCUESTA:** Se caracterizó por ofrecer al encuestado una gran cantidad de preguntas que cubrieron un amplio espectro de contenidos y dimensiones a evaluar para ofrecerle una visión integral del tema o problemática evaluada. Se incluyó una gran variada de respuestas y preguntas escritas que serán analizadas brevemente.
- **OBSERVACIÓN:** Esta técnica de investigación es de las más usuales y se la empleo en todas las situaciones del proyecto, permitiendo captar situaciones en forma directa de actitudes, aptitudes y conductas importantes de los individuos, especialmente en la observación de las clases de los docentes.
- **ENTREVISTA:** La entrevista proporciono información cara a cara con los entrevistados sobre aspectos académicos, didácticos y de asuntos sociales que tienen que ver con el hecho educativo a través de preguntas semiestructuradas, brindando un clima de apertura, afectividad y confianza en este caso la entrevista previa con el director, inspector general, supervisor de la zona sirvieron de base para la realización de la investigación.

En el proceso de recolección de información se emplearon además métodos propios de la investigación científica y de campo, entre ellos mencionamos los siguientes:

- **MÉTODO DESCRIPTIVO:** Me permitió observar y analizar la realidad educativa en forma directa y sistemática del colegio seleccionado para esta investigación, ayudó a obtener información de la institución así como de sus maestros que allí laboran; por tratarse de una investigación de tipo social se usaron además los Métodos cualitativos y cuantitativos; ellos me permitieron enfrentar la realidad con los sujetos y objetos de estudio en forma directa; todo esto para obtener información más rápida, consistente y sólida de la realidad educativa.
- **MÉTODO ANALÍTICO:** A través del análisis reflexivo se pudo identificar, discernir, clasificar y describir los distintos aportes efectuados por los docentes y directivos a través de las entrevistas y cuestionarios de autoevaluación y coevaluación de acuerdo a la muestra y población considerada.
- **MÉTODO SINTÉTICO:** Ayudó a unificar y resumir en forma clara todos los aportes de los profesores sobretodo el realizado en la observación y encuesta pues los diversos criterios tuvieron que plasmarse en una sola idea para que el proceso tenga mayor significado práctico.
- **MÉTODO INDUCTIVO:** Me permitió partir de cuestiones e ideas particulares en base a observaciones efectuadas en la institución sobre la realidad docente, el grado de participación en proyectos de desarrollo institucional y el aporte personal de cada uno.
- **MÉTODO DEDUCTIVO:** Este método me ayudó generalizar las ideas y concretar mejor las hipótesis y así tomar decisiones oportunas necesarias para fortalecer las ideas y conocimientos en el campo de la didáctica.
- **MÉTODO ESTADÍSTICO:** Facilitó la representación de los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas para representarlos en tablas estadísticas y de esa manera analizar los datos más relevantes para con esos resultados proponer estrategias de solución que se materializarán en el proyecto de innovación didáctica.

En los que se refiere a los instrumentos empleados estos se derivaron de las técnicas como es el caso de la encuesta cuyo instrumento fueron los cuestionarios y la observación con una matriz de evaluación a continuación se detallan cada uno de ellos:

- 1) PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:** Se empleó un cuestionario en el que se pidió a cada docente reflexionar sobre su propio desempeño con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica en el aula, en cada instrumento se hizo conocer el objetivo, las instrucciones y la tabla de valoración para completar el instrumento. Referente al contenido este primer instrumento abarca siete dimensiones que se refieren al trabajo docente y estas son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y el clima de trabajo.
- 2) PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:** Al igual que en el anterior cuestionario se dio a conocer el objetivo y las instrucciones en este caso las dimensiones a evaluarse son las referentes a las actitudes de los docentes frente a su trabajo ya mencionadas anticipadamente, los encargados de hacer esta coevaluación fueron el Inspector General y el subinspector.
- 3) EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL DIRECTOR:** La estructura del cuestionario es similar a los anteriores instrumentos en su estructura y objetivos en cuanto a las dimensiones, aquí se da bastante relevancia en la Atención a estudiantes con necesidades individuales y a las habilidades pedagógicas y didácticas. Para evaluar a los docentes en estas dimensiones se tomo en cuenta al *Rector, Vicerrector, y tres vocales del consejo ejecutivo* con un total de 5 integrantes.
- 4) EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES:** En base a la muestra seleccionada entre los Alumnos del 8^{vo}, 9no y 10^{mo} AEGB y Alumnos del 1ro, 2do y 3ro Año de Bachillerato dando un total de 193 se procedió a evaluar a todos los docentes de la institución, en esta ocasión este instrumento recalca

la dimensión de la relación con los estudiantes en la diferentes situaciones del proceso de enseñanza aprendizaje.

- 5) **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES FAMILIA:** Los representantes de los estudiantes que fueron seleccionados para la evaluación de los docentes fueron 103, cada uno de ellos evaluaron a un total de 20 docentes del colegio, las instrucciones son similares a los anteriores cuestionarios en sus dimensiones y estructura.

- 6) **EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS, CONSEJO EJECUTIVO Y SUPERVISOR ESCOLAR:** Para esta evaluación de trabajo con toda la población de la institución educativa, cabe destacar que la estructura de los cuestionarios es idéntica en los tres instrumentos y el objetivo principal es obtener información sobre el desempeño profesional de los directivos para mejorar la gestión en la institución que dirige. *Las dimensiones a considerarse son tres: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.*

- 7) **EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL:** Los estudiantes integrantes del consejo estudiantil con un número total de 7 integrantes evaluaron el desempeño de los directivos institucionales y la forma como lideran las diferentes actividades en beneficio del colegio, las dimensiones a evaluarse fueron las *competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.*

- 8) **EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:** Los integrantes del Comité Central de Padres de Familia a nivel institucional está integrado por cuatro miembros principales y tres suplentes para la evaluación del desempeño de los directivos en este caso las dimensiones a evaluarse son las mismas que las del consejo estudiantil, pero tomando en consideración aspectos puntuales sobre el trabajo, gestión y liderazgo.

9) MATRIZ DE EVALUACIÓN (OBSERVACIÓN DE CLASE): Se procedió a observar una clase impartida por cada docente en las diferentes áreas, el objetivo es reflexionar sobre el desempeño docente para mejorar las prácticas en el aula e institución. La ficha de observación estaba esquematizada de la siguiente forma: datos preliminares, actividades iniciales, proceso enseñanza-aprendizaje y ambiente de aula.

Además para que todo el trabajo de investigación sea posible fue necesario el empleo de otros medios e instrumentos indispensables de principio a fin, entre ellos se pueden mencionar:

- La libreta de registro anecdótico me permitió anotar algunas novedades y datos interesantes durante todo el proceso de investigación.
- Grabadora de voz para registrar datos durante la entrevista y la observación de las clases.
- Videocámara para registrar en imágenes y video cada momento trascendente de la investigación y después hacer el uso correspondiente en el momento necesario.
- Computador con conexión internet para realizar la redacción del informe de tesis y estar al tanto de las novedades de la universidad y de nuestros asesores de tesis

4.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

Para realizar de forma eficiente el presente trabajo se hizo uso constante de la investigación socioeducativa con la iniciativa de la universidad para en primer lugar conocer el origen y dirección de la presente investigación, en base a ello surgieron varias interrogantes desprendidas del tema sobre los estándares del desempeño profesional de los docentes y directivos de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Es de esencial ayuda el *proceso de análisis crítico* desde el momento mismo de la investigación, durante el desarrollo del informe y al final para la propuesta pedagógica de solución a la problemática; este tipo de estrategia tiene que ver con

la reflexión personal en base a la experiencia vivida en forma lógica y coherente, además examina el punto de vista de otras personas y corrientes que la persona a extraído y asimilado y está en capacidad de interpretar e inferir a través de diversos métodos y operaciones mentales como la comparación, argumentación y deducción para llegar a clarificara en forma clara la problemática.

Para complementar el diseño de investigación la universidad nos ha facilitado una serie de recursos uno de ellos es la guía didáctica sobre el tema del proyecto que a través de una lectura minuciosa nos permitió conocer las partes principales, las técnicas e instrumentos y la forma como estructurar el informe de investigación para la culminación de la carrera; otro recurso de apoyo han sido las asesorías presenciales, las videoconferencias, el EVA y las asesorías a través de correo electrónico y vía telefónica para estar al tanto de las novedades de la universidad.

Un paso que es bastante necesario es la recolección de información bibliográfica a través de instrumentos técnicos y tecnológicos, se revisó datos estadísticos del Ministerio de Educación, fuentes de investigaciones en instituciones públicas y privadas, monografías, tesis, proyectos a nivel nacional e internacional. Este tipo de información permitió la construcción del marco teórico, para explicar los resultados en el análisis y discusión que es la parte central de la investigación y finalmente tener una base solida para plantear una propuesta de mejoramiento educativo a la problemática suscitada según los resultados de la investigación.

A si mismo fue necesario ordenar y tabular la información recolectada en tablas estadísticas y cuadros para poder organizar, analizar e interpretar la información sobre el desempeño docente y directivo en base a la propia experiencia y con bases conceptuales validas y confiables para sacar conclusiones y comprobar la realidad educativa.

Por último pero no menos importante es la constancia, paciencia y amor puesta en esta carrera educativa que es muy sacrificada pero a la vez fructífera ya que el producto del trabajo se ve reflejado directamente en la sociedad en cada paso que demos estará presente la labor educativa y este trabajo presentado llevara reunido todas las esperanzas y sueños que busca nuestro país.

4.5.COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Entendiendo los supuestos como las respuestas adelantadas a la situación de la investigación y que se conocen también como hipótesis referentes a los estándares de desempeño profesional de los docentes y los directivos en función de los estándares de calidad, después de la aplicación de los instrumentos de investigación a todos los actores de la comunidad educativa, la observación de la clase de los maestros y más tarde con la tabulación e interpretación de los resultados en la parte 5 de este apartado, teniendo en cuenta la realidad de esta institución los resultados contrastan ampliamente con los propuestos por la universidad que propone cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente. Para empezar con los docentes su desempeño ha llegado al 71,288% equivalente a bueno, debiendo mejorar en algunos aspectos especialmente académicos, didácticos y actitudinales en el proceso de enseñanza aprendizaje y de vinculación social.

Los directivos por su parte obtienen un 75,039% que también equivale a bueno dando a la institución un nivel B, queda descartada la situación de deficiente que se planteo en primera instancia. Mirando estos resultados se planteara una propuesta de mejoramiento educativo que se es necesaria para que los docentes y directivos de este colegio alcancen la calidad educativa o se aproximen a ella.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, inspector general, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

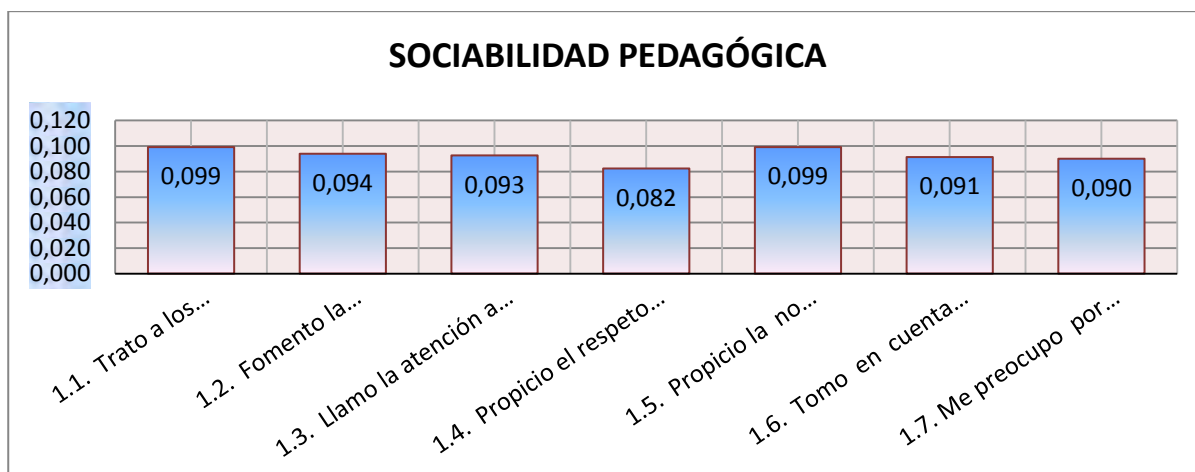
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 PUNTOS)

TABLA 1

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIO	VALORACIÓN TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,051	0,385	1,442	20	1,878	0,094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,462	1,339	20	1,852	0,093
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,308	1,339	20	1,647	0,082
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	0,539	1,236	20	1,826	0,091
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,102	0,462	1,236	20	1,8	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,967	0,648

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 1



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
Autor: Alonso Tacuri

En el trabajo diario de los docentes de esta institución podemos darnos cuenta que la gran mayoría le gusta tener empatía con cada uno de los estudiantes, actuando con mediación cuando existen situaciones conflictivas en el aula, no obstante existen aún situaciones donde no se está seguro sobre las respuestas de los estudiantes en actividades académicas y complementarias, esto en cuanto a la percepción que cada docente tiene de sus potencialidades y limitaciones. De acuerdo a los puntajes mostrados en la tabla se puede evidenciar que en el aspecto 1,4 (79,6%) y 1,7 (87,3%) se necesita un poco más de consideración de los docentes para los estudiantes, esto es sumamente importante si se toma en cuenta que en la escuela todos trabajan en función de la institución. Respecto al resto de indicadores existe un notable equilibrio de acuerdo a los propios docentes ya que el puntaje promedio llega a 90% en lo que refiere a la sociabilidad pedagógica.

TABLA 2

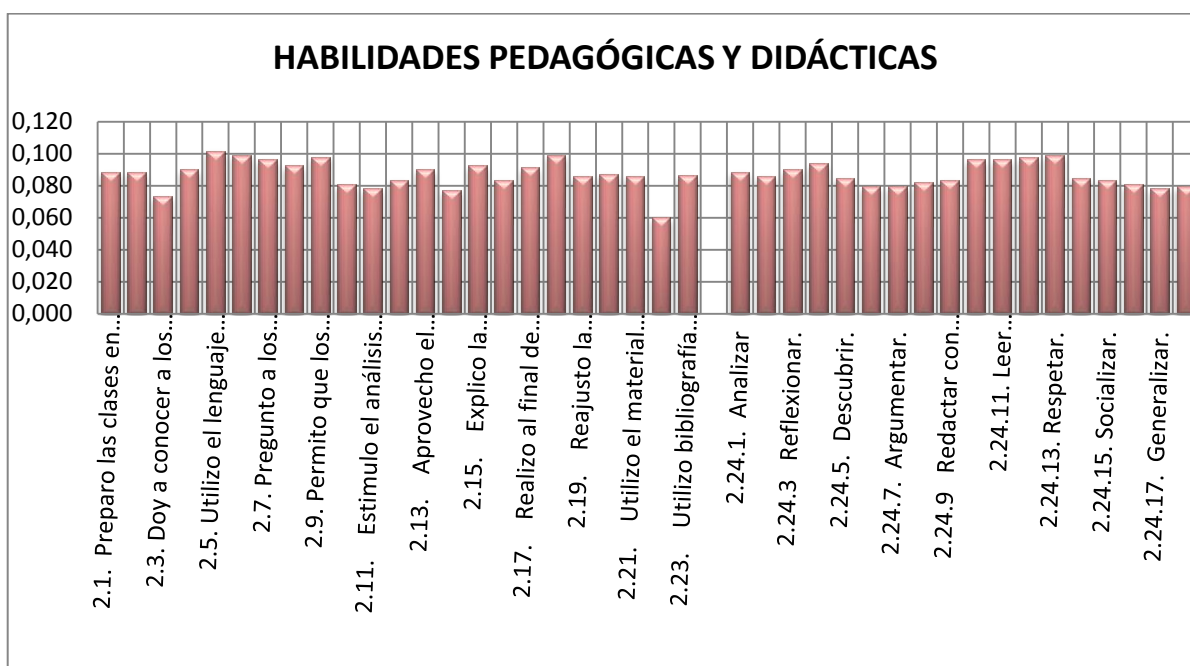
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,000	0	0,847	0,927	20	1,774	0,089
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,000	0	0,847	0,927	20	1,774	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,026	0,102	0,616	0,721	20	1,465	0,073
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,77	1,03	20	1,8	0,090
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	1,957	20	2,034	0,102
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,385	1,545	20	1,93	0,097
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,616	1,236	20	1,852	0,093
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,102	1,001	0,515	20	1,618	0,081
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,026	0,102	0,924	0,515	20	1,567	0,078
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,102	0,847	0,721	20	1,67	0,084
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de	0	0,026	0,051	0,385	1,339	20	1,801	0,090

los estudiantes								
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,026	0,204	0,693	0,618	20	1,541	0,077
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,462	1,339	20	1,852	0,093
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,051	1,001	0,618	20	1,67	0,084
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,693	1,133	20	1,826	0,091
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,153	0,539	1,03	20	1,722	0,086
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,026	0,051	0,539	1,133	20	1,749	0,087
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,153	0,539	1,03	20	1,722	0,086
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,153	0,693	0,309	20	1,207	0,060
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,052	0,051	0,693	0,927	20	1,723	0,086
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	0,693	1,03	20	1,774	0,089
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,051	0,847	0,824	20	1,722	0,086
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,051	0,616	1,133	20	1,8	0,090
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0,385	1,442	20	1,878	0,094
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,153	0,616	0,927	20	1,696	0,085
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,026	0,204	0,539	0,824	20	1,593	0,080
2.24.7. Argumentar.	0	0,026	0,102	0,847	0,618	20	1,593	0,080
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,204	0,616	0,824	20	1,644	0,082
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,102	0,847	0,721	20	1,67	0,084
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,385	1,545	20	1,93	0,097
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,385	1,545	20	1,93	0,097
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099

2.24.14. Consensuar.	0	0,026	0,102	0,539	1,03	20	1,697	0,085
2.24.15. Socializar.	0	0,052	0,051	0,539	1,03	20	1,672	0,084
2.24.16. Concluir.	0	0	0,153	0,847	0,618	20	1,618	0,081
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,153	1,001	0,412	20	1,566	0,078
2.24.18. Preservar.	0	0,026	0,102	0,847	0,618	20	1,593	0,080
TOTAL	---	---	---	---	---	---	31,314	3,577

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 2



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Uno de los factores que inciden en las habilidades pedagógicas y didácticas es la preparación académica de los docentes en su proceso de formación inicial en la universidades e institutos de formación pedagógica, otro es la autopreparación académica en cursos de formación sobre todo del Ministerio y de organismos que apoyan el proceso educativo y por último el factor que incide mucho es la vocación y actitud de los maestros .Como se puede apreciar en el gráfico los resultados de esta dimensión 84,56% los docentes en el colegio presentan características equilibradas en la parte pedagógica y didáctica, sobretodo en la parte afectiva y comunicacional que en el aspecto 2,5 (99%) se emplea un lenguaje adecuado para los estudiantes, así como en los aspectos 2,6; 2,9; 2,14 y algunos puntos que se refieren al

desarrollo de habilidades y destrezas (analizar, sintetizar, observar y escuchar) en los estudiantes.

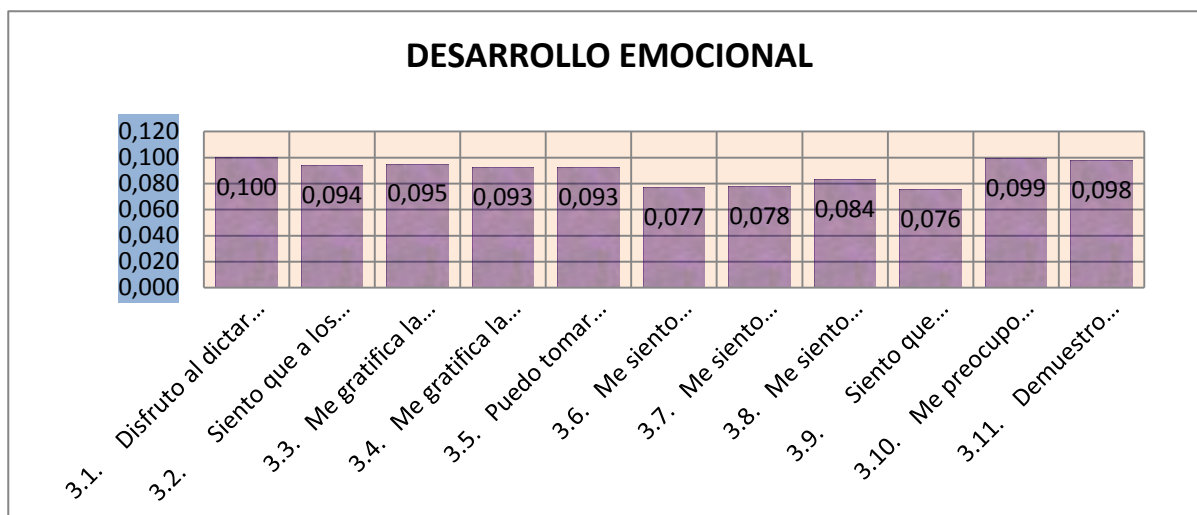
A pesar de estas fortalezas aun se tiene que trabajar en cuanto al trabajo en grupo, los objetivos, el aporte de los estudiantes y al *empleo de tecnologías de la información y la comunicación* que de acuerdo a los propios maestros llega a 58,25% y se deben mejorar ya que marcan relevancia en el campo conceptual, procedimental y actitudinal en la formación de los estudiantes.

TABLA 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,154	1,854	20	2,008	0,100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,051	0,385	1,442	20	1,878	0,094
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,051	0,308	1,545	20	1,904	0,095
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,102	0,308	1,442	20	1,852	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0,462	1,339	20	1,852	0,093
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0	1,001	0,515	20	1,542	0,077
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0,153	0,693	0,721	20	1,567	0,078
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,153	0,693	0,824	20	1,67	0,084
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,255	0,616	0,618	20	1,515	0,076
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,077	1,854	20	1,982	0,099
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,726	0,986

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 3



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Con respecto a la parte emocional que tiene el docente al trabajar con un grupo humano muy diverso, se pueden dar diversas percepciones de acuerdo al contexto donde trabaja, el perfil profesional, el sistema social que rodea la institución educativa y las relaciones que se dan dentro y fuera del colegio. Se puede observar en muchas instituciones que aún hay maestros que nunca pensaron o se imaginaron estar al frente de seres humanos, que por circunstancias personales o fortuitas lo están haciendo hoy en día a veces sin la menor vocación sea por llenar una plaza pública o por el simple hecho de trabajar para obtener beneficios personales (Guía de Acción Docente, 2008).

En los primeros aspectos de esta tabla y los últimos es donde más se puede notar a los maestros que tienen buena predisposición para trabajar con valores que van desde el 90% al 97% en aspectos como 3,1; 3,3; 3,10 y 3,11. A pesar de ello existen pequeños puntos débiles que se refieren al aporte en equipo y la percepción acerca del apoyo de los padres en la educación de sus hijos con un valor del 3,9 (73,78%) que causa inseguridad en los maestros de la institución. Este ámbito alcanza un promedio de 0,986 que equivale a 87,25% referente a la parte afectiva de los maestros en la institución.

Con respecto a nuestra institución podemos observar que existe un notable equilibrio en relación al trabajo que realiza el docente con sus estudiantes, colegas, superiores

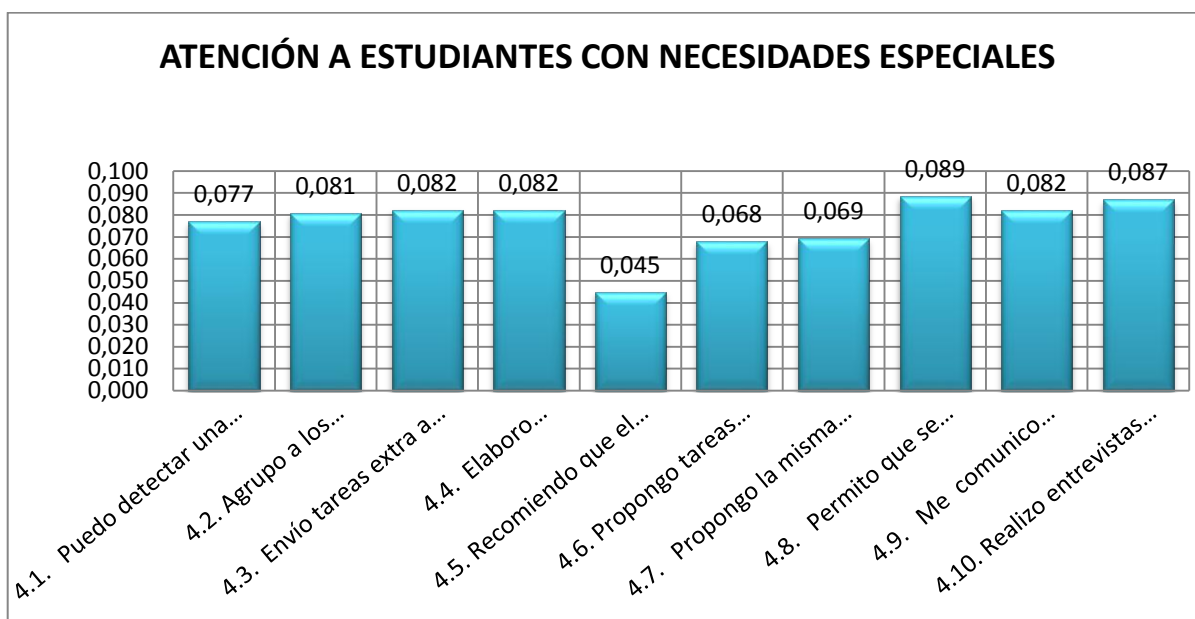
y padres de familia referente a sus actividades de desempeño académico, social y de vinculación con los objetivos educativos propuestos hoy en día por el Ministerio de Educación.

TABLA 4
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,77	0,721	20	1,542	0,077
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,153	0,539	0,927	20	1,619	0,081
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,051	0,847	0,721	20	1,645	0,082
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,204	0,616	0,824	20	1,644	0,082
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,078	0,204	0,308	0,309	20	0,899	0,045
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,102	0,616	0,618	20	1,362	0,068
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,255	0,385	0,721	20	1,387	0,069
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,693	1,03	20	1,774	0,089
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros.								0,000
Informes o cuadernos.	0	0,026	0,102	0,693	0,824	20	1,645	0,082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,051	0,616	1,133	20	1,749	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,266	0,763

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 4



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo a los resultados de docentes que da una puntuación de 0,763 correspondiente a 74% la mayor parte de considera necesario la integración de estos estudiantes al grupo de trabajo, el dialogo con los padres y la distribución en el aula de acuerdo al problema que tiene cada uno, tal y como se aprecia en 4,8; 4,9 y 4,10, que promedian 84,46%. No obstante existe algunas situaciones donde aún quedan dudas sobre la verdadera situación de estos estudiantes, ya sea por ocultar realidades que comprometan el trabajo de los docentes o simplemente por no tener que realizar actividades extras que demandan mayor cantidad de tiempo, profesionalismo y empeño esa es la razón porque en 4,5 se da 43,68%.

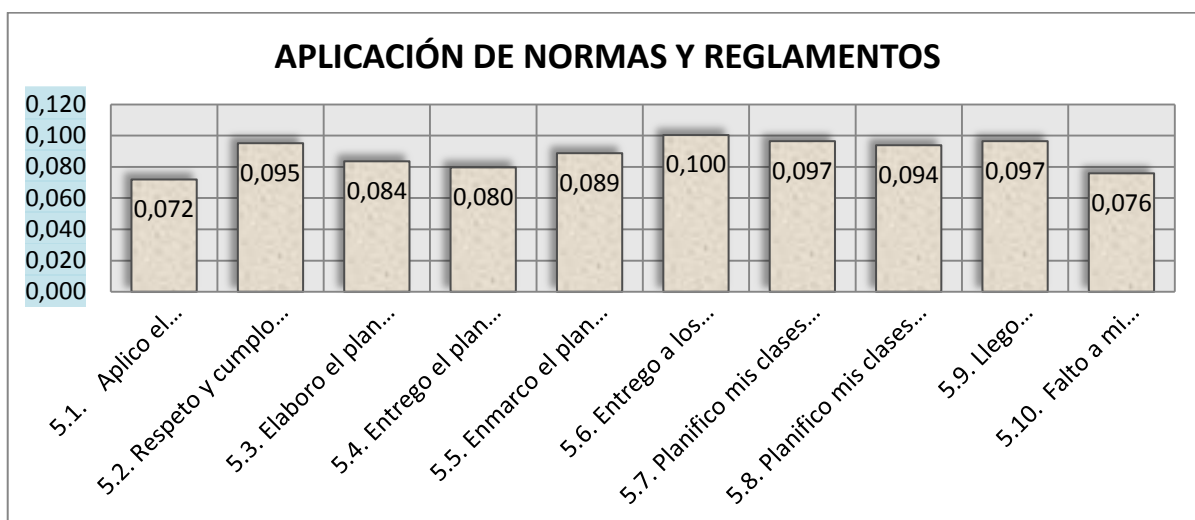
Nos podemos dar cuenta que en el plantel educativo la mayor parte de maestros son conscientes de esta situación que es cada vez más común y que requiere una atención especial no de personal ajeno a este colegio sino de los mismos docentes que ratifiquen la equidad y el respeto a las diferencias individuales de los estudiantes, un docente se convierte en un mediador y líder adoptando un alto grado de sensibilidad con estudiantes que tienen dificultades como: visión, audición, vocalización, físicas, entre otras.

TABLA 5
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,153	0,462	0,824	20	1,439	0,072
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,308	1,545	20	1,904	0,095
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,385	1,236	20	1,672	0,084
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,051	0,616	0,927	20	1,594	0,080
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,231	1,545	20	1,776	0,089
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,854	20	2,008	0,100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,051	0,231	1,648	20	1,93	0,097
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,385	1,442	20	1,878	0,094
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,385	1,545	20	1,93	0,097
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,104	0,204	0,077	1,133	20	1,518	0,076
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,649	0,882

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 5



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

La parte legal y reglamentaria debe acompañar a los docentes como un principio imprescindible para hacer respetar sus derechos y cumplir los deberes en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro y fuera de la institución al cual pertenece. En cada colegio e institución de educación general básica existen documentos propios que son elaborados por docentes y autoridades con supervisión del asesor pedagógico de la zona o distrito que se basa a nivel nacional en el *Plan Decenal de Educación* y que actualmente está sujeta además a la nueva LOEI, este contiene los programas curriculares de la AFCEGB, el Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento interno, Manual de Convivencia, entre otros más específicos que son competencia del maestro.

Ahora bien se puede observar que existe un notable cumplimiento en este colegio de las principales normas académicas y reglamentarias, especialmente en la entrega de documentos estudiantiles y los horarios de asistencia 5,6, 5,7, 5,9; todo ello viene a sumar y esta dimensión se sitúa en 85,6% bastante bien pero que aún se debe perfilar algunas situaciones.

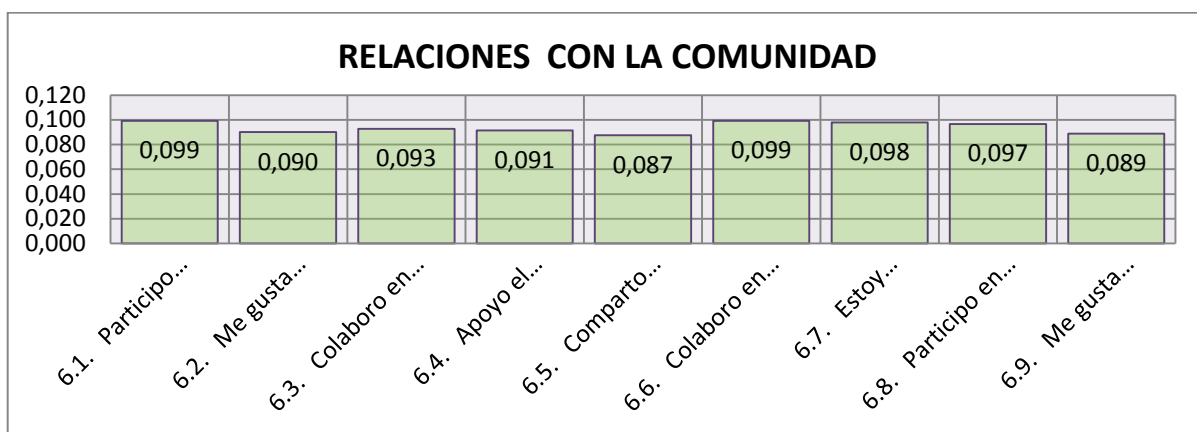
El punto débil en esta ámbito acerca de la aplicación de *normas y reglamentos* 5,1 (70%) en las actividades académicas ya sea en el orden profesional e estudiantil, es la no utilización del reglamento interno cuyo motivo va desde su desconocimiento hasta la falta de ética durante la jornada académica y complementaria.

TABLA 6
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTO)	VALORACIÓN					TOTAL cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,051	0,616	1,133	20	1,8	0,090
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,616	1,236	20	1,852	0,093
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,026	0,051	0,308	1,442	20	1,827	0,091
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,153	0,154	1,442	20	1,749	0,087
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,051	0,231	1,648	20	1,93	0,097
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,026	0,102	0,308	1,339	20	1,775	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,853	0,843

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 6



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

En relación a lo detallado se corrobora que en este colegio existe una notable participación de parte de los maestros en actividades comunitarias que se relacionan directamente con el PEI, sobretodo en la participación y colaboración con los objetivos institucionales 6,1 (96,1%) aunque se debe considerar que hay detalles como el trabajo entre compañeros donde se da un individualismo entre docentes y grupos de trabajo que causan desequilibrio a la institución 6,5 con 84,46% de acuerdo a los docentes.

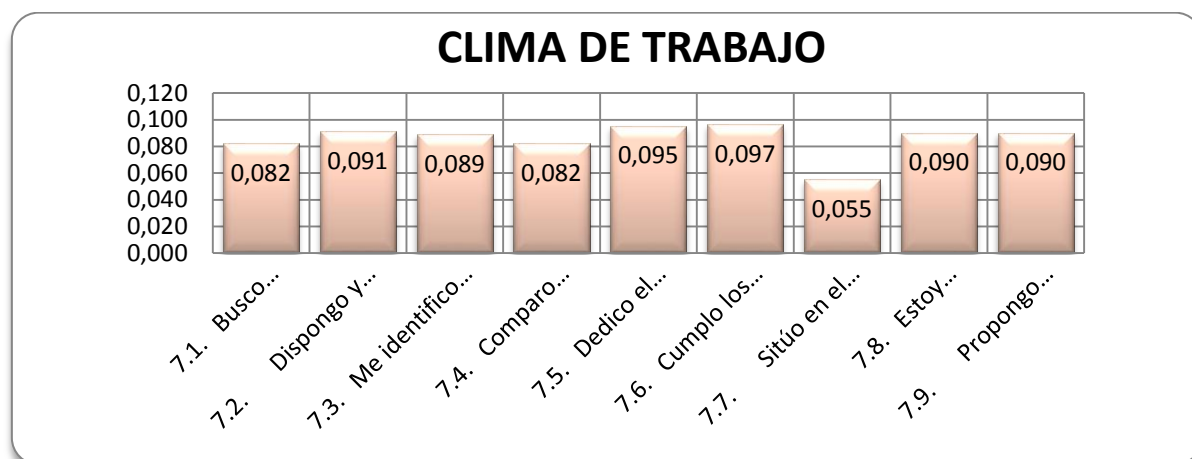
El promedio de esta dimensión tiene una valoración de 90,6% que es buen indicio para verificar el tipo de relaciones con la comunidad educativa. Referente a este aspecto la mayoría de docentes es consciente de su responsabilidad y vinculación del colegio no solo en el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes si de forma participativa en actividades como: sesiones, labor comunitaria, trabajo en círculos de estudio y actividades culturales que es muy común es estos sectores de la provincia de Loja, donde se conservan estos rasgos en los docentes y las comunidades.

TABLA 7
CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,052	0,051	0,616	0,927	20	1,646	0,082
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,539	1,236	20	1,826	0,091
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,089
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,052	0,102	0,462	1,03	20	1,646	0,082
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,462	1,442	20	1,904	0,095
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,231	1,648	20	1,93	0,097
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,078	0,102	0,308	0,618	20	1,106	0,055
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,153	0,308	1,339	20	1,8	0,090
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,026	0,102	0,231	1,442	20	1,801	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,433	0,772
PUNTAJE TOTAL /10 PUNTOS								8,471

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 7



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Se refiere a la parte más importante si se puede decir del trabajo docente la que día a día se desarrolla en cada una de las aulas y entorno de la institución. Los factores que inciden en el clima de trabajo están íntimamente relacionados a la parte afectiva y actitudinal de cada maestro, las habilidades para relacionarse y la adaptabilidad que van de acuerdo a este nuevo tiempo en el que priman las nuevas tendencias pedagógicas, las TIC y reglamentos a nivel interno y del contexto nacional que se refleja en las buenas relaciones interpersonales entre colegas docentes y en el desenvolvimiento personal en los alumnos del colegio (Violeta Arancibia C., Paulina Herrera P. & Katherine Strasser S., 1999).

De acuerdo a los resultados de los docentes en forma general se destaca un clima de trabajo bastante positivo el *cumplimiento de acuerdos establecidos por el equipo de trabajo* 7,6 (94,17%) y el *tiempo para completar las actividades asignadas* 7,5 (92,23%) son dos de los aspectos más importantes en los docentes; aunque como suele ser común se evidencia que en 7,7 (53,39%) se suele dar pequeñas diferencias entre docentes-directivos que influyen de alguna manera en los estudiantes; el resultado de esta dimensión es 0,772 con una valoración promedio de 83% referente al clima de trabajo entre colegas y autoridades institucionales.

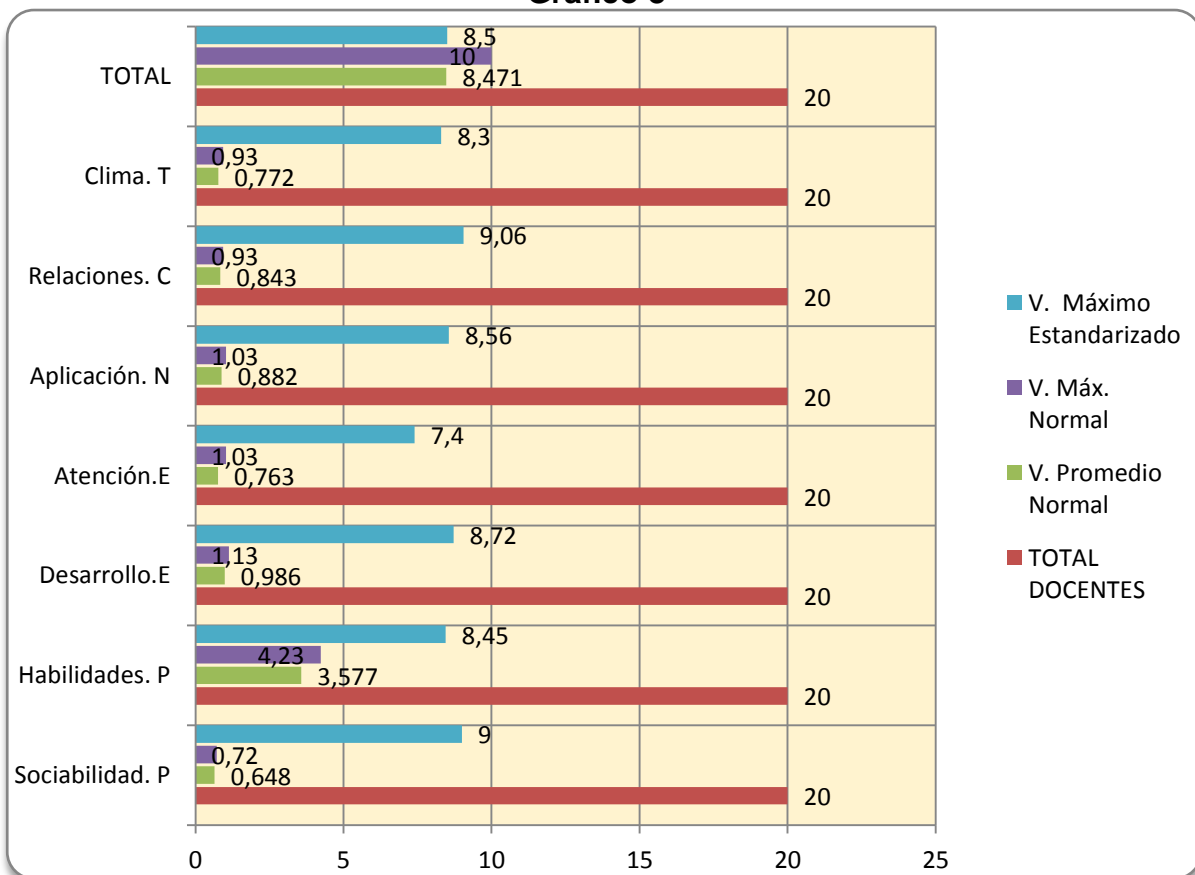
RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 8

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Sociabilidad Pedagógica	20	0,65	0.72	9
Habilidades Pedagógicas	20	3,58	4.23	8,45
Desarrollo Emocional	20	0,99	1.13	8,72
Atención a estudiantes con necesidades especiales	20	0,76	1.03	7,4
Aplicación de normas y reglamentos	20	0,88	1.03	8,56
Relaciones con la comunidad	20	0,84	0.93	9,06
Clima de trabajo	20	0,77	0.93	8,3
TOTAL	20	8,47	10	8,5

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 8



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

El proceso de autoevaluación docente es una actividad pedagógica que en la institución educativa de esta parroquia se ha vuelto bastante común en los últimos años, debido al proceso de EVALUACIÓN DOCENTE que el Ministerio de Educación viene desarrollando para verificar el desempeño de los maestros en el proceso de enseñanza aprendizaje, dichas evaluaciones toman el nombre de PRUEBAS SER que según servirá para verificar avances y retrocesos en pos de retroalimentar con estrategias de capacitación docente.

En este instrumento que se desprende del MEC en sus siete dimensiones se ha llegado a obtener algunos resultados bastante interesantes que varían según la apreciación del gráfico debido al número de docentes y a los valores. La sociabilidad pedagógica que según el cuadro obtiene un 90% de desempeño, en los que refiere a las habilidades pedagógicas que es un porcentaje bastante representativo según el valor total y es de 84,5%, el desarrollo emocional abarca también el 87,2%, las relaciones con la comunidad y el clima de trabajo tienen valores que también se debe considerar, no obstante se contrasta un poco la situación a los estudiantes con necesidades educativas especiales y la aplicación de normas y reglamentos con valores por debajo de 80%.

Por los tanto los resultados de esta autoevaluación a los docentes del colegio se puede catalogar como positiva, de acuerdo a los resultados de la tabla que se expresan en los valores gráficos y en su valoración total promedio, el promedio general para este instrumento es de 84,7% que se ubica en un nivel excelente.

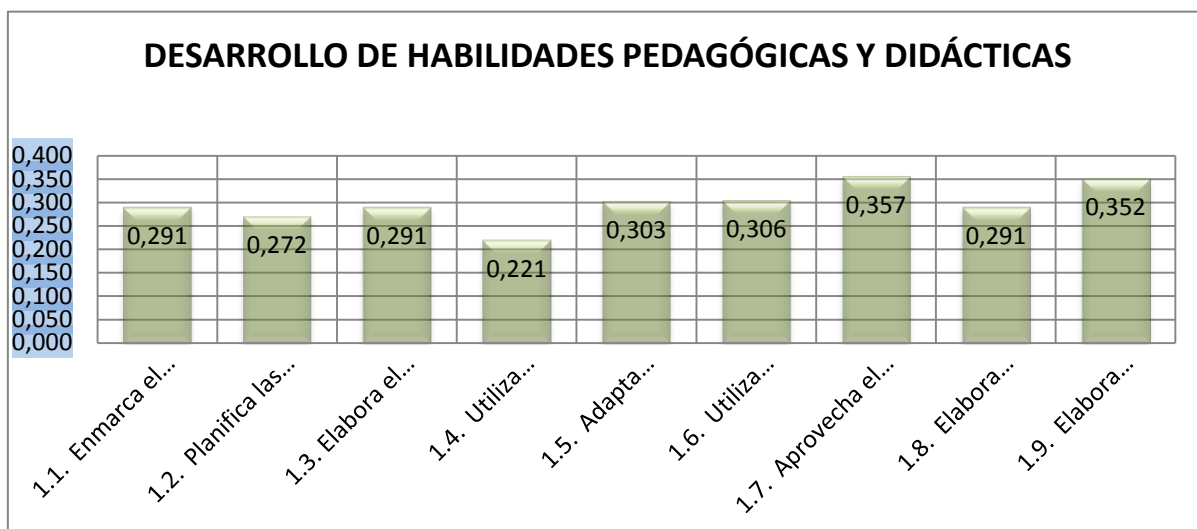
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 PUNTOS)

TABLA 9

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,288	0,768	5,202	5,390	40	11,648	0,291
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,48	0,384	5,78	4,235	40	10,879	0,272
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,384	1,344	3,757	6,16	40	11,645	0,291
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,48	3,84	2,601	1,925	40	8,846	0,221
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,192	0,576	6,358	5,005	40	12,131	0,303
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,096	1,152	5,202	5,775	40	12,225	0,306
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,192	0,384	4,468	9,24	40	14,284	0,357
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,48	0,96	4,046	6,16	40	11,646	0,291
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,192	0,576	4,468	8,855	40	14,091	0,352
TOTAL	---	---	---	---	---	---	107,395	2,685

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 9



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

En cuanto al desarrollo de las habilidades pedagógicas los 20 docentes de la institución fueron evaluados por el inspector general y el subinspector que se refieren especialmente al trabajo docente sobre la planificación didáctica, la elaboración de recursos y la participación en el proyecto educativo, se nota especialmente en la mayoría de los profesores que aprovecha los recursos y el medio natural para el proceso de enseñanza aprendizaje 1,7 (92,7%) y 1,9 (91,4%).

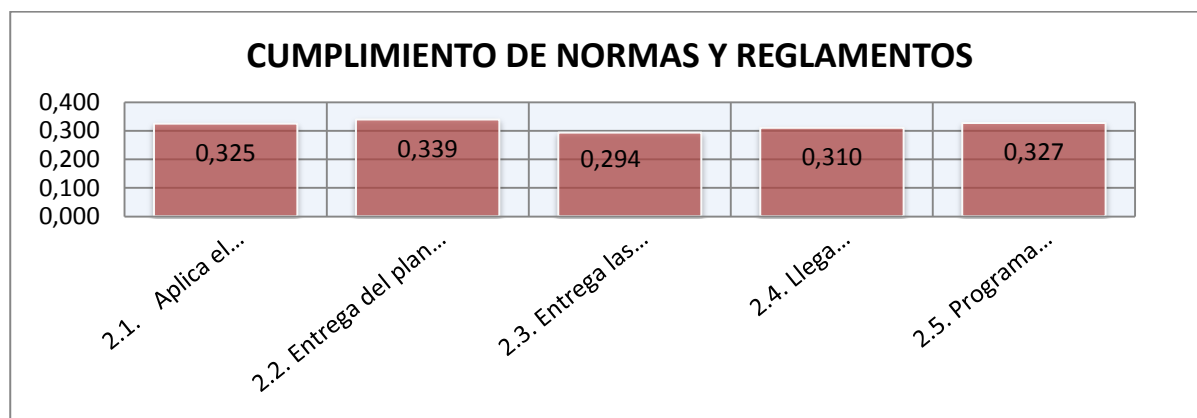
Un aspecto que hoy por hoy está muy en boga en el sistema de educación de nuestro país acerca de las TIC para facilitar y transmitir nuevas formas alternativas de enseñanza, no obstante como se puede comprobar en el gráfico gran parte de ellos aun no está totalmente capacitado y familiarizado en su propio manejo 1,4 (57,4%), el uso de las tecnologías no debe limitarse solamente al uso de la computadora ya que existen otros recursos que también pueden ser empleados en favor de la educación como la Tv, radio, telefonía móvil pero en forma planificada y organizada que sirva de herramienta educativa y no de entretenimiento para los estudiantes, según estos datos la valoración de la dimensión se sitúa en 2,685 con un porcentaje de 77,6% de acuerdo a los propios colegas de los maestros.

TABLA 10

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,192	6,647	6,160	40	12,999	0,325
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,768	3,179	9,625	40	13,572	0,339
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,192	1,152	5,78	4,62	40	11,744	0,294
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,288	0,768	4,046	7,315	40	12,417	0,310
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,768	3,757	8,47	40	13,091	0,327
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,823	1,596

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 10



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

En el desarrollo de las jornadas pedagógicas con los estudiantes el maestro siempre tiene presente el verdadero objetivo de la clase, principalmente con lo que tiene que

ver con el orden y disciplina de sus alumnos. Los resultados del rendimiento académico para rendir cuentas a los Padres y directivos institucionales para cumplir con la parte legal que manda el reglamento interno del colegio y la ley de educación, cada docente entrega a inicios de año o cada trimestre la programación de cada materia para que se revisado por el consejo ejecutivo 2,2 (88,05%), en la actualidad con un nuevo proceso de reestructuración a nivel de distritos o circuitos están cobran vital importancia para hacer el seguimiento docente.

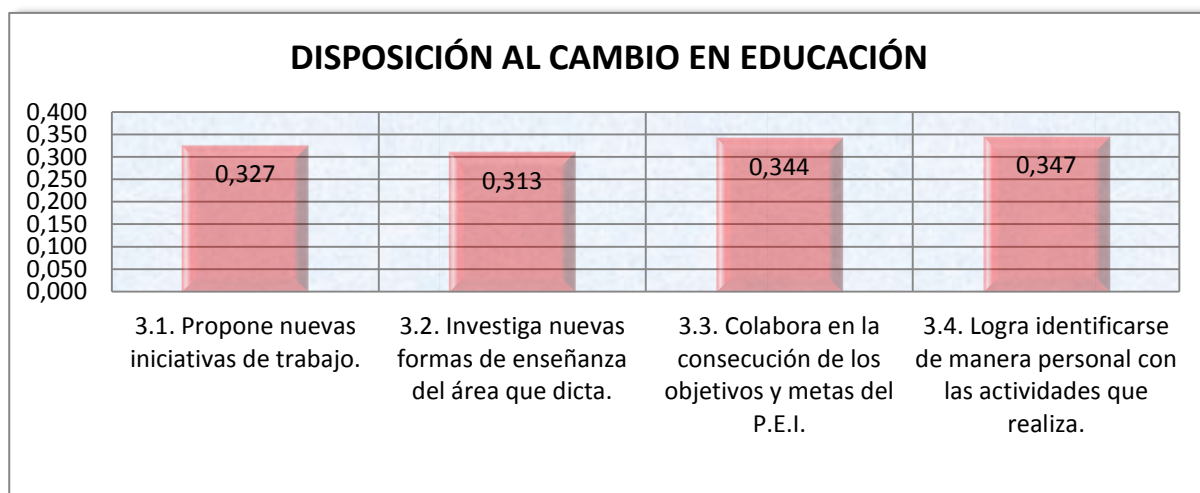
La valoración promedio en el colegio de acuerdo a los resultados llega a 1,596 que reflejan un porcentaje excelente de 83,1% para la institución sobre las normas y reglamentos a nivel interno y de la LOEI. Algo que es bastante común y que aún se puede apreciar en la institución es la disparidad con que se entregan los resultados de rendimiento académico a los estudiantes, a veces este tipo de situaciones retrasa la evolución de las actividades y algo que se debe llevar para mejorar en forma futura la seriedad del proceso educativo que en la actualidad no se está llevando con la normalidad como se solicita y se detalla en el aspecto 2,3 (76,36%), esto puede ser superado exigiendo mayor cumplimiento por parte del rector y del consejo ejecutivo.

TABLA 11

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,096	0,576	4,335	8,085	40	13,092	0,327
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,192	0,768	4,624	6,93	40	12,514	0,313
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI.	0	0,096	0,192	3,468	10,01	40	13,766	0,344
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,576	2,89	10,395	40	13,861	0,347
TOTAL	---	---	---	---	---	---	53,233	1,331

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 11



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Referente a la institución educativa los docentes de este colegio vienen trabajando en forma conjunta para cumplir con los objetivos propuestos en Proyecto Educativo, uno de ellos es la *iniciativa, la colaboración en actividades del proyecto y la vinculación en las materias que enseña* según 3,1 (84,9%), 3,3 (89,3%) y 3,4 (90%); de todas maneras se debe mejorar en cuanto a la investigación pedagógica y didáctica en las áreas de especialidad así como la cultura general ya que el docente debe ser polifacético, original y con visión de futuro. Es así como se da un resultado relevante de 1,331 que equivale a 86,42% que es un estímulo para seguir adelante actualizándose y capacitándose permanentemente.

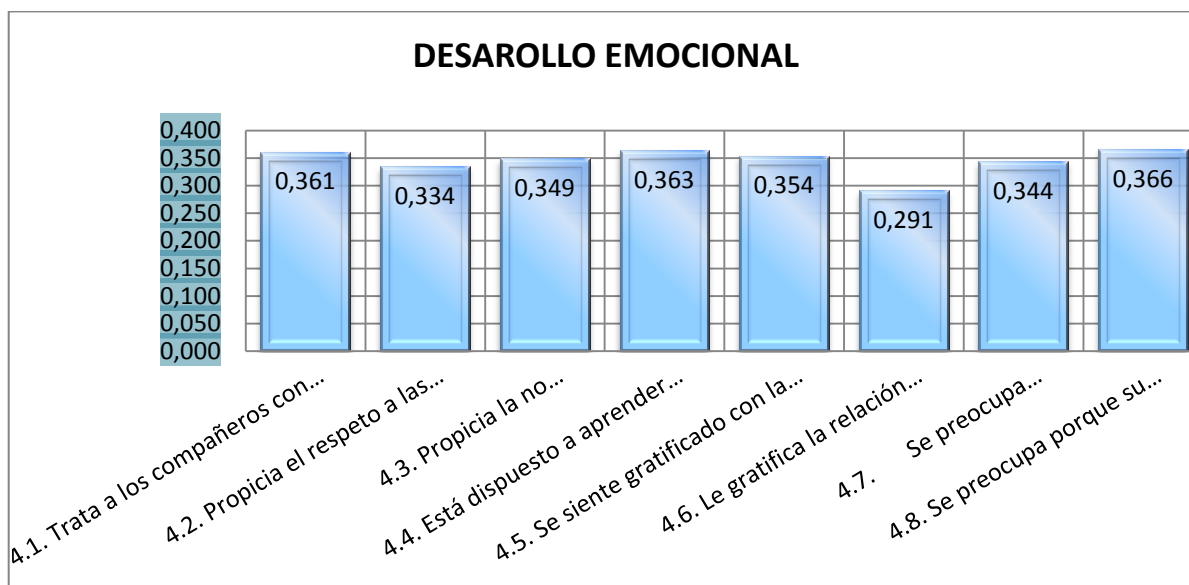
TABLA 12

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,192	2,312	11,935	40	14,439	0,361
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,096	0,768	2,89	9,625	40	13,379	0,334
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,576	2,601	10,78	40	13,957	0,349
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,384	1,445	12,705	40	14,534	0,363

4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,576	2,023	11,55	40	14,149	0,354
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,48	0,96	4,046	6,16	40	11,646	0,291
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,576	3,179	10,01	40	13,765	0,344
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	2,312	12,32	40	14,632	0,366
TOTAL	---	---	---	---	---	---	110,501	2,763
PUNTAJE TOTAL /10 PUNTOS								8,375

Fuente Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 12



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

En los anteriores instrumentos ya se describió brevemente desde el punto de vista de cada docente acerca del desarrollo emocional y como esto incide en el normal desarrollo de la convivencia con estudiantes, docentes, padres, autoridades y comunidad en general; en este aspecto se refleja el grado de formación y profesionalismo que tiene el docente y que lo demuestra a través de su trabajo y en su vida personal.

La práctica de valores, la consideración, sensibilidad y generosidad deben estar puestas de manifiesto en situaciones prácticas y reales que se conviertan en un ejemplo para quienes las observan para llegar a gratificar y hacer el reconocimiento público, por consiguiente habrá armonía en la institución tal como puede observarse en el gráfico hay que destacar que gran parte de los docentes mantiene un equilibrio en su parte emocional según el promedio 2,763 puntos (89,7%) y que se refleja en la mayoría de aspectos con valores de frecuentemente y siempre respectivamente a pesar que todavía existe ciertas discrepancias entre docentes que aun necesitan ser superadas.

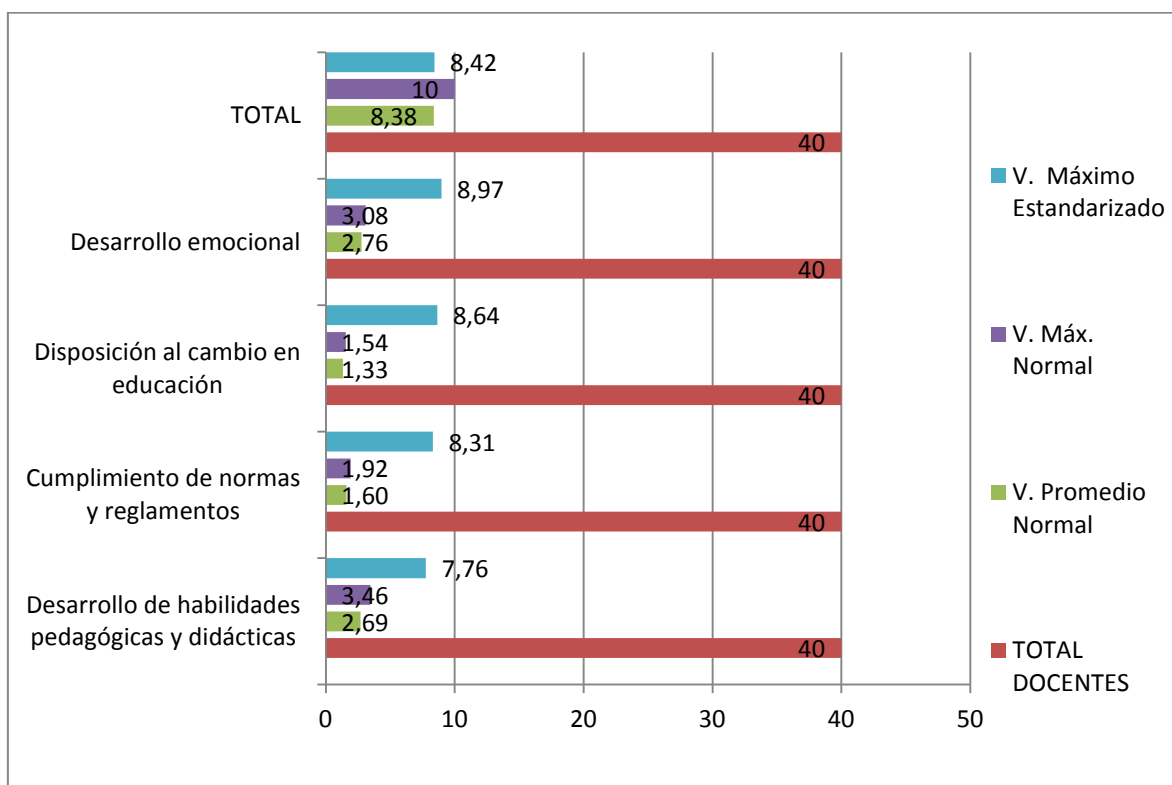
RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 13

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	40	2,69	3,46	7,76
Cumplimiento de normas y reglamentos	40	1,60	1,92	8,31
Disposición al cambio en educación	40	1,33	1,54	8,64
Desarrollo emocional	40	2,76	3,08	8,97
TOTAL	40	8,38	10	8,42

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 13



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)

Autor: Alonso Tacuri

La coevaluación docente en el colegio técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez” fue un proceso de vital importancia en los docentes del nivel básico y bachillerato, tomando en cuenta que se encuentran organizados en la junta general de directivos y docentes en coordinación con el consejo ejecutivo, los directivos y el inspector general.

Para la coevaluación docente se designó al inspector general y subinspector, se evaluaron cuatro dimensiones que estas representadas en la tabla y el gráfico. Se puede apreciar tres tipos de valores que son: El valor máximo estandarizado que es la suma y promedio de los resultados en la tabla de valoración del instrumento, el valor máximo normal prefijado y el valor promedio obtenido de la suma del resultado de la evaluación docente.

De acuerdo a estos resultados se puede visualizar un promedio alto en las tres últimas dimensiones con ligeras variaciones en algunos aspectos que están

detallados en cada una de las tablas del instrumento, se destaca especialmente el desarrollo emocional con 89,7% y la disposición al cambio en educación con 86,4%; en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas falta trabajar y centrarse en aspectos pedagógicos relacionados con la autopreparación, el desempeño con los estudiantes y la participación el porcentaje es de 77,6%.

La forma de trabajo de los maestros en la institución influye directamente en el desempeño de los estudiantes, a nivel personal e institucional. El motivo principal que sirve como punto de referencia para lograr un equilibrio entre docente y estudiante es la forma como son percibidos por otros colegas para resaltar y valorar su verdadero trabajo docente.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

(10 PUNTOS)

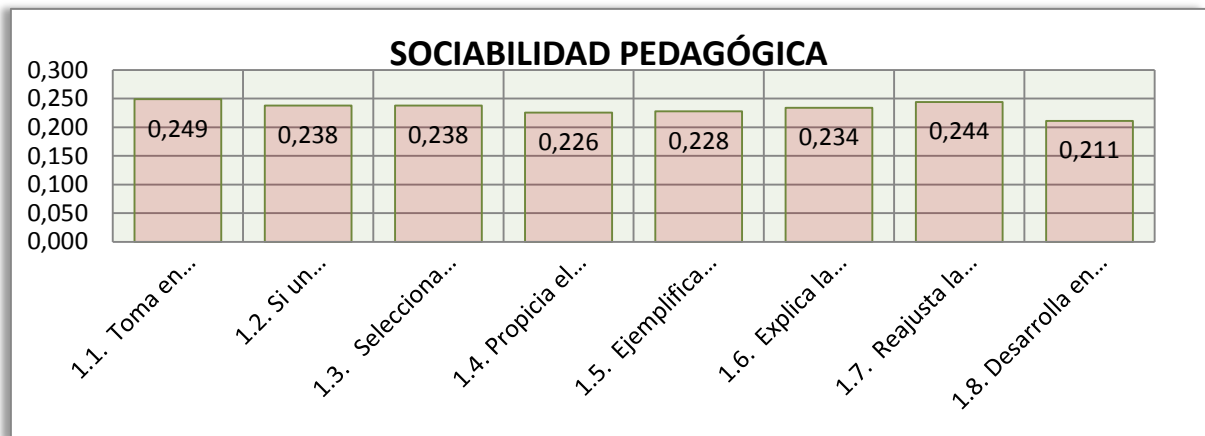
TABLA 14

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,148	1,48	7,956	15,340	100	24,924	0,249
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,37	1,776	8,398	13,275	100	23,819	0,238
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,296	0,888	11,713	10,915	100	23,812	0,238
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,666	2,368	7,735	11,800	100	22,569	0,226
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	2,664	12,155	7,965	100	22,784	0,228

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,444	1,924	8,619	12,390	100	23,377	0,234
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	2,072	9,061	13,275	100	24,408	0,244
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	6,512	5,746	8,850	100	21,108	0,211
TOTAL	---	---	---	---	---	---	186,801	1,868

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 14



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Los directivos del colegio conformados por el rector, vicerrector y tres miembros del consejo ejecutivo se manifiestan en esta ocasión evaluando a sus colegas docentes de las distintas especialidades que conforman el colegio, se destaca brevemente el trabajo con los estudiantes y la relación con los temas, contenidos y objetivos contemplados en la planificación didáctica de acuerdo al nuevo currículo 2010.

Se puede destacar algunos aspectos más importantes como son: *el trabajo con los estudiantes, la parte afectiva, las necesidades e intereses de ellos, la habilidad de cada docente*; por tanto en este colegio se puede evidenciar que el estudiante tiene bastante consideración de acuerdo al criterio de los directivos institucionales que

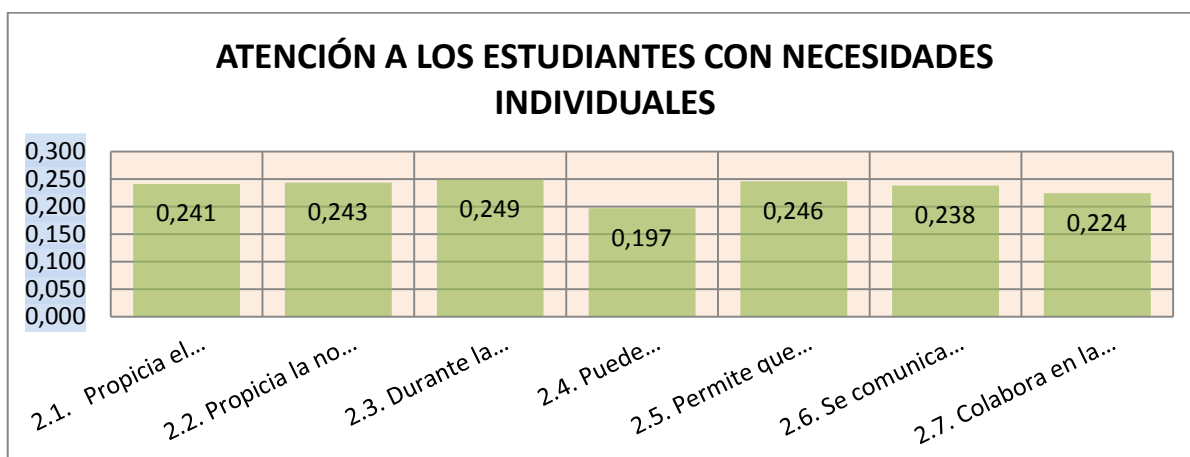
frecuentemente y siempre están pendientes de las situaciones académicas y comportamentales, las variación con respecto al total según el aspecto más alto es de 1,1 que equivale a 84,4%. En cambio existen situaciones que dentro del aula tendrán que ser mejoradas acerca de la participación individual, el respeto hacia el docente y entre compañeros para mediar situaciones que ocurren durante y después de la jornada académica y que según el gráfico 1,8 (74,9%). Los resultados de esta tabla en su grado de efectividad llegan 79,48% que es muy aceptable para los docentes del colegio.

TABLA 15

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,074	1,48	11,05	11,505	100	24,109	0,241
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,148	1,776	8,84	13,570	100	24,334	0,243
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,222	1,036	8,619	15,045	100	24,922	0,249
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,222	5,772	10,166	3,540	100	19,7	0,197
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	1,924	9,061	13,570	100	24,555	0,246
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,074	3,108	7,072	13,570	100	23,824	0,238
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,222	2,664	9,503	10,030	100	22,419	0,224
TOTAL	---	---	---	---	---	---	163,863	1,639

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 15



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
Autor: Alonso Tacuri

El criterio de los directivos institucionales considera que la mayor parte de los docentes tiene en cuenta este aspecto, especialmente el *respeto*, la *no discriminación*, la *integración al grupo*, la *mediación con los padres* y las *tareas extracurriculares*. En el gráfico se puede apreciar con mayor detalle los valores que están por encima del promedio en especial el 2,3 (84,40%) y que según la valoración gran parte lo tiene en cuenta frecuentemente y siempre según los casos presentados.

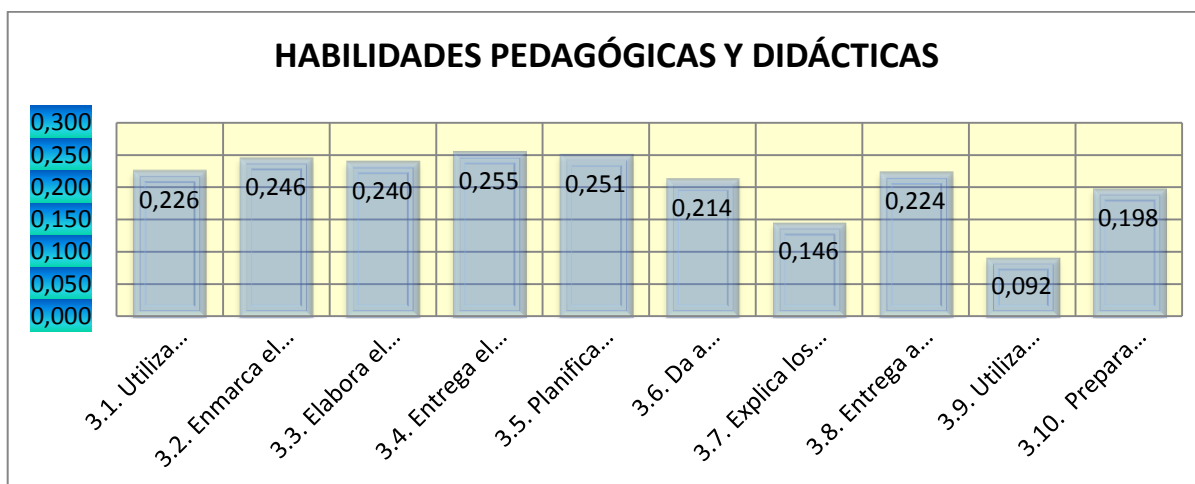
Con todo aún existe desconocimiento en algunos docentes al momento de detectar una necesidad educativa especial en los estudiantes que llegan por primera vez al colegio y recurren en gran medida al médico local para que verifique este tipo de falencia según 2,4 que equivale a 66,7%. De acuerdo a la apreciación de los directivos en promedio los docentes del colegio son conscientes y trabajan en ello en un 79,56% que es bueno pero que requiere ser mejorado para propiciar la equidad.

TABLA 16

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,37	1,774	9,282	11,210	100	22,636	0,226
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,296	2,92	6,63	14,750	100	24,596	0,246
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,444	1,036	9,282	13,275	100	24,037	0,240
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,148	1,628	5,746	17,995	100	25,517	0,255
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,074	1,332	8,398	15,340	100	25,144	0,251
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,37	3,848	9,503	7,670	100	21,391	0,214
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	1,702	4,44	3,757	4,720	100	14,619	0,146
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,592	1,776	6,188	13,865	100	22,421	0,224
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3,108	3,108	0,663	2,360	100	9,239	0,092
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que enfrentara en la vida diaria.	0	0,296	5,772	9,061	4,72	100	19,849	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	209,449	2,094

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 16



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo al nuevo reglamento de la LOEI (2012) los docentes del país deben cumplir con seis horas pedagógicas en la primera jornada más dos horas reloj complementarias en la tarde dando un total de 40 horas a la semana como todo un servidor público. Según la apreciación de los directivos de este colegio gran parte de los maestros cumple los lineamientos curriculares y didácticos principalmente los relacionados con el *plan anual*, las *calificaciones parciales y trimestrales* y el *proyecto educativo*, con toda esta valoración los docentes en este ámbito cumplen en gran medida de acuerdo a la valoración en los gráficos cuya máxima llega en el 3,4 (86,44%).

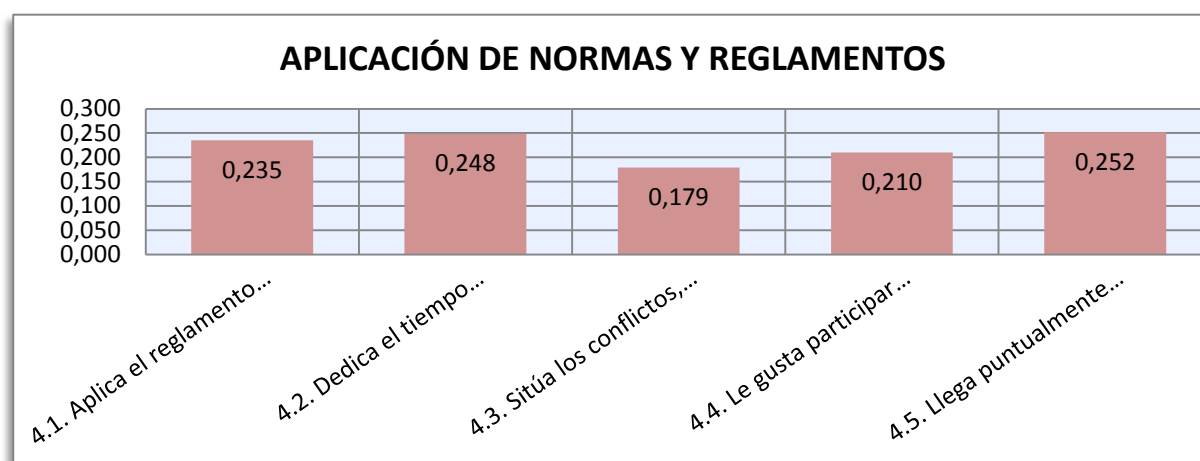
A pesar de ello hay dos aspectos que se tiene que analizar más detenidamente sobre los criterios de evaluación y el empleo de las TIC 3,7 (49,49%) y 3,9 (31,3%) donde si se nota un gran desfase que repercute en el rendimiento de los estudiantes. El tema referente al empleo de las tecnologías de comunicación e información es aún muy limitado ya que el colegio no cuenta con tecnología en todas sus aulas, destinándose estas al salón de tecnología que lo comparten estudiantes y maestros en horas determinadas. De esta manera los docentes mayormente emplean los recursos ya conocidos al momento de impartir sus clases y se puntúa de forma general en esta tabla con 71,22% que es bueno pero se necesita mejorar considerablemente a través de la gestión docente y colaboración de los organismos del estado.

TABLA 17

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,222	2,516	8,398	12,390	100	23,526	0,235
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,148	0,74	10,387	13,570	100	24,845	0,248
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,888	4,292	9,503	3,245	100	17,928	0,179
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,962	2,368	9,724	7,965	100	21,019	0,210
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,37	1,776	4,42	18,585	100	25,151	0,252
TOTAL	---	---	---	---	---	---	112,469	1,125

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 17



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo al reglamento interno de la institución que es aplicado indistintamente por gran número de docentes en diversos aspectos como la puntualidad y responsabilidad en los diferentes cursos en coordinación con el inspector del

colegio, tal como se puede observar en el gráfico existen valores promedio entre los que figura 4,5 (85,42%) que aseguran el cumplimiento de las normas y reglamentos.

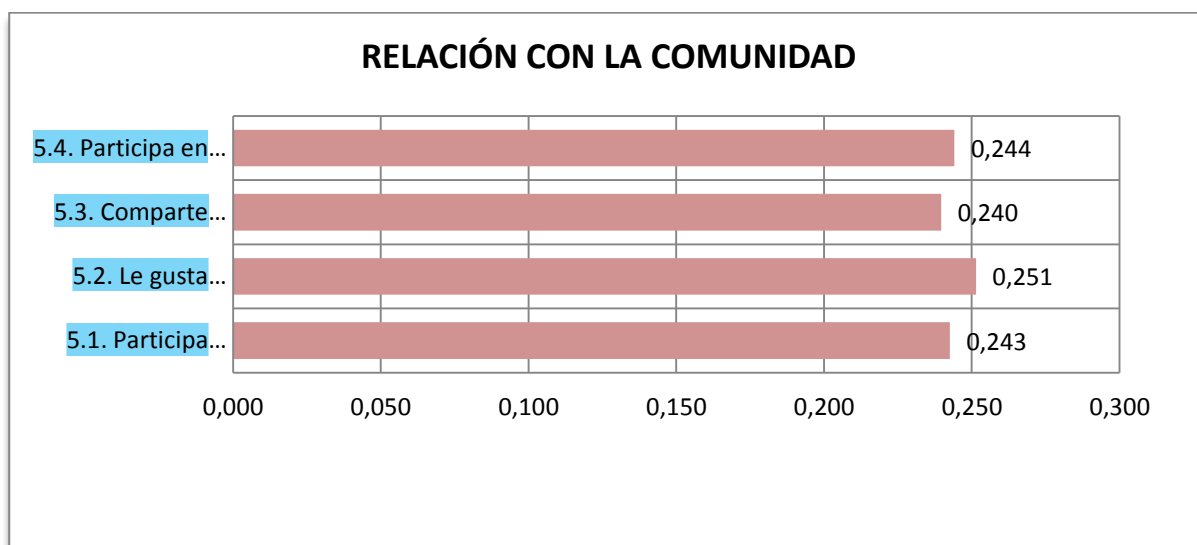
Si bien y coincidiendo con los docentes también los directivos señalan que existen algunos *roces y diferencias* entre algunos docentes que por motivos personales o de rivalidad académica afectan indirectamente a los estudiantes, esto se visualiza en el punto 4,3 (60,67%). El resultado de esta tabla tiene una valoración promedio que llega a 76,53% que requiere ser mejorado para estar al alcance del éxito educativo.

TABLA 18

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,518	0,888	8,398	14,455	100	24,259	0,243
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	1,184	8,84	15,045	100	25,143	0,251
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,148	2,072	9,061	12,685	100	23,966	0,240
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,444	2,22	4,641	17,110	100	24,415	0,244
TOTAL	---	---	---	---	---	---	97,783	0,978
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,704

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 18



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Para generar desarrollo a nivel de parroquia los docentes ayudan a coordinar con las autoridades obras de infraestructura y proyectos de ayuda social para los habitantes de la cabecera parroquial y de los diferentes barrios, de acuerdo a los resultados se puede apreciar que gran parte participa en el desarrollo de su comunidad en actividades de desarrollo según los puntos 5,1 al 5,4 que dan un promedio general de 82,88% que a pesar de ser positivo es necesario mejorar sobretodo en la estrategia y trabajo entre compañeros.

El entorno que rodea al docente influye directamente en su desempeño y adaptación en la institución educativa mayormente las que involucran a los sectores sociales que componen la comunidad educativa, gran parte de los profesores que se desempeña en el colegio residen en la parroquia y mantienen buenas relaciones con la mayoría de moradores del sector.

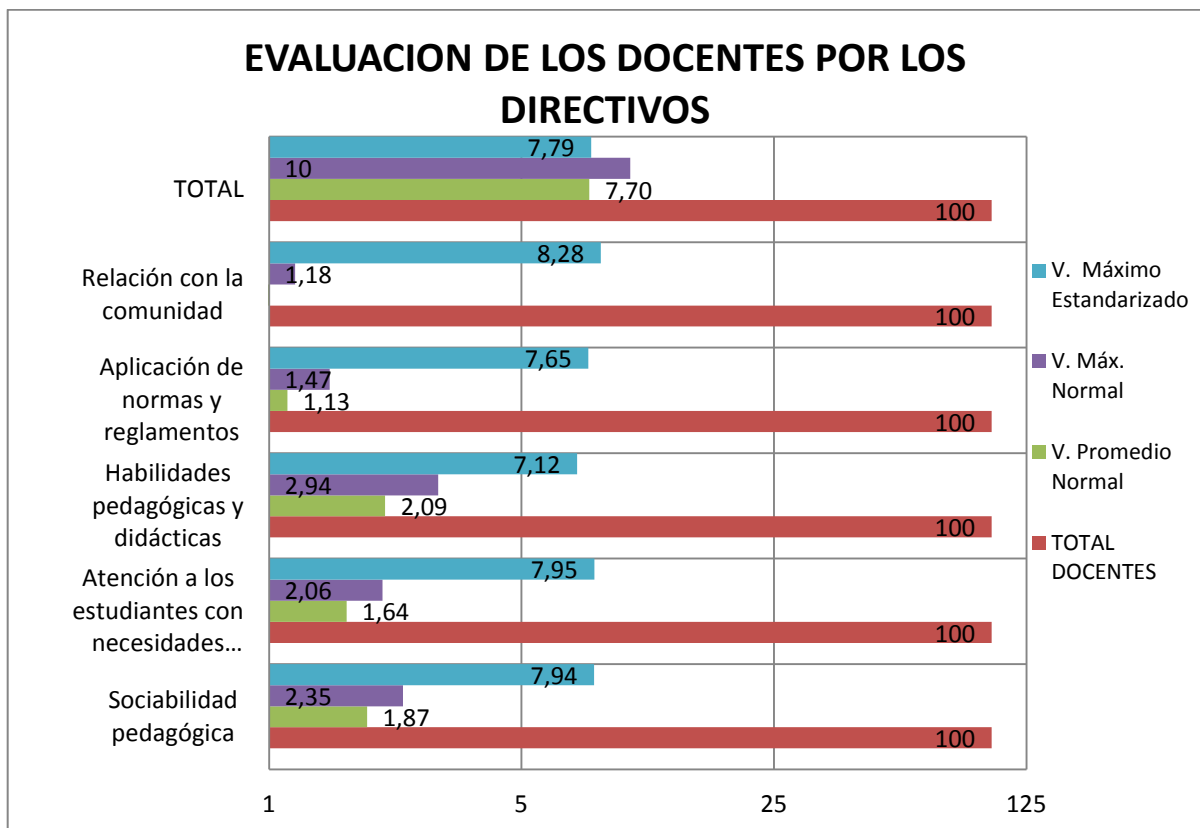
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

TABLA 19

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Sociabilidad pedagógica	100	1,87	2,35	7,94
Atención a los estudiantes con necesidades individuales	100	1,64	2,06	7,95
Habilidades pedagógicas y didácticas	100	2,09	2,94	7,12
Aplicación de normas y reglamentos	100	1,13	1,47	7,65
Relación con la comunidad	100	0,98	1,18	8,28
TOTAL	100	7,70	10	7,79

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 19



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

En las instituciones de educación general básica y bachillerato como se ha denominado últimamente y que caen en la categoría de los colegios y centros regulares, unidades educativas y centros educativos matrices están conformados por autoridades como: el Rector, vicerrector y los miembros del consejo ejecutivo. En esta institución para la evaluación docente se designaron a cinco directivos que evaluaron a 20 docentes para un total de 100 instrumentos.

Según se puede apreciar existen diversos resultados en un total de cinco dimensiones pero que no varían con valores extremos, sino mas bien destacables en lo que refiere al trabajo docente, por ejemplo la sociabilidad pedagógica que se expresa en porcentajes para poder entender el alcance del instrumento es de 79,4%, al igual que en la segunda dimensión donde según, en la institución se toma en consideración y trato especial a los estudiantes con necesidades individuales que se ampara en la constitución e instituciones de ayuda social que existen en la parroquia; en la aplicación de normas y reglamentos y relaciones con la comunidad como se observa en el gráfico existen algunos puntos a considerar que están detallados en las respectivas tablas de cada dimensión y que están a 76,5% y 82,8% respectivamente.

La dimensión que se debe considerar con más detenimiento es la tercera de este instrumento sobre las habilidades pedagógicas y didácticas que es lo que relaciona a los docentes con su trabajo en el aula y nos presente un resultado de 71,2%, que ha analizada y tomada en cuenta en la *Propuesta de mejoramiento educativo*. En lo referente al porcentaje total es de 77% para todo el instrumento.

Es por tanto oportuno el aporte desde el punto de vista de los directivos acerca del desempeño docente en la institución, ya que permiten valorar y asesorar en caso que sea necesario el trabajo de aula y procurar el proceso de capacitación docente para una formación integral de acuerdo a la nueva educación vigente.

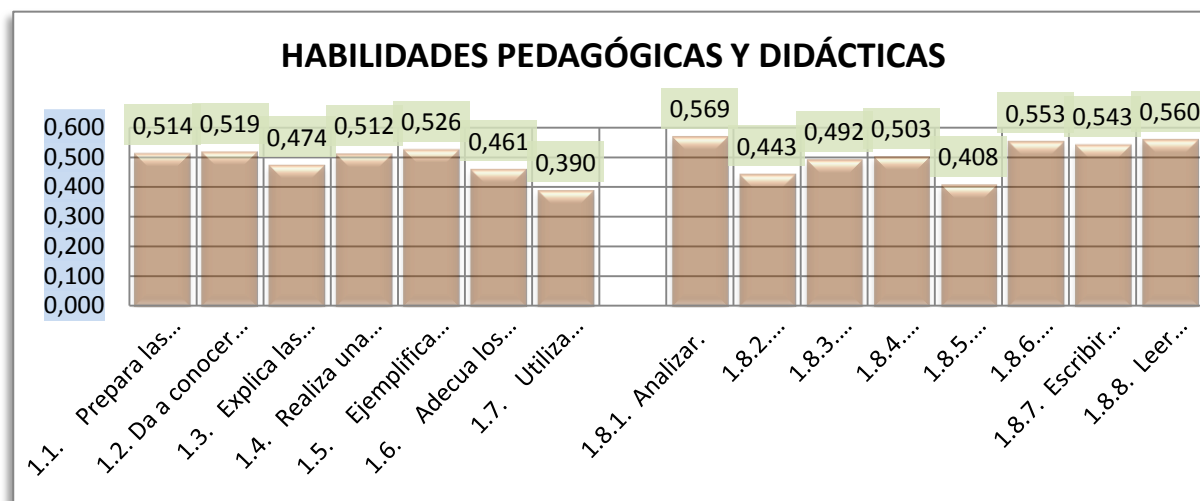
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24PUNTOS)

TABLA 20

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,197	15,09	10,794	72,03	193	99,113	0,514
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,71	14,41	21,588	62,426	193	100,130	0,519
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	7,182	10,29	16,448	57,624	193	91,544	0,474
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	5,13	4,802	21,588	67,228	193	98,748	0,512
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,539	14,75	17,99	67,228	193	101,506	0,526
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,762	12,01	39,578	33,614	193	88,959	0,461
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3,249	14,41	14,392	43,218	193	75,265	0,390
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,026	6,174	21,074	81,634	193	109,908	0,569
1.8.2. Sintetizar.	0	1,539	12,01	28,784	43,218	193	85,546	0,443
1.8.3. Reflexionar.	0	2,052	13,72	21,588	57,624	193	94,984	0,492
1.8.4. Observar.	0	3,078	5,831	11,308	76,832	193	97,049	0,503
1.8.5. Descubrir.	0	5,13	7,546	17,99	48,02	193	78,686	0,408
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3,078	8,232	13,878	81,634	193	106,822	0,553
1.8.7. Escribir correctamente.	0	3,249	7,889	21,588	72,03	193	104,756	0,543
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,539	9,261	10,794	86,436	193	108,030	0,560
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1441,046	7,467

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 20



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

La valoración hecha por ellos depende de la materia de estudio, de la relación afectiva con el profesor y el grado de involucramiento que cada estudiante tiene para desempeñarse en forma efectiva; de acuerdo a ellos gran parte de los docentes prepara los temas de clase según la necesidades de los estudiantes tal como se puede apreciar desde el aspecto 1,1 al 1,6 que están por encima del 70 % en los maestros.

A pesar de ello si se da más prioridad a las habilidades básicas en las materias como: lengua y literatura, matemática, estudios sociales, física y agronomía mayormente los resúmenes, la investigación bibliográfica y la redacción, pero que quedan pendientes otras habilidades súper importantes como el análisis y los métodos científicos de investigación como se aprecia en 1,8,5 (59,47%); de igual manera se requiere mejorar en el empleo de las TIC en las actividades pedagógicas y prácticas de los maestros y maestras según 1,7 (56,85%).

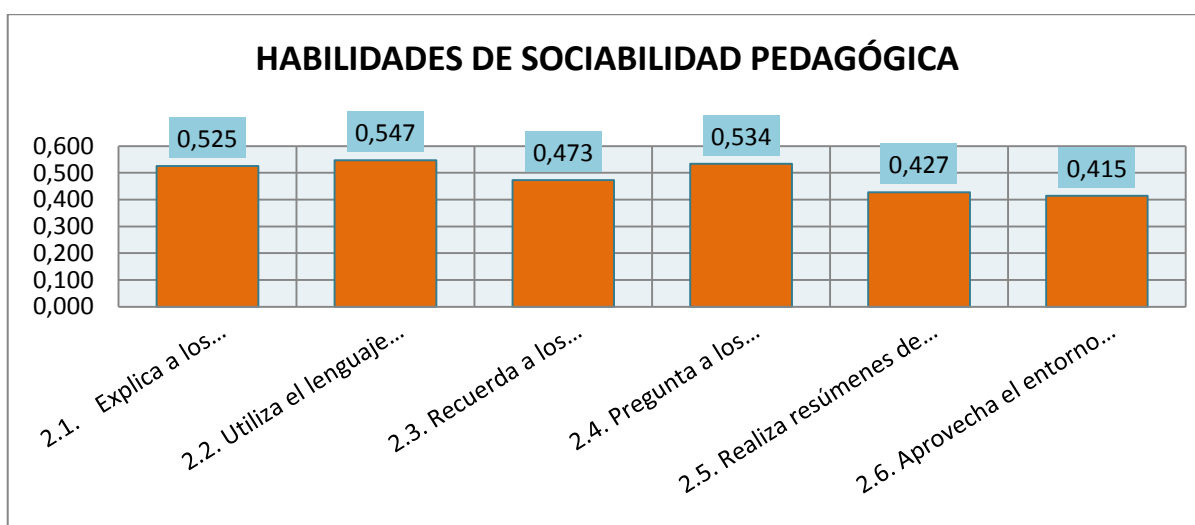
Es una dimensión muy importante que evalúan los estudiantes de su experiencia y vivencias diarias de los docentes y como lo indican los resultados del gráfico llega a 68,06%, se debe trabajar en función de los estudiantes para poder avanzar y corregir situaciones que a veces pasan por alto sin considerar lo relevantes que son en el proceso de enseñanza aprendizaje.

TABLA 21

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	2,052	9,261	17,99	72,03	193	101,333	0,525
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,71	13,38	16,448	74,088	193	105,623	0,547
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	4,959	4,802	28,784	52,822	193	91,367	0,473
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	5,13	10,29	10,794	76,832	193	103,046	0,534
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	3,591	12,01	15,42	51,45	193	82,466	0,427
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,052	14,41	39,578	24,01	193	80,046	0,415
TOTAL	--	---	---	---	---	---	563,881	2,922

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 21



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo a los resultados de la encuesta a los docente por parte de los estudiantes se puede apreciar en la gráfica que los docentes en gran mayoría dan pautas sobre cómo será evaluada la asignatura y emplea un lenguaje comprensible según 2,1 (76,5%) y 2,2 (79,73%), asimismo indaga frecuentemente los temas transcurridos en las clases anteriores a manera de recapitulación para introducir contenidos nuevos.

Se debe mencionar que pese a esto se aprovecha muy poco el entorno natural y social para construir aprendizajes auténticos en los estudiantes y mayormente se utiliza recursos permanentes y cotidianos de acuerdo al gráfico 2,6 (60,49%), que se debería mejorar y cumplir con los estándares de desempeño docente que a nivel regional propone la UNESCO en el 2007 y que en nuestro país es asumido por el Ministerio de Educación. Los docentes en esta dimensión llegan a 70,92% de eficiencia y necesitan un recambio y actualización para consolidarse y trabajar en forma más eficiente.

Es crucial para el docente tener una personalidad y un perfil profesional adecuado que le permita relacionarse en forma adecuada con los estudiantes, los colegas y los directivos; pero no solamente es atribuirse estas características por meritos propios sino que es mantener y reflejar un equilibrio personal que lo definan como un ser con ética y mística profesional.

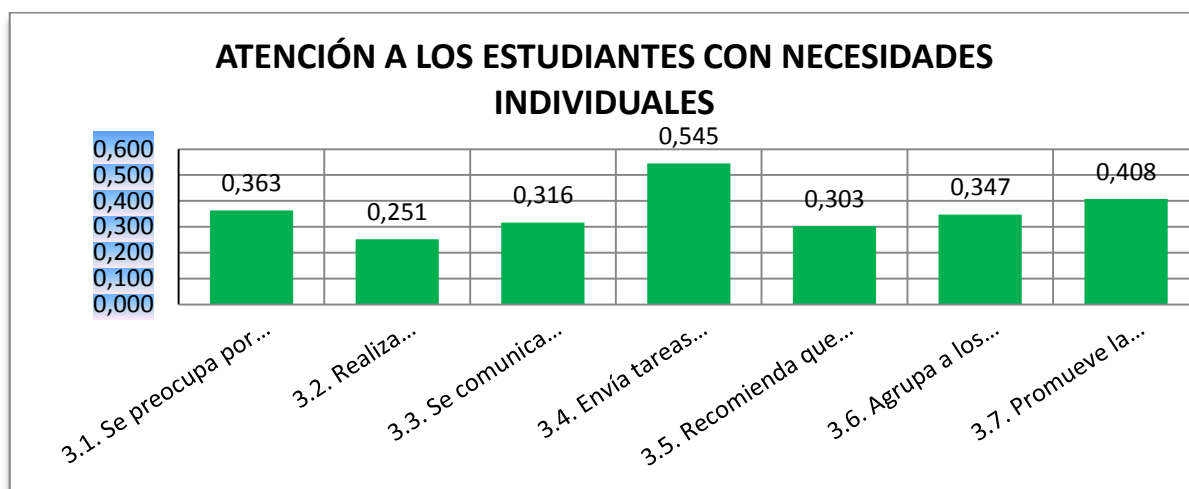
TABLA 22

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,42	9,604	17,99	39,102	193	70,116	0,363
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,327	11,66	7,196	23,324	193	48,509	0,251
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de	0	5,301	20,24	10,794	24,696	193	61,028	0,316

esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.								
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,42	6,174	31,868	63,798	193	105,260	0,545
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	8,037	9,947	6,168	34,3	193	58,452	0,303
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	6,669	14,75	9,252	36,358	193	67,028	0,347
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,42	8,918	45,746	20,58	193	78,664	0,408
TOTAL	--	---	---	---	---	---	489,057	2,534

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 22



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

En este sector de la provincia se dan bastantes casos de estudiantes con este tipo de situaciones y los casos van cada vez en aumento debido a las nuevas políticas del estado que promueven la equidad y la inclusión social. Además el Ministerio de Educación se encuentra promoviendo cursos de inclusión educativa para los docentes del país de educación básica y bachillerato para que se pueda adaptar e involucrar a los estudiantes con este tipo de problemas.

En el caso del colegio no existe un notable consenso para aplicar en los alumnos estrategias para adaptar y permitir el aprendizaje normal de ellos, entonces según el gráfico los puntajes son bastante inferiores al promedio de la institución sobretodo en el aspecto 3,2 que equivale a 36% donde rara vez y casi nunca se envía tareas individuales de acuerdo a los necesidades de los estudiantes, incluso no existe la debida preocupación para que los estudiantes sean atendidos por especialistas y también adecuarlos de acuerdo a la situación y problema que poseen.

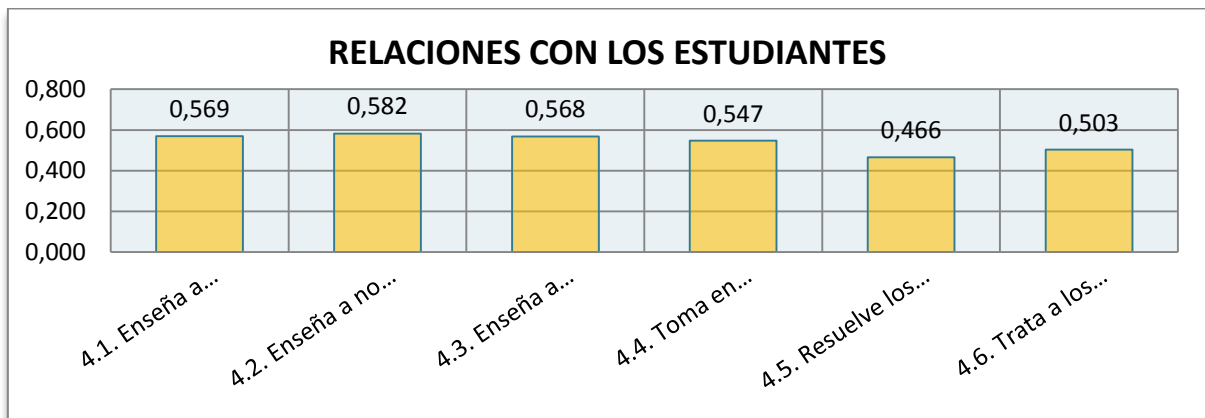
Lo que en buena medida se realiza y con intención de ayudar a los estudiantes es el envío de tareas extra para que sean elaboradas en casa tal y como se observa en el gráfico en 3,4) con 79,4% de docentes que si lo realizan. En cuanto a los resultados en esta dimensión tenemos que solamente el 52,8% de maestros se preocupa notablemente por los estudiantes con este tipo de necesidades.

TABLA 23

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTO)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	3,249	3,43	15,42	87,808	193	109,907	0,569
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,052	3,087	13,878	93,296	193	112,313	0,582
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,907	8,232	17,476	80,948	193	109,563	0,568
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	4,446	2,401	16,448	82,32	193	105,615	0,547
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,368	6,517	33,41	48,706	193	90,001	0,466
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,539	8,575	21,074	65,856	193	97,044	0,503
TOTAL	--	---	---	---	---	---	624,443	3,235
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								16,158

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 23



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo a los estudiantes los docentes que se desempeñan en este colegio logran consolidar unas relaciones en forma bastante equilibrada, se trata de evitar a toda costa actos de indisciplina entre estudiantes y situaciones de discriminación como política interna del colegio. De acuerdo al gráfico se puede observar que los profesores no tienen problemas en cuanto a generar situaciones positivas en el ambiente de aula y se puede hablar de más del 78,7% de profesores que mantienen buenas relaciones con los estudiantes, se destaca en esta dimensión el respeto y se toma en cuenta las opiniones de los estudiantes. A pesar de ellos se debe mejorar ciertos aspectos en el orden, la disciplina, los turnos de participación y los estímulos para los estudiantes que se destacan y se esfuerzan por el prestigio de la institución.

En el colegio la mayor parte de las relaciones se da entre estudiantes y docentes que en realidad se podría considerar como una familia, existen grupos homogéneos de estudiantes que mantienen relaciones estables y otros que tienen algunas diferencias. El docente debe tener un carisma certero y una excelente personalidad para interactuar día a día porque al igual que una familia todos saben los roles que tienen que desempeñar.

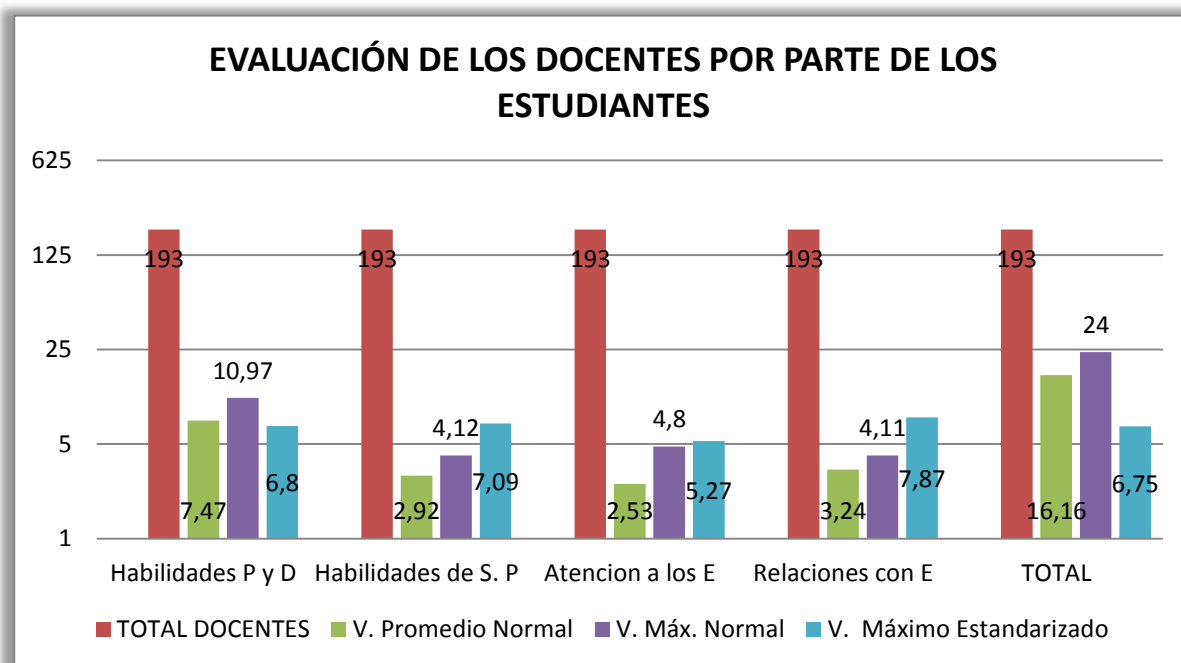
RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA 24

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Habilidades pedagógicas y didácticas	193	7,47	10,97	6,8
Habilidades de sociabilidad pedagógica	193	2,92	4,12	7,09
Atención a los estudiantes con necesidades individuales	193	2,53	4,8	5,27
Relaciones con los estudiantes	193	3,24	4,11	7,87
TOTAL	193	16,16	24	6,75

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 24



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Los estudiantes en calidad de evaluadores también aportan con su apreciación de los maestros, independientemente de su especialidad, título y experiencia docente, pues al momento de trabajar con estudiantes y estar a cargo de una comisión o

grupo se conoce al verdadero docente y el grado de vocación que tiene. En el colegio de un total de población de 258 estudiantes que estaban divididos en 135 de educación básica y 123 de bachillerato, se tomo por tanto y una muestra con un total de 193 estudiantes obteniendo resultados bastante significativos que a continuación se va a considerar.

Existe un variado contraste con el resto de instrumentos de evaluación y es que el motivo principal es el cambio de evaluadores que en primera instancia lo fueron los docentes y directivos que de alguna u otra manera tienden a sobreestimar las dimensiones dando la apariencia de estar trabajando correctamente; no obstante los estudiantes que a diario mantienen relación directa con sus docentes conocen aspectos vivenciales que son útiles e inciden en la percepción de estos en la institución. En este instrumento entra la catalogación y diferenciación entre un docente afectivo, su vocación y preparación académica para la consideración de esta evaluación se tiene un porcentaje amplio de 24 puntos, debiendo además encontrar algunas debilidades que han sido expuestas ampliamente en el análisis.

De las cuatro dimensiones según el cuadro y el gráfico las tres primeras tienen porcentajes inferiores que bordean desde el 50% al 68%, con algunos puntos bastante considerables tomados como debilidades en los estándares de desempeño docente del colegio; solamente la última dimensión de relaciones con los estudiantes destaca con 78,7%.

Con estos resultados se obtiene un promedio general de 67,5% de Bueno donde se deberá trabajar por parte de los docentes en coordinación con las autoridades institucionales, de la Dirección Provincial y la supervisión para promover cursos de capacitación y asesoría pedagógica, entre otras situaciones que serán expuestas con mayor detalle en el proyecto.

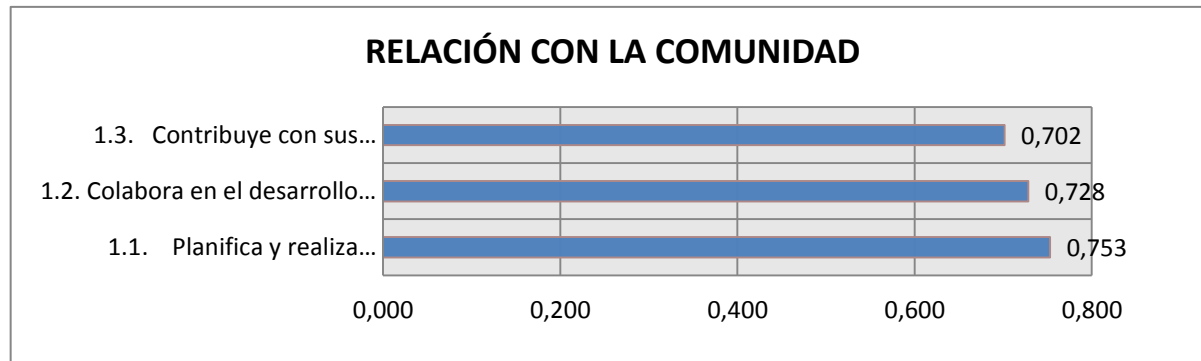
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (16 PUNTOS)

TABLA 25

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Clarifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,422	0,421	22,752	53,952	103	77,547	0,753
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0,211	2,105	27,176	45,522	103	75,014	0,728
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,422	4,631	25,912	41,307	103	72,272	0,702
TOTAL	--	---	---	---	---	---	224,833	2,183

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 25



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

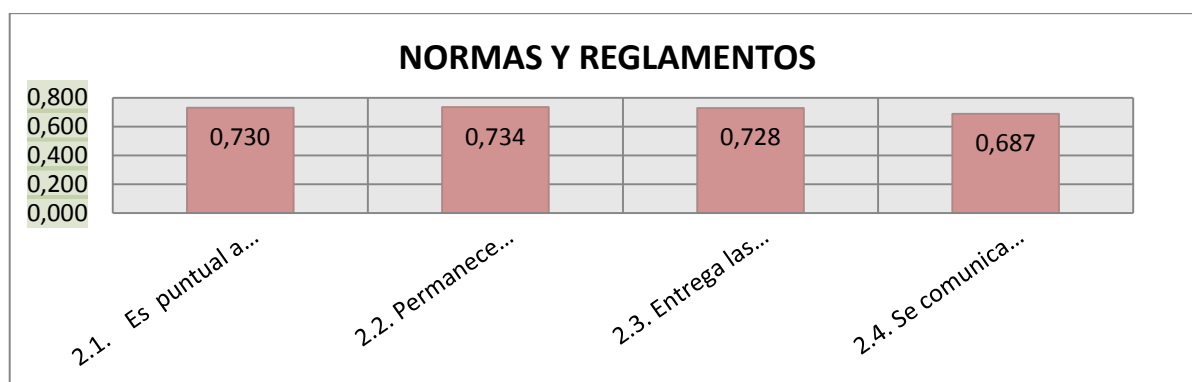
La participación de los Padres referente a la evaluación de los docentes pone en evidencia algunos aspectos esenciales que son bastantes significativos, es por ello y de acuerdo a su apreciación con un porcentaje de 86,28% de promedio institucional en esta dimensión la mayor parte de maestros planifica y colabora en la realización de actividades en beneficio del colegio y parroquia para procurar su adelanto y desarrollo; lo que si se debe es trabajar un poco en las relaciones interpersonales entre sus miembros según 1,3 (83,2%) de acuerdo al resultado del gráfico.

TABLA 26

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,211	2,526	25,28	47,208	103	75,225	0,730
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,211	3,368	21,488	50,58	103	75,647	0,734
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	2,526	27,808	44,679	103	75,013	0,728
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o Representado.	0	1,055	4,631	19,592	45,522	103	70,8	0,687
TOTAL	---	---	---	---	---	---	296,685	2,880

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 26



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Una realidad muy diferente que se vive en el establecimiento se refiere al trabajo diario del docente, tomando en cuenta que en el proceso de enseñanza aprendizaje existe una trilogía educativa que es *docente-estudiante-padres* y la forma como trabajan depende enteramente su éxito. Ahora de acuerdo a los resultados aportados por los padres de familia sobre las normas y reglamentos tenemos que la puntualidad y el cumplimiento de las horas clase con los estudiantes como se puede

apreciar en el ítem 2,1 (86,59%) y 2,2 (87,06%) no existe dificultad y se dan con normalidad en el establecimiento.

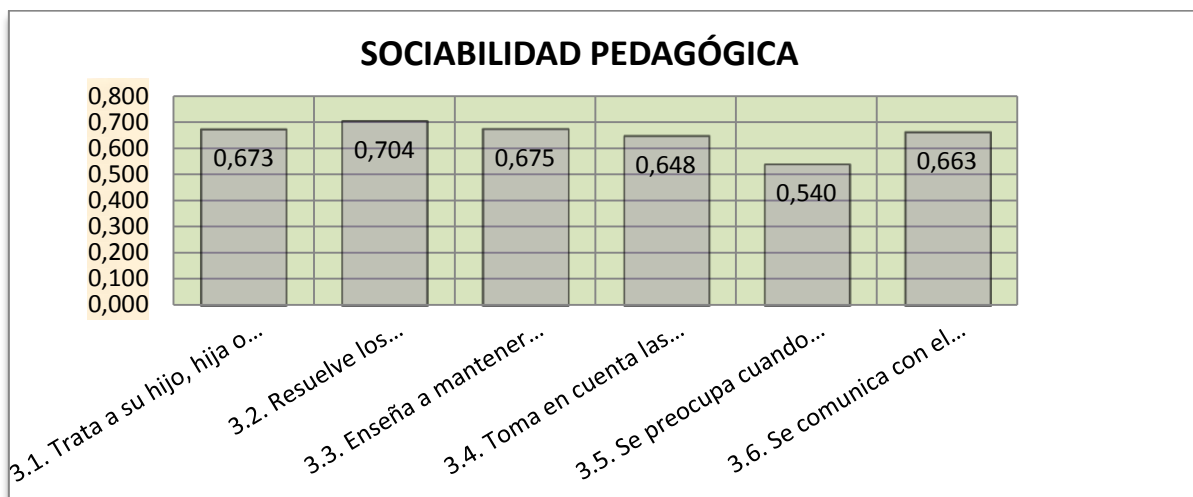
Algo que si se debe observar con detenimiento es el rendimiento de los estudiantes de acuerdo al análisis de los padres que manifiestan que en ocasiones la comunicación sobre el rendimiento estudiantil a través de partes o notas, según el aspecto 2,4 con 81,49% no se dan con relativa eficiencia, pero que se trata de situaciones aisladas y que se pueden superar a través del diálogo y consenso entre el grupo docente. De acuerdo al análisis de esta dimensión se ha obtenido un promedio general de 85,45% que está bastante bien en los maestros y directivos de la institución.

TABLA 27

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,844	5,052	29,704	33,72	103	69,32	0,673
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,633	4,21	24,648	42,993	103	72,484	0,704
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,422	6,315	26,544	36,249	103	69,53	0,675
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	1,266	5,894	28,44	31,191	103	66,791	0,648
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,954	9,262	29,072	14,331	103	55,619	0,540
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	1,688	7,157	13,904	45,522	103	68,271	0,663
TOTAL	---	---	---	---	---	---	335,224	3,903

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 27



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

El aspecto humano cobra gran importancia en las relaciones con los integrantes de la comunidad educativa, la sociabilidad pedagógica está presente todos los días y los padres participan indirectamente; se puede constatar que no existe demasiada irregularidad en los aspectos observados en el gráfico y de acuerdo a la muestra de Padres de Familia que fueron 103 un gran número considera que frecuentemente y siempre el docente se encuentra involucrado en su trabajo, si observamos en los puntos desde el 3,1 al 3,4 con un valor máximo de 83,5% que se refiere a como resuelve los problemas de indisciplina con los estudiantes.

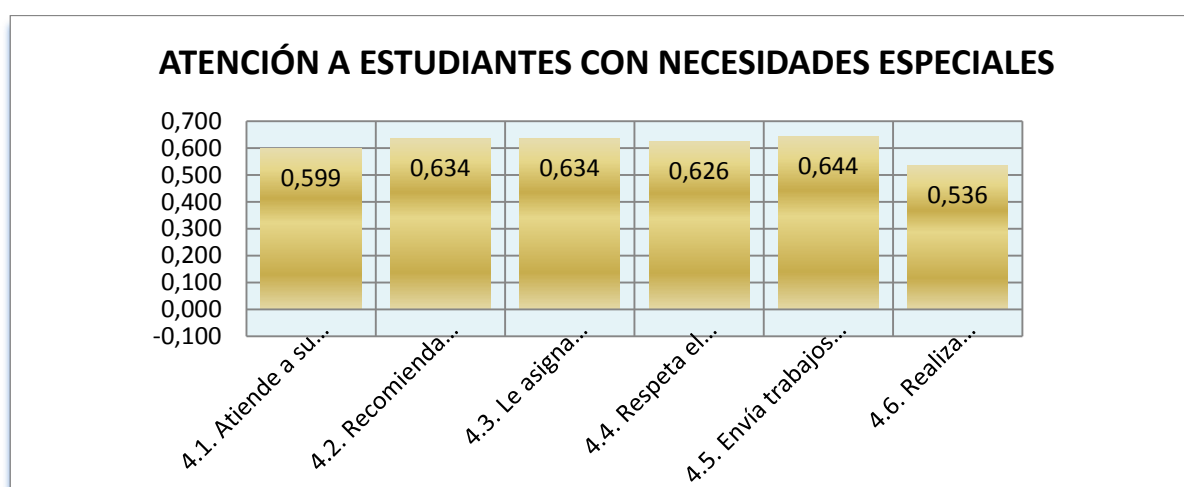
Respecto a la situación del aspecto 3,5 (64,05%) cuando los estudiantes faltan en el colegio los docentes no trabajan en forma eficiente para reducir este problema que en ocasiones se presenta y causan deserción escolar. Según se aprecia en esta tabla el promedio se sitúa en un 64,45% y se convierte en un aspecto a tener en cuenta para valorar el desempeño del docente en la institución e implementar situaciones correctoras a futuro.

TABLA 28

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	2,11	5,473	32,232	21,918	103	61,733	0,599
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	3,165	6,736	15,8	39,621	103	65,322	0,634
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	3,587	13,89	26,544	9,273	103	65,322	0,634
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	1,266	12,21	18,96	32,034	103	64,469	0,626
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,688	7,157	14,536	42,993	103	66,374	0,644
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,954	7,999	29,072	15,174	103	55,199	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	378,419	3,674
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								12,640

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 28



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

En los últimos cuatro años la atención a la inclusión educativa ha cobrado gran importancia en las instituciones de educación básica y bachillerato del país, a pesar que no existe un alto índice de estudiantes con estas necesidades en el colegio, si se considera pues de acuerdo a los gráficos un gran número de docentes en mayor medida algunas veces y frecuentemente son conscientes de estas situaciones como se aprecia desde los ítems 4,1 al 4,5 un máximo de con 76,39% que se refiere a los trabajos extra a estos estudiantes y la forma como es considerado dentro del grupo de trabajo para mejorar su rendimiento, sin embargo según el ítem 4,6 (63,58%) no se da suficiente atención a los talleres de recuperación pedagógica (clases extra) para trabajar con el estudiante en una forma más personalizada tal y como apreciamos en el gráfico.

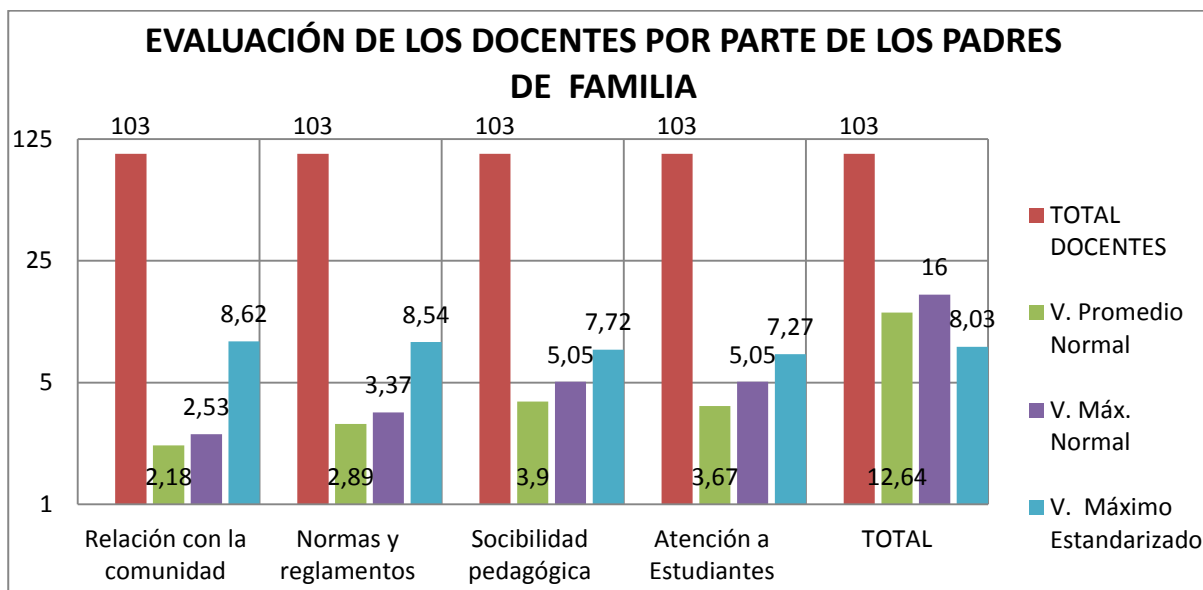
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 29

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Relación con la comunidad	103	2,18	2,53	8,62
Normas y reglamentos	103	2,88	3,37	8,54
Sociabilidad pedagógica	103	3,90	5,05	7,72
Atención a estudiantes con necesidades individuales	103	3,67	5,05	7,27
TOTAL	103	12,64	16	8,03

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 29



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

El objetivo de la educación ecuatoriana es la formación de ciudadanos con espíritu crítico y creativo que sean responsables con su sociedad y su entorno, para ello es necesario el empleo de recursos humanos, técnicos y pedagógicos que son llevados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Para poder desarrollar esto en la institución es necesaria la participación de tres actores principales los docentes, estudiantes y Padres de Familia.

Es por esta razón que no podía pasarse por alto la intervención de los padres en lo referente a la evaluación a los docentes sobre el trabajo observado y las mejoras en el rendimiento de sus representados, el número de padres de familia encuestados son un total de 103, que a continuación se detallan en sus cuatro dimensiones, empezando por la Relación con la comunidad que se refiere a las actividades que se realizan en coordinación con cada uno de los representantes y miembros de la comunidad, esto se aprecia en el gráfico para cada uno de los promedios obtenidos y los porcentajes que se encuentran representados en el *valor máximo estandarizado* con 86,2%.

De manera similar se presenta la dimensión de Normas y reglamentos que son sumamente necesarios para mantener el equilibrio y la normatividad en el colegio, se

expresa en un porcentaje de 85,4% con un nivel excelente en favor de los docentes. Existe una paridad de valores entre la Sociabilidad pedagógica y la Atención a estudiantes con necesidades individuales que se refieren específicamente al trato con los estudiantes y a las situaciones presentadas en la institución cada una con 77,2% y 72,7% respectivamente.

El valor que los Padres de Familia dan a los docentes es una estimación positiva en este instrumento que se demuestra en el cumplimiento de los docentes en actividades pedagógicas, sociales y culturales que se dan a nivel de institución y a nivel de la parroquia, no debemos olvidar que la labor de los docentes es también mediar situaciones conflictivas con los estudiantes y el grupo que le dan al instrumento un promedio total de 79% para dar un avance significativo a nivel institucional.

**MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LAS CLASES DEL DOCENTES
(30 PUNTOS)
TABLA 30**

ASIGNATURAS	Nro. DE CLASES	AEGB Y BACHILLERATO
Matemática	2	8° y 10° AEGB
Lenguaje y Literatura	2	9° y 10° AEGB
Ciencias Naturales	2	8° y 9° AEGB
Ciencias sociales	1	10° AEGB
Historia	1	1° Bachillerato
Biología	1	2° Bachillerato
Física	1	3° Bachillerato
Química	1	2° Bachillerato
Informática	2	10° AEGB
Inglés	0	9° AEGB
Agroindustrias	1	2° Bachillerato
Cultivos Ciclo Corto	1	2° Bachillerato
Desarrollo del Pensamiento Filosófico	2	3° Bachillerato
Aerotecnia	1	2° Bachillerato
Animales Mamíferos de Abasto	0	3° Bachillerato
Formación y Orientación Laboral	1	3° Bachillerato
Total clases	20	

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

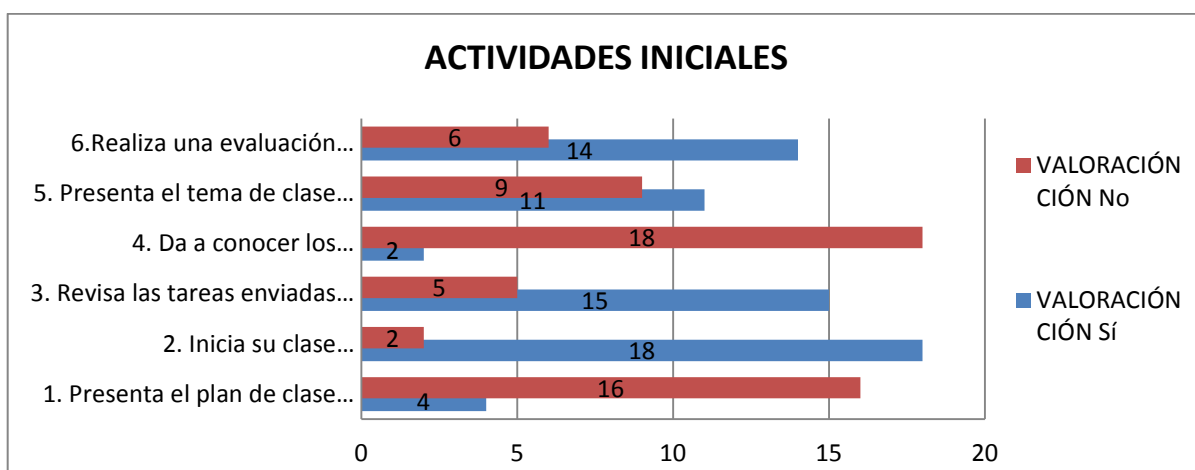
El colegio Técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez” imparte educación básica y bachillerato en su única modalidad matutina con un horario que va desde las 07h15 hasta las 13h15, en el nivel básico cuenta con 135 estudiantes y en el bachillerato con 123; de acuerdo a la LOEI (2012) en sus artículos 43 y 44 establece la conformación del bachillerato común unificado donde los estudiantes deberán cursar un tronco común de asignaturas y optar por las dos opciones que ofrece este colegio actualmente, el *bachillerato técnico agropecuario*, especialización agropecuaria y el *bachillerato en Ciencias*. En la observación de las clases a los docentes se tomo en cuenta quienes imparten educación básica y a las dos modalidades de bachillerato en sus distintas asignaturas y módulos abarcando a todos los 20 maestros que laboran en el colegio tal y como se puede destacar en tabla.

TABLA 31
ACTIVIDADES INICIALES (7,50PUNTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	4	16
2. Inicia su clase puntualmente.	18	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	15	5
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	2	18
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	11	9
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	14	6
Total respuestas	64	66
Puntaje total.	80	0,00
Puntaje promedio.	4,00	0,00

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 30



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo al análisis a través de la observación de la clase de cada uno de los docentes, se pudo llegar a detectar lo que probablemente es el talón de Aquiles en esta institución, para lo cual se tiene la valoración de 20 docentes con valoraciones de **SI** y **NO** en esta primera con un panorama bastante irregular. En relación al primer aspecto sobre si el docente presenta un plan de clase al observador tenemos que solamente 20% lo hicieron, mientras que los 80% restantes no lo presentaron, otro aspecto que llama la atención es acerca de los objetivos del tema y la gran mayoría 90% de maestros lo pasa por alto, por otro lado solamente 55% de maestros presenta el tema de clase.

Algo que si es bastante positivo es la puntualidad al iniciar las clases donde 90% de docentes está a tiempo para trabajar con sus estudiantes y la revisión de tareas que cada día se envían y se revisan al iniciar la jornada 75% de ellos están pendientes de esta actividad diaria. Debido a estos resultados en las actividades iniciales se obtiene un promedio de 53,3% entre todos los docentes lo que se evidencia claramente que existen falencias en esta dimensión al inicio de la clase.

TABLA 32

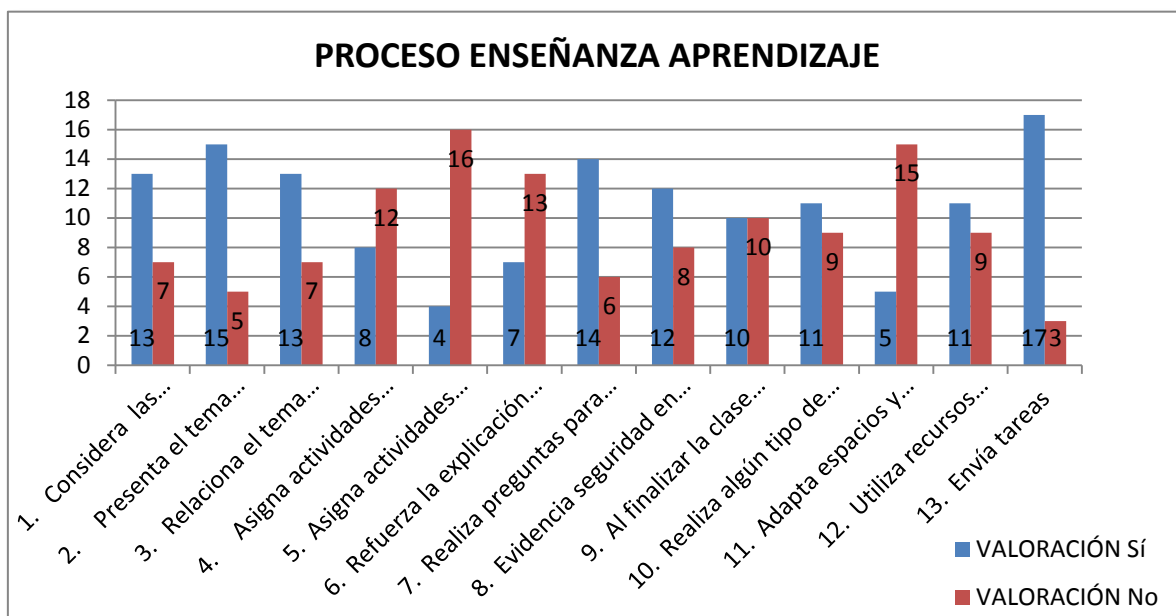
PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (16,25 PUNTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	13	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	15	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	13	7
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	8	12
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	4	16
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	7	13
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	14	6
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	12	8
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	10
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11	9
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5	15
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	11	9
13. Envía tareas	17	3
Total respuestas	140	120
Puntaje total.	175	0
Puntaje promedio.	8,75	0,00

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)

Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 31



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Esta parte es la más importante de los docentes el proceso de enseñanza aprendizaje incluye actividades, métodos y técnicas que van de principio a fin de la hora clase tal como se puede apreciar en el gráfico los aspectos más relevantes son: las experiencias previas donde el 65% de docentes considera con son un buen punto de partida en las clases, de igual forma el uso de ejemplos o anécdotas para la introducción del tema y según el gráfico el 75% lo realizan con bastante frecuencia. Otro punto importante durante la elaboración de la clase son las preguntas en forma individual o grupal para ver si se comprendió el tema y alrededor del 70% lo efectúa, lo mismo se puede decir del envío de tareas extra clase criterio 13 para reforzar conocimientos con 85%.

Respecto al resto de criterios según los resultados representados en el gráfico gran parte de docentes presenta división por lo que resulta bastante contradictorio referente a las encuestas aplicadas anteriormente, se pudo evidenciar a través de la observación que muchas actividades no se cumplen a cabalidad o parcialmente, una de ellas es sobre la asignación de actividades alternativas para que los estudiantes avancen más rápido, el tema de la evaluación, los espacios y recursos de acuerdo a los criterios 4, 5, 6 y 11 con más del 75% respectivamente tal como se indica en el gráfico.

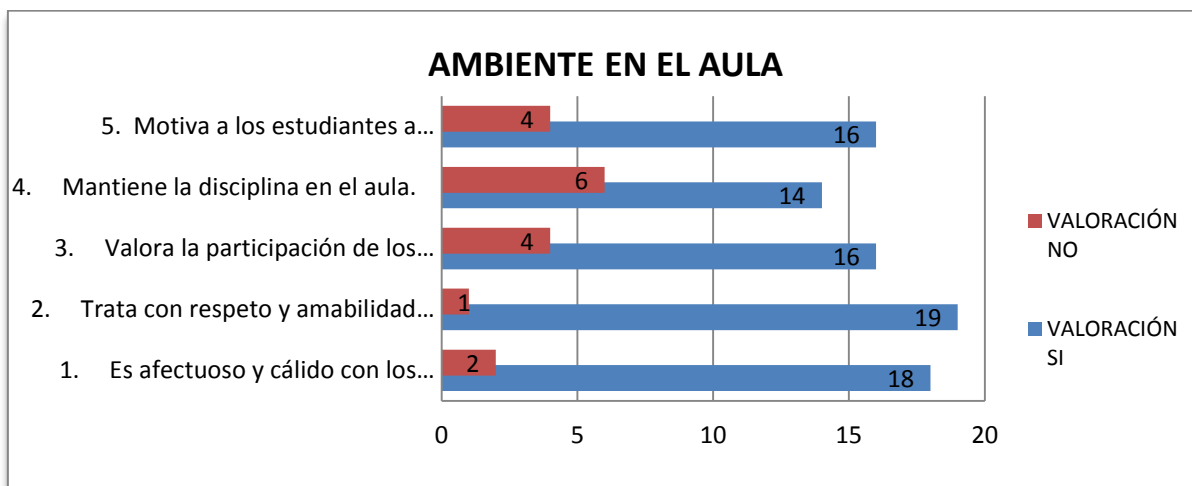
De esta manera es como se dan los resultados en esta dimensión de la observación de la clase en el proceso de enseñanza aprendizaje con algunas debilidades en esta parte metodológica que dan como promedio el 53,8% y de seguro habrá bastante que hacer para que los docentes mejoren esta práctica educativa con los estudiantes.

TABLA 33
AMBIENTE EN EL AULA (6,25 PUNTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	18	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	19	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	16	4
4. Mantiene la disciplina en el aula.	14	6
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	16	4
Total respuestas	83	17
Puntaje total.	103,8	21,3
Puntaje promedio.	5,19	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	17,94	-

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 32



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

En lo que refiere a este ámbito podemos constatar que bastante positivo según los datos que nos proporciona la información del gráfico donde principalmente *el trato, valoración y motivación* al estudiante por parte del maestro son esenciales para lograr los objetivos de la clase con porcentajes bien altos. En los que se refiere a la disciplina de aula la mayor parte de docentes son estrictos debido a su experiencia en la institución, no obstante existen algunas dificultades que se presentan en algunos paralelos tal y como se aprecia en el punto 4 con un 30%.

Según el porcentaje promedio alcanzado en esta dimensión sobre el ambiente de aula se considera bastante positivo y alcanza los 83% en relación a al resto de dimensiones. Además de acuerdo a la observación de la clase sobretudo en estas tres dimensiones se llega a tener un puntaje general de 59,8% y de esta manera tenemos mucho que trabajar para mejorar el desempeño docente en la institución.

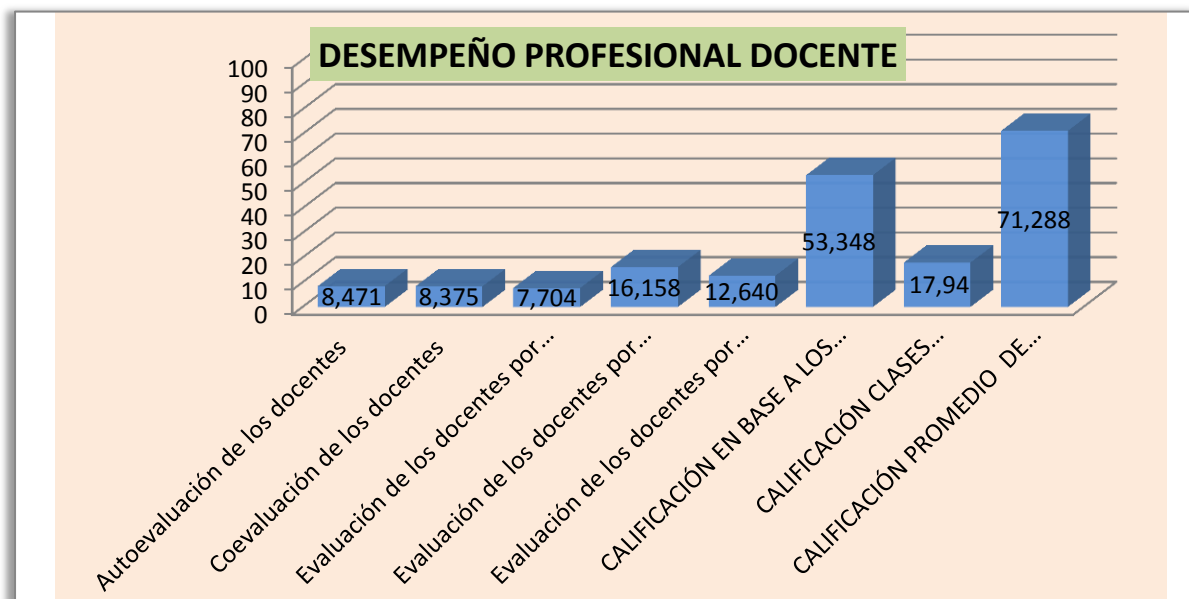
RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

TABLA 34

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,471		
Coevaluación de los docentes	8,375		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector, vicerrector y consejo ejecutivo)	7,704		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	16,158		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,640		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	53,348		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES	17,94		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	71,288	B	BUENO

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 56



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Una vez terminada la evaluación de los docentes con los instrumentos aplicados se ha llegado a obtener los siguientes resultados. Vamos a empezar primero por *la autoevaluación de los docentes* que en el colegio fueron 20 y que en este primer instrumento fueron siete dimensiones con una valoración total 10 puntos y según la grafica en la institución los docentes obtuvieron un porcentaje muy positivo de 84,71%; *la coevaluación* de los docentes por parte del inspector general y del subinspector donde se evaluaron cuatro dimensiones de igual manera la sumatoria fue de 83,75% en esta evaluación; los directivos institucionales en calidad de evaluadores de los docentes con cinco dimensiones y según se aprecia un puntaje de 77,04% según los resultados.

Seguidamente aparecen los estudiantes como protagonistas activos del proceso enseñanza aprendizaje con cuatro dimensiones pero con un valor bastante considerable de 24 puntos y los resultados de este instrumento son de 67,325% un margen de casi 8 puntos de diferencia que hay que tomar muy en serio; los resultados de los Padres de Familia que se resalta en sus cuatro dimensiones sobre los docentes con una valoración total de 79%.

Por último la observación de la clase a cada uno de los docentes del colegio es un punto clave en este proceso para acreditar el rendimiento profesional de acuerdo a tres criterios con una valoración total de 30 puntos y los resultados proyectados por el instrumento de observación llega a 59,8% que ya se detalló en este apartado, importante indicar que todas las tablas de valoración van de una escala del 1 al 5 y sumando todos estos porcentajes se obtiene un valor de 71,288 que equivale al nivel B de Bueno de los docentes del colegio “Técnico Maximiliano Rodríguez”.

5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisores escolares.

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

TABLA 35

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,000	0,466	5	0,702	0,140
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,116	0,116	0	0,466	5	0,698	0,140
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,232	0	0,699	5	0,931	0,186
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,058	0	0	0,932	5	0,99	0,198
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0		0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0		0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198

1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,332	0,175	0,466	5	0,973	0,195
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0		0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,000	0,932	5	1,048	0,210
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
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	0,7	0,233	5	0,933	0,187

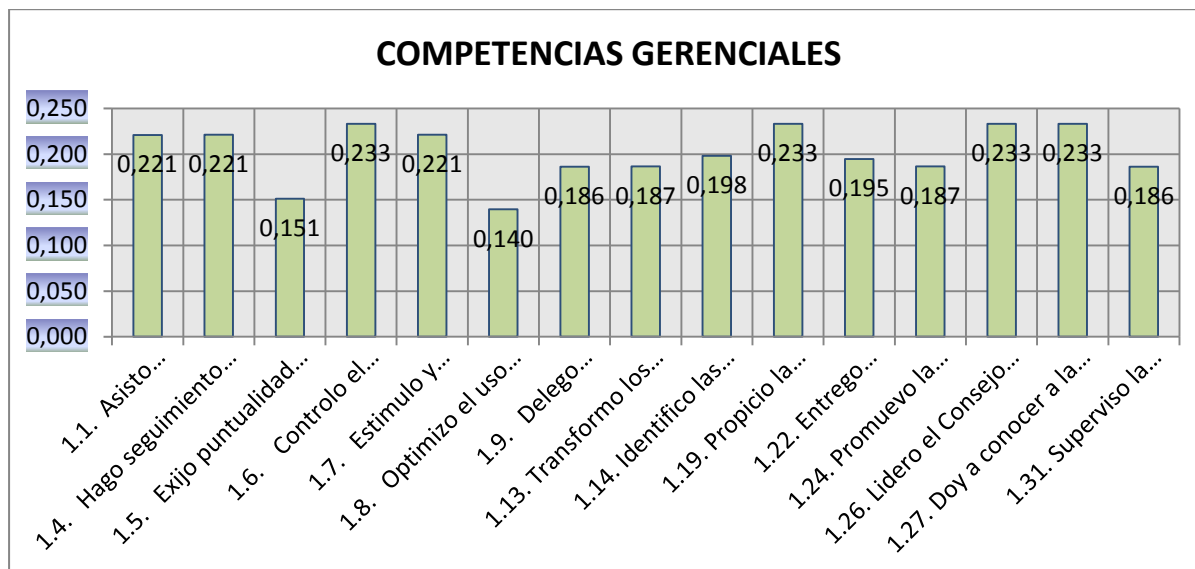
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,232	0	0,699	5	0,931	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0		0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,232	0	0,699	5	0,931	0,186
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0		0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116		0,932	5	1,048	0,210
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221

presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.								
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,116	0	0,35	0,233	5	0,699	0,140
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	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	0,464	0	0,233	5	0,697	0,139
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221

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	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,829	12,766

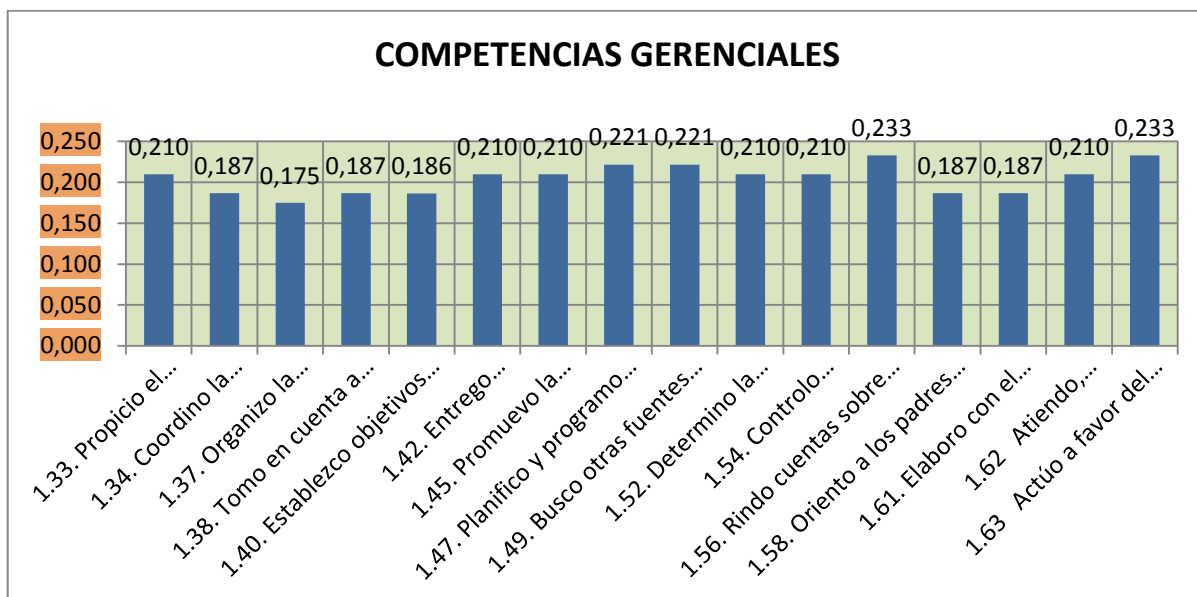
Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 33



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 34



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Es el momento del análisis de las autoridades de la institución educativa acerca de las competencias gerenciales para lo cual se ha dividido los gráficos en dos partes y de forma breve se describe cada uno de los aspectos más relevantes sobre el trabajo de los directivos que en esta institución son: el director, vicerrector y tres vocales principales del consejo ejecutivo. Para ser más explícito se ha seleccionado para la representación gráfica los aspectos más representativos de los 63 que constan en la tabla.

Con respecto a la puntualidad la mayor parte de directivos según la gráfico manifiesta que es puntual en su institución, respecto al seguimiento del trabajo al personal docente en el ítem 1,4 con 90% más adelante en los ítems 1,6; 1,19; 1,26; 1,27 con el 100% todos cumplen con estas funciones estipuladas en los acuerdos y reglamentos internos sobre la jornada y el horario escolar, la promoción y actualización permanente del personal de la institución, el liderazgo del consejo ejecutivo y al final del año da a conocer el informe anual de labores.

En lo que refiere a los puntos débiles se puede apreciar en los ítems 1,5 (64,8%) y 1,8 (60%) que los directivos a menudo cumplen y están puntuales en las actividades académicas y complementarias pero a pesar de ello no exigen lo mismo al personal

docente en el colegio; de igual forma acerca de optimizar recursos es algo que se obvia bastante según el criterio de los directivos y así mismo se puede apreciar pequeñas situaciones que merece la pena observar con más detenimiento en el gráfico.

Continuando con este análisis en esta segunda parte se puede constatar que no existe puntos extremos en los valores altos y bajos, no obstante se puede destacar los más sobresalientes el primero del 1,33 (90,1%) acerca del cumplimiento del reglamento interno de la institución, otros ítems con igual puntuación son el 1,42; 1,45; 1,52; 1,54 y 1,62 la mayor parte referente a aspectos de liderazgo y control institucional.

Acerca de los aspectos más bajos como se menciona anteriormente no existe gran diferencia solamente en el ítem 1,37 con 75,1% que se refiere a la organización de la planificación del plantel con el personal docente y de servicio donde en ocasiones se toman decisiones sin considerar a todos los docentes. En cuanto al promedio general de esta dimensión se obtiene un porcentaje de 87,1% que es muy positivo y se convierte en una fortaleza para los directivos institucionales.

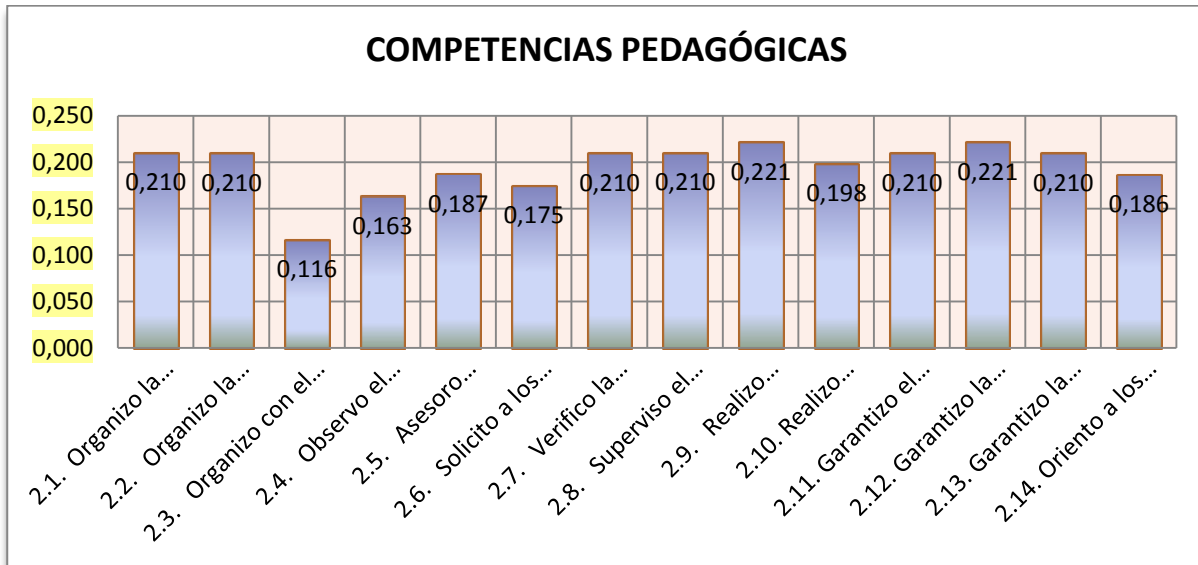
TABLA 36

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
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		0,116	0,000	0,932	5	1,048	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0,174	0	0,175	0,233	5	0,582	0,116

2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,058	0,116	0	0,699	5	0,873	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0		0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0		0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,116	0,000	0,932	5	1,048	0,210
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,116	0,000	0,932	---	1,048	0,210
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,058	0	0,175	0,699	---	0,932	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,629	2,726

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 35



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

En el análisis sobre el desempeño del docente ya se detalló aspectos acerca de las funciones en competencias pedagógicas para este caso se empieza con algo que es de remarcada importancia que es la elaboración del *Proyecto educativo institucional* y la *organización y elaboración de planes anuales* en coordinación con el consejo ejecutivo y los docentes de las diferentes áreas del colegio, tal y como se aprecia en el gráfico de los ítems 2,1 y 2,2 con 90,12% que se cumple en su mayor parte; lo mismo se puede constatar en otros ítems con similar puntuación como es el caso del 2,9 y 2,12 que se refiere al rendimiento de los estudiantes y a los que tienen necesidades diferentes.

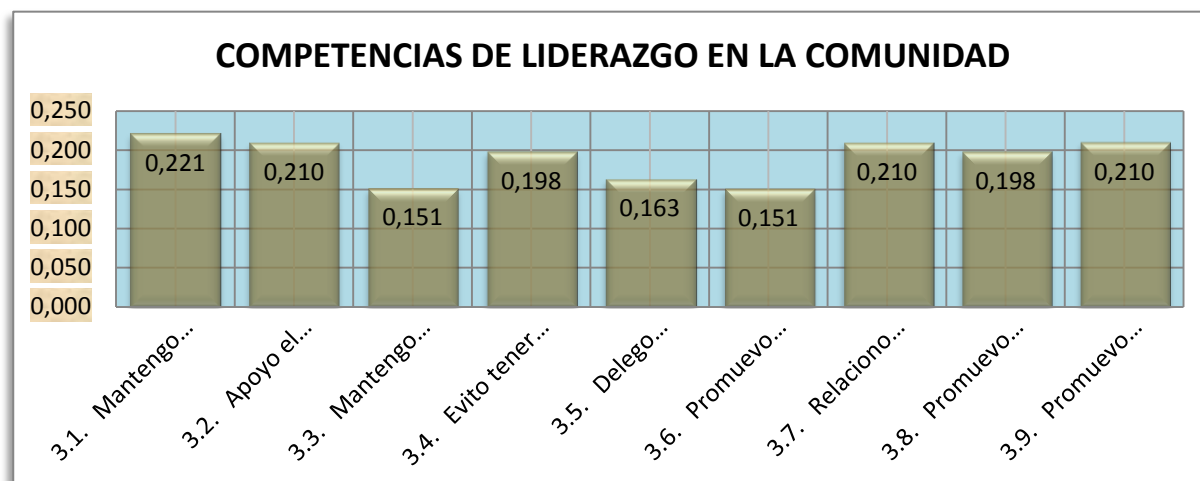
Existen aspectos donde aún falta trabajar como es el caso del ítem 2,3 (49,7%) acerca de la revisión a los docentes de la planificación didáctica semanal y mensualmente y la observación de las clases 2,4 (70%) a los maestros durante el trimestre para asesorar y corregir falencias. El resultado de esta dimensión llega a 83,6% ubicándose en un nivel de buena con respecto al desempeño directivo de la institución.

TABLA 37

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0		0,116	0,000	0,932	5	1,048	0,210
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,350	0,233	5	0,757	0,151
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0		0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0		0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0		0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0			0,35	0,699	5	1,049	0,210
TOTAL	--	---	---	---	---	---	8,560	1,712
PUNTAJE TOTAL/20 PUNTOS								17,204

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 36



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Las competencias de liderazgo en la comunidad según lo analizado en esta tabla sobre los directivos llegan a 81,9%. De acuerdo a los resultados de los directivos sobre sus propias habilidades directivas se tiene varios puntos a favor de la institución, entre las más destacados tenemos el 3,1 (94,8%) que se refiere a que esta institución si mantiene una comunicación constante con toda la comunidad educativa, otra que es de gran relevancia y que la mayoría de directivos procura en lo posible se refiere al desarrollo de actividades socioculturales y deportivas 3,7 y 3,9 (90,1%) que tienen bastante acogida en la parroquia y que cada temporada se celebran en el establecimiento.

Sin embargo a pesar de los esfuerzos desplegados por las autoridades educativas aún coexiste las diferencias en las relaciones interpersonales según lo que se muestra en 3,3 (64,8%) lo que dificulta en ocasiones llegar a un consenso con los miembros de toda la comunidad educativa. Se puede constatar que el líder institucional siempre está presente en los actos socio-culturales, deportivos, políticos y de gestión comunitaria porque aparte de tener esta atribución es el representante de su comunidad o pueblo y tiene que en ocasiones tomar decisiones fundamentales que engrandezcan su prestigio y éxito con la sociedad.

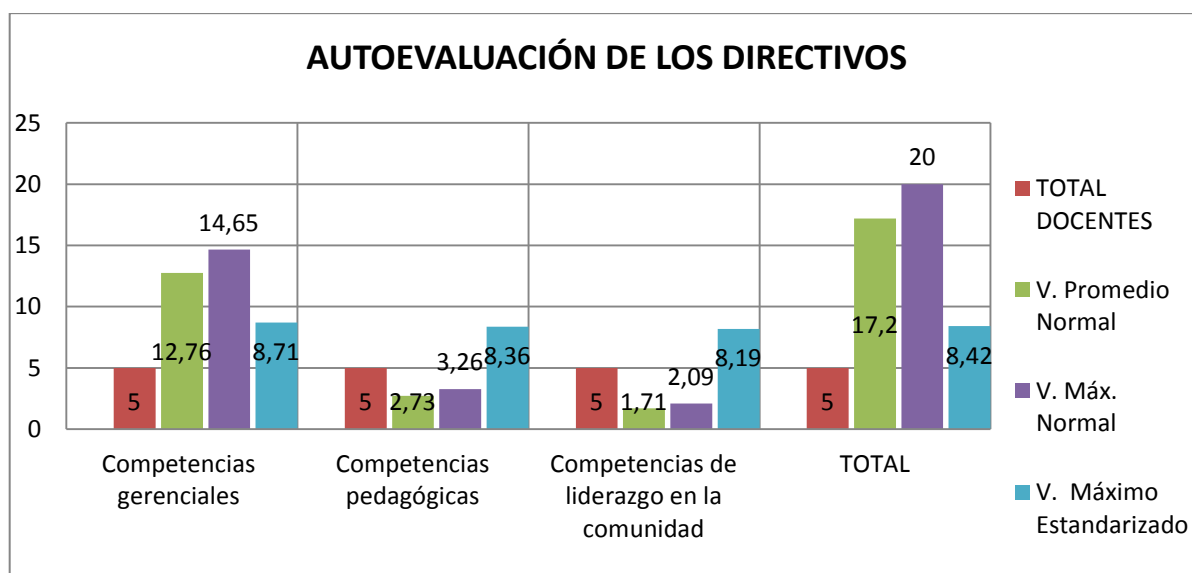
RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

TABLA 38

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias gerenciales	5	12,77	14,65	8,71
Competencias pedagógicas	5	2,73	3,26	8,36
Competencias de liderazgo en la comunidad	5	1,71	2,09	8,19
TOTAL	5	17,20	20	8,42

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 37



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

El aporte de los directivos como responsables directos del control de la institución educativa, desempeño y liderazgo que para su efecto en este colegio se considero al rector, vicerrector y tres vocales principales del consejo ejecutivo que en total suman cinco. De acuerdo a Chinín (2011) referente a los estándares de desempeño directivo de la prácticas de gestion y liderazgo relacionadas al trabajo docente y al desempeño de los estudiantes, todo tiene una relacion directamente proporcional

cuando los objetivos y las metas educativas se cumplen y se ven reflejadas en el sistema social.

El aporte de los propios directivos se da en tres dimensiones con un total de 20 puntos en la que cada una se detalla explícitamente la labor desempeñada por los directivos con los docentes, estudiantes, padres, autoridades y sociedad en general; las competencias gerenciales que se detallan ampliamente en el análisis de las tablas anteriores con un total de 63 ítems donde se presentan deberes personales, labor administrativa, liderazgo institucional y coordinación con los diferentes organismos del colegio, como se puede apreciar en la tabla existe un promedio notable en la participación de estas actividades con un 87,1%.

Las competencias pedagógicas como ya se conoce son las acciones encaminadas al proceso de enseñanza aprendizaje y al trabajo puramente docente y directivo, de acuerdo al gráfico se obtiene un resultado bastante favorable a los intereses directivos de 83,6%. En lo que respecta al liderazgo en la comunidad si bien se ha obtenido un promedio alto se debe considerar algunos aspectos bajos que influyen en las relaciones tales como las *relaciones entre profesores, alumnos, padres de familia y comunidad*, aquí esta dimensión alcanza un porcentaje de 81,9% y a nivel general del instrumento se llega alrededor de 86%.

Se considera de gran importancia la labor directiva y de liderazgo en el Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez”, como se pudo notar a lo largo de este instrumento la mayor parte de aspectos están claros y la mayoría coincidió en muchas fortalezas así como también en pequeñas debilidades que serán confirmadas con el resto de instrumentos que se vendrán a continuación.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA 39

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,354	0,354	2,124	14	2,478	0,177
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,236	0,236	0,354	1,416	14	1,888	0,135
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,118	1,416	0,708	14	2,36	0,169
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	1,770	0,708	14	2,596	0,185
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,177	0,236	0,177	1,888	14	2,478	0,177
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,059	0,236	1,239	0,944	14	2,478	0,177
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,472	0,354	0,353	0,236	14	1,415	0,101
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,059	0,118	0,708	0,472	14	1,357	0,097
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,177	0,236	0,353	1,652	14	2,418	0,173
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,059	0,236	0,708	0,944	14	1,947	0,139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,059	0,236	1,593	0,472	14	2,36	0,169
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,413	0,118	0,177	0,944	14	1,652	0,118
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,059	0,472	1,239	0,472	14	2,242	0,160

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,177	0,118	0,708	0,708	14	1,711	0,122
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	1,947	0,472	14	2,537	0,181
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,236	0,236	0,531	1,18	14	2,183	0,156
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,59	0,177	1,652	14	2,419	0,173
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,118	0,531	1,888	14	2,655	0,190
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,236	0	0,531	1,652	14	2,419	0,173
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,885	1,652	14	2,537	0,181
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,059	0,236	0,885	0,944	14	2,124	0,152
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,118	1,947	0,472	14	2,537	0,181
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,059	0,118	0,708	1,888	14	2,773	0,198
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	1,062	1,416	14	2,478	0,177
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,59	0,177	1,888	14	2,655	0,190

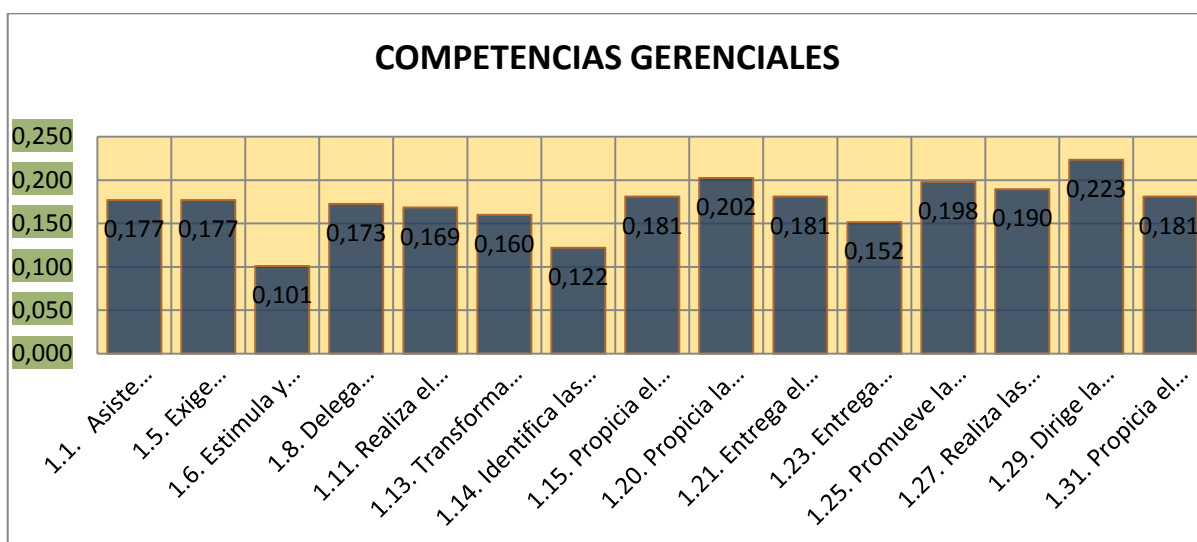
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,059	0,354	0,531	1,416	14	2,36	0,169
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,354	0,177	2,596	14	3,127	0,223
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,118	0	0,177	2,124	14	2,419	0,173
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,059	0,118	1,416	0,944	14	2,537	0,181
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,354	0,531	0,944	14	1,829	0,131
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,354	0,354	2,124	14	2,832	0,202
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,118	0	0,177	2,596	14	2,891	0,207
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,885	1,888	14	2,891	0,207
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,354	0,118	1,062	0,236	14	1,77	0,126
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,59	0	1,652	14	2,242	0,160
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,472	1,593	0,236	14	2,301	0,164
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,826	0,531	0,944	14	2,301	0,164
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,236	0,118	0,354	1,416	14	2,124	0,152

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,708	0,177	1,652	14	2,537	0,181
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	1,77	0,236	14	2,006	0,143
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,118	0,236	0,354	0,708	14	1,416	0,101
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,118	0,472	0,354	1,416	14	2,36	0,169
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0,236	0,177	1,18	14	1,652	0,118
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,118	2,124	0,236	14	2,478	0,177
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,059	0	1,416	0,472	14	1,947	0,139
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,059	0,118	0,177	1,652	14	2,006	0,143
1.51. Realiza arquez de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,118	0,354	0,177	1,416	14	2,065	0,148
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,059	0	0,531	1,18	14	1,77	0,126
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,472	0,531	1,652	14	2,655	0,190
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,472	0,354	1,888	14	2,714	0,194
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,059	0,118	1,062	1,416	14	2,655	0,190
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,118	0,354	1,652	14	2,124	0,152
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar	0	0	0,59	1,062	0,708	14	2,36	0,169

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	0,472	0,531	1,652	14	2,655	0,190
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,059	0,118	0,885	0,472	14	1,534	0,110
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,177	0,354	0,177	1,18	14	1,888	0,135
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	0,059	0,118	0,177	2,36	14	2,714	0,194
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	2,301	0,236	14	2,537	0,181
TOTAL	---	---	---	---	---	---	143,309	10,236

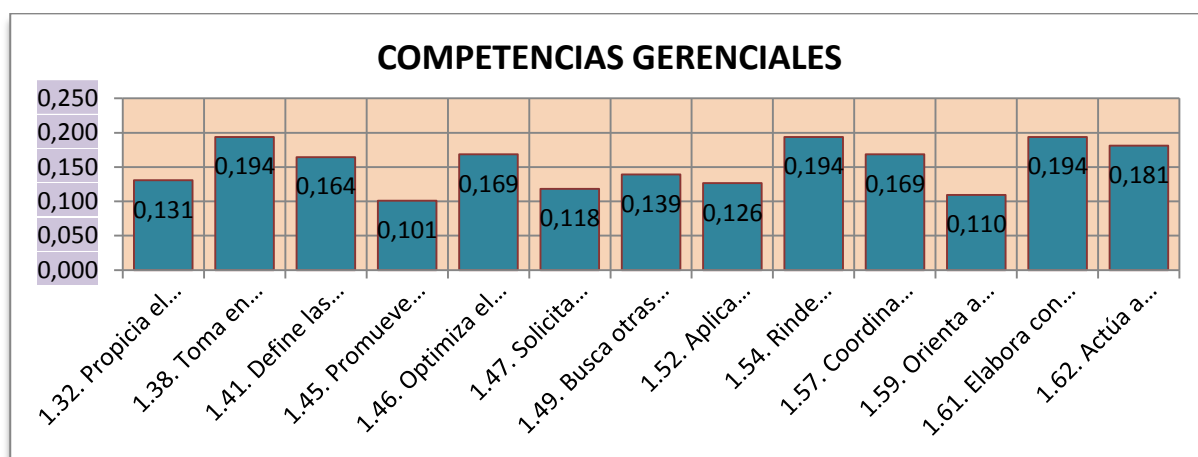
Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 38



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 39



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Para evaluar al consejo ejecutivo se usó el mismo instrumento de la autoevaluación directiva pero en segunda persona como se muestra en el cuadro y para el análisis en el gráfico se seleccionó los puntos más importantes del instrumento. Algunos temas que tenemos que considerar están referidos a las funciones de gestión y liderazgo en las actividades administrativas y pedagógicas una de ellas es la actualización del personal del colegio 1,20 con 85,6% especialmente en cursos de Actualización promovidos por el *Ministerio de Educación* en coordinación con las *Universidades y Coordinaciones zonales*, otra de las actividades también importantes es que dirigen la conformación del Comité Central de Padres de Familia 1,29 con 94,5% uno de los aspectos claves en el colegio para trabajar en conjunto por la gestión comunitaria.

Por otra parte en lo que refiere a la aplicación de normas y reglamentos en 1,6 se puede constatar que solo el 42,7% de directivos aplica y está pendiente, además aún falta mejorar en cuanto a diagnosticar fortalezas y debilidades del personal como lo indica el 1,14 con 51,6%. Continuando con este análisis podemos apreciar a simple vista bastante irregularidad en los resultados de esta segunda parte, con respecto a los puntos más altos se destacan el 1,38; 1,54 y 1,61 con 82,2% sobre la participación de los Padres de Familia en la planificación de labores de la institución, la rendición de cuentas y la elaboración de distributivos de trabajo.

En los que refiere a los puntos que hay que mejorar de los directivos es acerca de *la innovación pedagógica* con 1,45 (42,8%) la mayoría de ellos no trabaja con metodologías de acuerdo al nuevo currículo y siguen empleando métodos y técnicas tradicionales. Los resultados alcanzados por el consejo ejecutivo en esta dimensión llegan a un a 70,1% de efectividad catalogado como bueno pero donde se nota algunas debilidades según los resultados expuestos previamente.

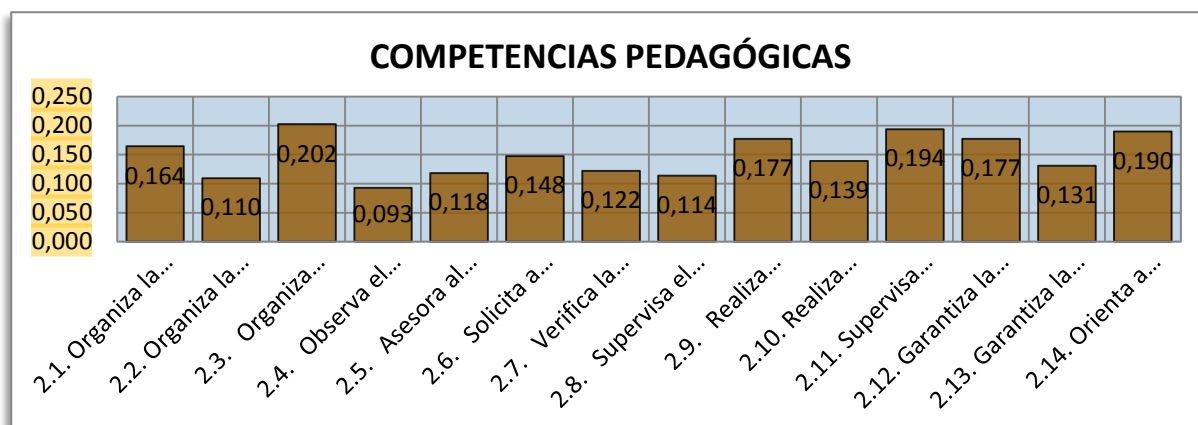
TABLA 40

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0,708	1,416	14	2,301	0,164
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	0,118	0,177	1,18	14	1,534	0,110
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,062	0,236	14	1,298	0,093
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,118	0,354	0,708	0,472	14	1,652	0,118
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,295	0,236	0,354	1,18	14	2,065	0,148
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,118	0,354	0,531	0,708	14	1,711	0,122
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,236	0,472	0,177	0,708	14	1,593	0,114

2.9. Realiza acciones para evitar la repotencia de los estudiantes.	0	0,118	0,118	1,062	1,18	14	2,478	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,236	0,531	1,18	14	1,947	0,139
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,770	0,944	14	2,714	0,194
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,059	0,354	0,885	1,18	14	2,478	0,177
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,059	0	0,354	1,416	14	1,829	0,131
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,059	0,118	1,062	1,416	14	2,655	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,087	2,078

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 40



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

El mejor trabajo que se puede realizar en una institución educativa lo constituye la enseñanza y el aprendizaje grupal y de acuerdo a los resultados del instrumento son muy variados, a continuación vamos a analizar los de mayor relevancia: El primero es que la mayoría de veces el consejo ejecutivo revisa la planificación didáctica en

forma indirecta a los docentes, especialmente a inicios y durante el transcurso del año lectivo de acuerdo al ítem 2,3 85,6%; el segundo que destaca en relevancia es que los directivos institucionales están pendientes acerca del trato y respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución 2,11 (82,2%).

Se puede constatar en el gráfico que existe datos bastante irregulares y unos están especialmente por debajo de la media institucional, entre ellos están: las 2,4 con 39,4%; 2,2 con 46,6% y 2,8 con 48,3% que se refieren a observaciones de las clases del personal docente, la planificación didáctica y la supervisión de la evaluación en los estudiantes. La valoración de la dimensión se puede promediar en 63,16% con situaciones que hay que mejorar y analizar respectivamente.

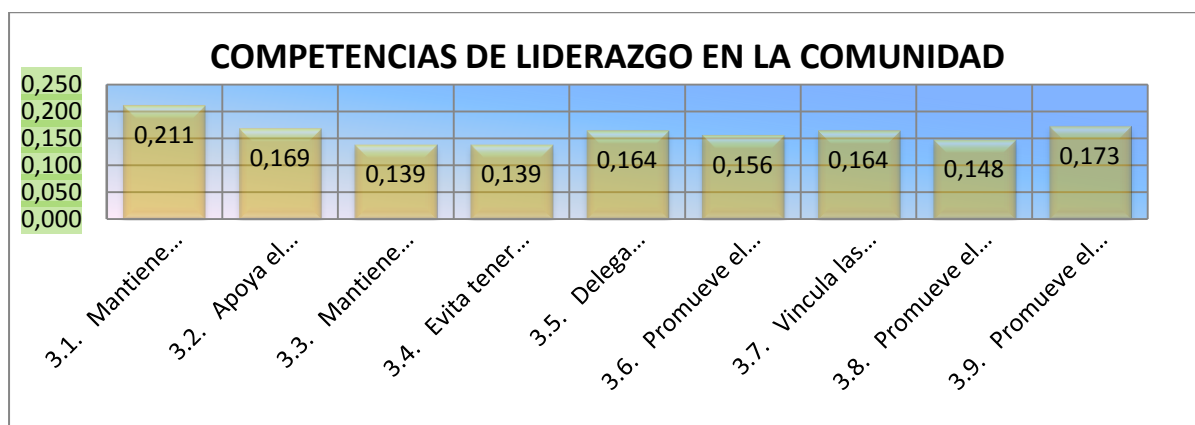
TABLA 41
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,954	0,211
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,354	1,770	0,236	14	2,36	0,169
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,177	0,354	0,708	0,708	14	1,947	0,139
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,236	0,118	0,177	1,416	14	1,947	0,139
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,059	0,236	0,354	1,652	14	2,301	0,164
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,826	0,177	1,18	14	2,183	0,156
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,059	0,59	0,708	0,944	14	2,301	0,164

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,236	0,236	0,177	1,416	14	2,065	0,148
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0,472	0	1,888	14	2,419	0,173
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,945	1,596
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,910

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 41



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Según los resultados de esta tabla que hace referencia a las competencias de liderazgo e iniciativa con la comunidad podemos constatar una gran fortaleza que se convierte en el principio rector de las demás capacidades según el 3,1 con 89,4% donde el principio comunicacional está presente en todo tipo de relaciones sean estas formales e informales según las exigencias del medio y de su nivel cultural.

Una situación que es difícil erradicarla y que en ocasiones viene a distorsionar el normal funcionamiento de la institución se refiere a las *relaciones interpersonales* entre docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades, de acuerdo a 3,3 con 58,9%; al mismo tiempo podemos observar en el gráfico que aun existen *conductas discriminatorias* que se dan dentro y fuera del establecimiento por motivos sociales y de falta de ética en las relaciones 3,4 con igual porcentaje que el anterior.

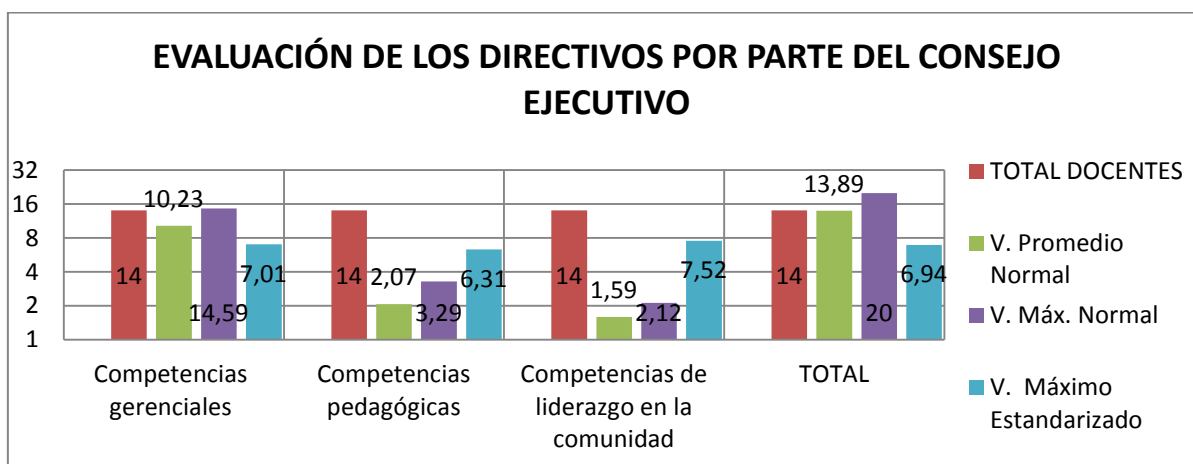
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA 42

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias gerenciales	14	10,24	14,59	7,01
Competencias pedagógicas	14	2,08	3,29	6,31
Competencias de liderazgo en la comunidad	14	1,60	2,12	7,52
TOTAL	14	13,91	20	6,94

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 42



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo a la LOEI (2012) se ha cambiado la denominación de este tipo de organismo que funciona en las instituciones de orden público, fiscomisionales y particulares que anteriormente era consejo directivo, en la actualidad se llama consejo ejecutivo que está conformado por el rector, vicerrector, tres vocales principales y sus respectivas suplentes. De acuerdo a la realidad institucional estos miembros serán designados según los reglamentos educativos, en el instrumento aplicado se han considerado 14 instrumentos en los que a cada miembro es evaluado indistintamente por sus colegas.

Al igual que la autoevaluación de los directivos se toma en cuenta tres dimensiones, empezando por la primera que es la de Competencias gerenciales donde se da un resultado de 70,1% con labores delegadas y asignadas para cumplirlas responsablemente el colegio y a nivel comunitario. Las competencias pedagógicas al igual que en la autoevaluación son las que precisan del trabajo con los estudiantes, docentes, Padres de Familia en labores como: El PEI, el Código de Convivencia, el PCI y además de labores que favorezcan el acrecentamiento educativo, no obstante y de acuerdo a esta dimensión se da un porcentaje de 63,1% que es relativamente bajo con relación a los demás y de esta manera se deben trabajar en la propuesta de mejoramiento educativo.

Las competencias de liderazgo en la comunidad son otro aspecto valioso a considerar en el colegio ya que su labor es la que más está expuesta a la sociedad y siempre abundaran los comentarios positivos o negativos para la institución y los directivos tal y como se puede deducir de acuerdo a la tabla y gráfico se tiene un porcentaje de 75,2%. Las nuevas reglamentaciones que desde el Ministerio de Educación son dispuestas a todo el sistema educativo de educación básica y bachillerato en el colegio, la realidad educativa es bastante diversa y los criterios reglamentarios son controlados por las autoridades educativas principales, este y otros aspectos han sido abordados y continuaran a lo largo de todos este trabajo de investigación.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL (20 PUNTOS)**

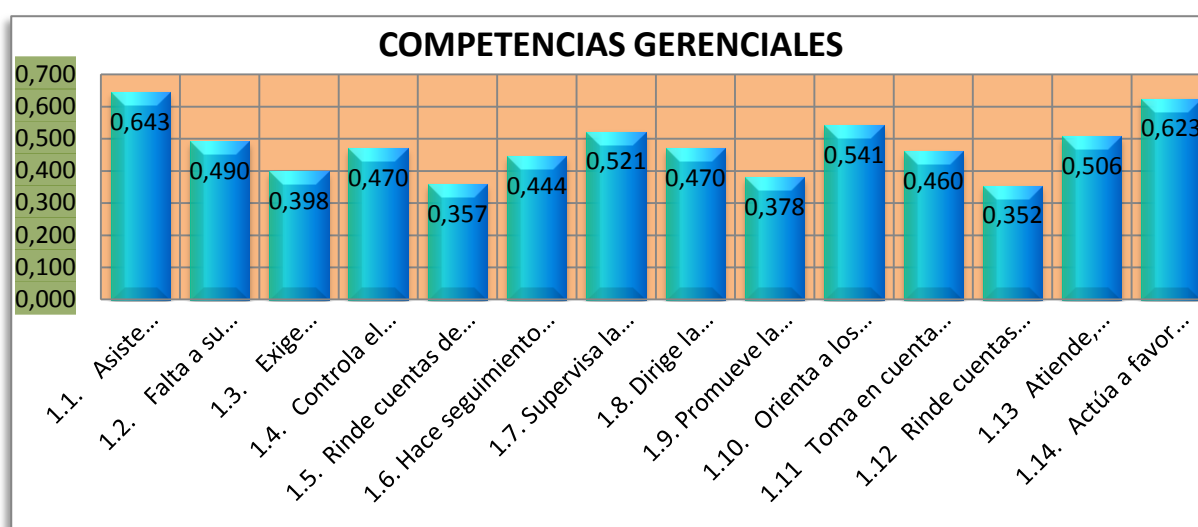
TABLA 42

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,428	3,216	17,875	35	22,519	0,643
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,895	0,357	3,752	12,155	35	17,159	0,490
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	1,074	1,428	4,288	7,150	35	13,94	0,398
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,716	4,284	4,288	7,150	35	16,438	0,470
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	2,148	1,428	3,216	5,720	35	12,512	0,357
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,895	3,57	5,36	5,720	35	15,545	0,444
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,358	0	4,288	13,585	35	18,231	0,521
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	1,432	1,428	2,144	11,440	35	16,444	0,470
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	1,253	1,785	3,759	6,435	35	13,232	0,378
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,716	1,785	6,432	10,010	35	18,943	0,541
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	2,142	3,216	10,725	35	16,083	0,460
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	1,074	2,856	2,68	5,720	35	12,33	0,352

1.13	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	1,432	1,428	4,824	10,010	35	17,694	0,506
1.14.	Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,358	1,071	3,216	17,160	35	21,805	0,623
TOTAL		---	---	---	---	---	---	232,875	6,653

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 43



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Los integrantes del Consejo Estudiantil son los representantes de todos los estudiantes del colegio porque tienen las funciones de líderes con atribuciones como: Estar presentes en las juntas de curso, actos cívicos, delegados de sus compañeros con autoridades, observar el cumplimiento del trabajo docente en los diferentes años y paralelos; de acuerdo a la información visualizada en el gráfico con respecto al trabajo de los directivos que han sido evaluados por el Consejo Técnico Estudiantil se puede verificar que los directivos en su mayoría están involucrados y centrados con la comunidad educativa en temas *pedagógicos, reglamentarios, sociales y de gestión institucional*, de acuerdo a los puntos 1,1 con 89,9%; 1,10 75,6% y 1,14 con 87,13% según el gráfico.

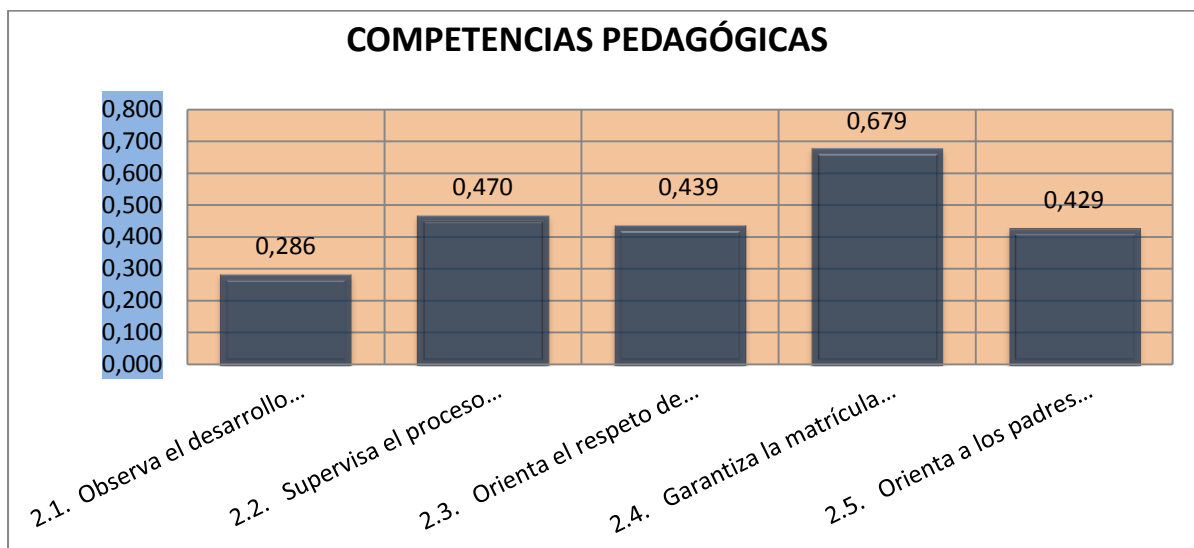
A pesar de ello y de acuerdo a la opinión del Consejo Técnico Estudiantil no se exige con frecuencia puntualidad a los docentes en las actividades pedagógicas y complementarias según 1,3 con 55,6%, además como se aprecia en el gráfico en 1,5; 1,9 y 1,13 existen aspectos que no se socializan desde los directivos a los docentes, para el gobierno estudiantil y hacia los padres con valores que llegan al 50% aproximadamente. Respecto al promedio obtenido en esta dimensión sobre las competencias gerenciales según los miembros del consejo estudiantil llegan a 66,53% de efectividad.

TABLA 43

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	1,074	2,499	2,144	4,290	35	10,007	0,286
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	4,284	4,288	7,865	35	16,437	0,470
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	1,79	0,714	10,72	2,145	35	15,369	0,439
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	3,752	20,020	35	23,772	0,679
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,716	2,499	3,216	8,580	35	15,011	0,429
TOTAL	---	---	---	---	---	---	80,596	2,303

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 44



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
Autor: Alonso Tacuri

El trabajo diario de los directivos se debe clarificar en diversas acciones de la institución sobre todo por tratarse de la parte más importante del proceso educativo, de acuerdo a la tabla N#36 se tiene cinco aspectos puntuales para analizar, ya que la opinión de los estudiantes del Consejo Estudiantil es bien variada pero en cierta forma realista que se vive día tras día. Se puede comprobar a través de los datos de esta evaluación sobre la observación del desarrollo de las clases del personal docente por parte de los directivos se realiza en forma esporádica y sin continuidad, según 2,1 (40%), además en el resto de aspectos falta trabajar para mejorar el trabajo docente en cada uno de los años y paralelos del colegio.

Lo que si se destaca de acuerdo al gráfico en el ítem 2,4 con 94,9% acerca de que existe la debida garantía y consideración para los estudiantes con necesidades educativas especiales en las tareas dirigidas y en el trabajo extra que se trabajan en las horas de Cultura estética y horas de labor comunitaria. El resultado de la dimensión en su promedio llega a 70% tal como lo muestra la tabla.

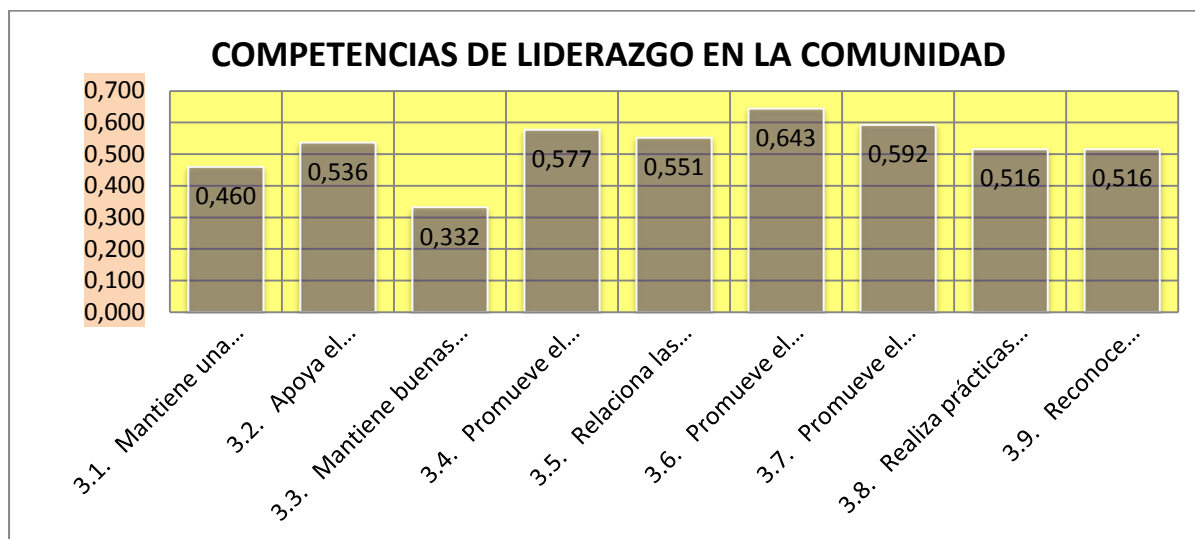
TABLA 44

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,537	1,785	5,896	7,865	35	16,083	0,460
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,895	1,428	6,432	10,010	35	18,765	0,536
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	2,327	2,142	2,144	5,005	35	11,618	0,332
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,716	1,071	6,968	11,440	35	20,195	0,577
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,358	2,142	7,504	9,295	35	19,299	0,551
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,785	2,144	18,590	35	22,519	0,643
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,358	2,499	2,144	15,730	35	20,731	0,592
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,358	1,428	2,68	13,585	35	18,051	0,516
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	0,358	1,785	1,608	14,300	35	18,051	0,516
TOTAL	---	---	---	---	---	---	165,312	4,723
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,68

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 45



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Considerando que las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes, directivos, padres de familia y comunidad se constituyen en una fortaleza para asegurar el éxito del colegio y de la colectividad de influencia; pues no solamente en el colegio se desarrollan actividades netamente académicas y teóricas, la formación va mas allá para encontrar futuros líderes conscientes de sus derechos y deberes para con su colectividad.

Entonces según se detalla en el gráfico los directivos institucionales promueven significativamente actividades en el colegio, con la *junta parroquial* y otras organizaciones gubernamentales y privadas en 3,6 con 70%, además otro aspecto positivo es la participación constante del colegio en *actividades socio-culturales y educativas* sobre todo en desfiles, dramatizaciones y encuentros deportivos con otras delegaciones institucionales de acuerdo a 3,7 con 82,7%. Lo que aún queda por mejorar son las *relaciones de convivencia de la comunidad educativa* que es un aspecto que se viene repitiendo en el resto de evaluaciones tanto a docentes como a directivos según el 3,3 que equivale a 46,4%. Los resultados de la tabla sobre las competencias de liderazgo de la comunidad llegan a 73,4% bastante aceptable pero se debe considerar algunos aspectos para su posterior discusión.

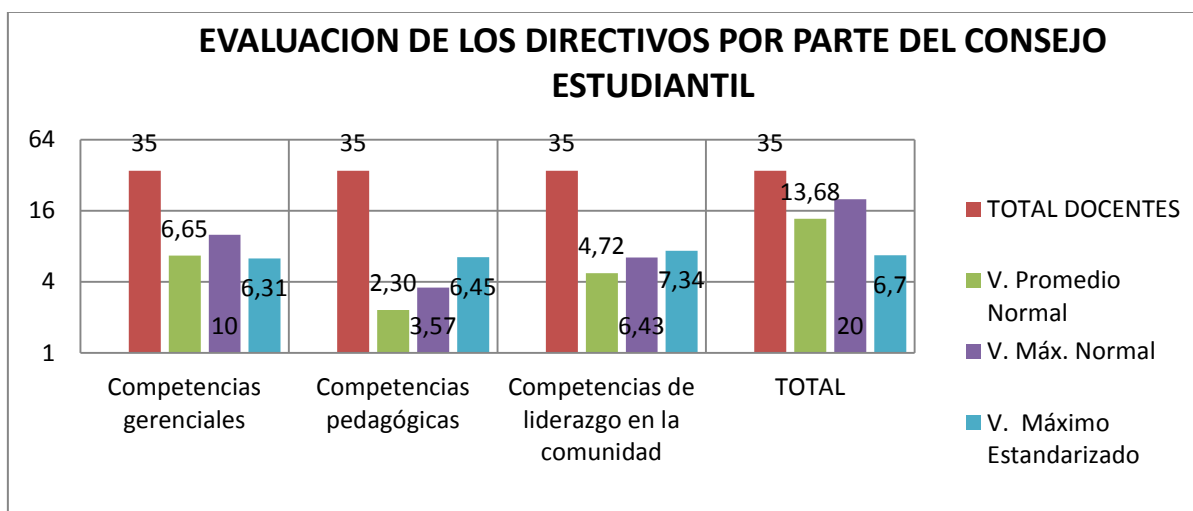
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 45

DIMENSIÓN	DOCENTES	TOTAL	V. Promedio Normal	V. Máx. Estandarizado
Competencias gerenciales	35	6,65	10,00	6,31
Competencias pedagógicas	35	2,30	3,57	6,45
Competencias de liderazgo en la comunidad	35	4,72	6,43	7,34
TOTAL	35	13,68	20	6,7

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 46



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
Autor: Alonso Tacuri

El consejo estudiantil es también un organismo que tiene participación directa en la vida de la institución y estos están conformados por el presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, tres vocales principales y tres suplentes que son elegidos por votación universal y secreta, debiendo demostrar honestidad académica y un elevado rendimiento académico (LOEI, 2012).

Este el motivo principal por lo que en este instrumento todos los miembros del consejo estudiantil evalúan a los cinco directivos y en total son 35 instrumentos aplicados en la institución.

De la misma manera las dimensiones consideradas como los anteriores instrumentos son lo suficientemente realistas para evidenciar lo que sucede en el colegio; las competencias gerenciales nos presentan un resultado de 63,1%, la razón principal para estos resultados son en ocasiones los desacuerdos entre los directivos y la falta de recursos para la realización de actividades. En la segunda dimensión sobre el trabajo directivo en la supervisión del trabajo docente en el aula, el respeto de los derechos y deberes con los estudiantes y padres de familia son los que menos importancia se le han dado y por este motivo existe un 64,5% que lo ubica en un nivel bueno.

En lo que refiere al liderazgo directivo con la institución y la comunidad en general podemos observar que existe un notable equilibrio sobre todo en la gestión con los organismos locales para conseguir ayudas y la participación en actividades sociales y culturales, no obstante de acuerdo a la perspectiva de los estudiantes existen debilidades en lo que a relaciones entre el cuerpo docente y los círculos de trabajo con 73,4%.

Por lo tanto las distintas apreciaciones de los organismos del colegio como en este caso del consejo estudiantil ayudan a evidenciar otras realidades que se podrían pasar por alto pero que gracias a la aplicación de este instrumento se puede recabar información valiosa que nos ayuda a encontrar dificultades de diversa índole entre docentes y estudiantes.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL
COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

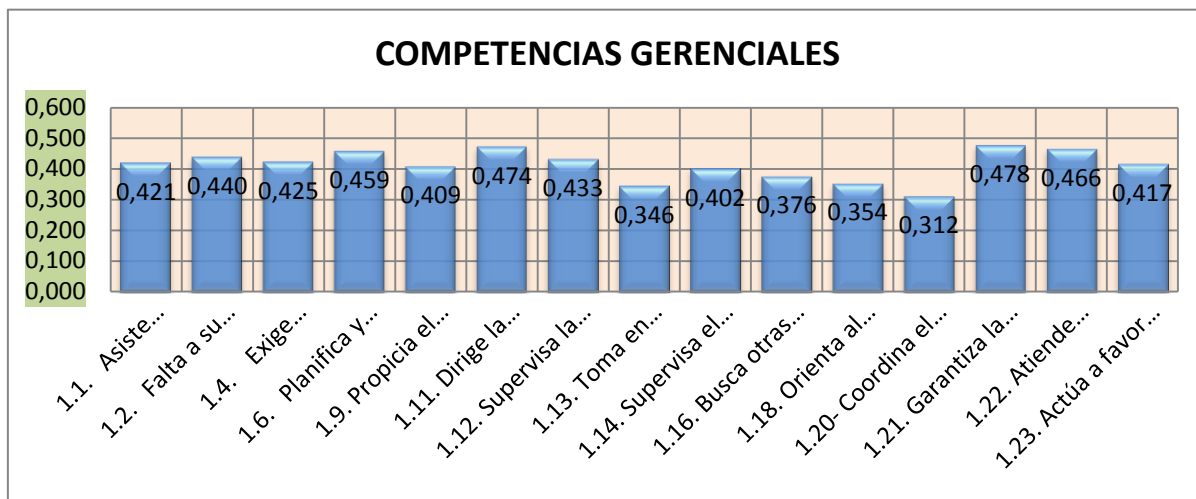
TABLA 46

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,264	2,104	2,352	10,013	35	14,733	0,421
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,000	1,578	2,744	11,067	35	15,389	0,440
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,264	1,315	1,176	10,540	35	13,295	0,380
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,528	0	2,744	11,594	35	14,866	0,425
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	1,315	2,352	12,121	35	15,920	0,455
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,396	1,052	0,392	14,229	35	16,069	0,459
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	1,056	0	1,96	8,432	35	11,448	0,327
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,792	0,526	0,392	13,702	35	15,412	0,440
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,66	0,789	3,92	8,959	35	14,328	0,409
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,396	0,789	3,136	11,067	35	15,388	0,440
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0	2,744	13,702	35	16,578	0,474
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,528	1,315	1,176	12,121	35	15,14	0,433
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,396	0,526	1,176	10,013	35	12,111	0,346
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	0,526	3,92	9,486	35	14,064	0,402

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	0	1,176	10,540	35	12,376	0,354
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,792	1,052	0,784	10,540	35	13,168	0,376
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,924	1,052	4,704	5,797	35	12,477	0,356
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	1,578	0,784	10,013	35	12,375	0,354
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	1,578	4,312	5,797	35	11,819	0,338
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,132	1,315	1,568	7,905	35	10,92	0,312
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,789	1,568	14,229	35	16,718	0,478
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,052	1,568	13,702	35	16,322	0,466
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,396	1,578	3,136	9,486	35	14,596	0,417
TOTAL	--	---	---	---	---	---	325,512	9,300

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 47



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

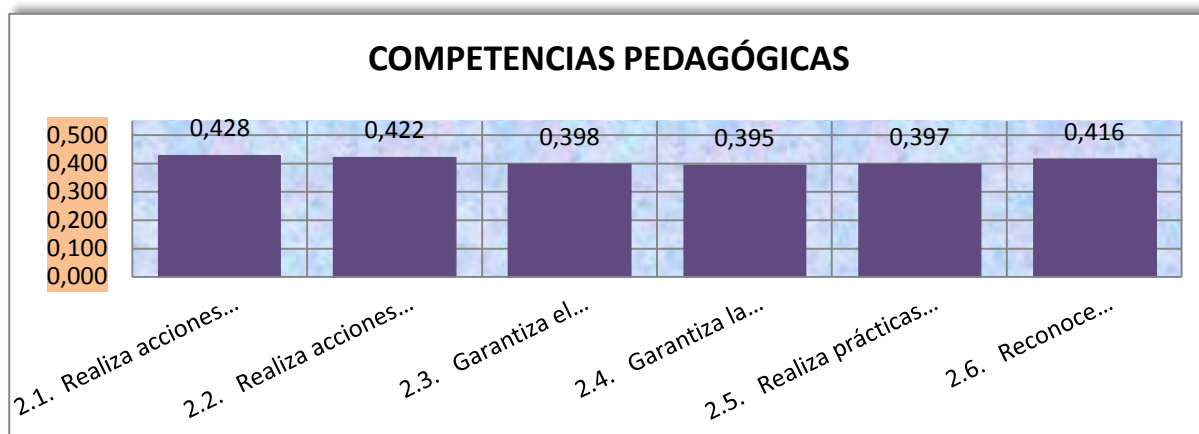
El comité Central de Padres de familia es elegido para representar a los padres y madres de los estudiantes de forma que favorezcan sus necesidades e intereses frente a los docentes y directivos de la institución educativa, con relación a la presente tabla en la que este comité evalúa a los cinco directivos sobre las competencias gerenciales en el gráfico se ha seleccionado las más acordes a la realidad del colegio y se constata que no existen puntos demasiado extremos. Se destacan la dirección y conformación del Comité Central de Padres de Familia en el punto 1,11 con 90%, al igual que si se garantiza la matricula a estudiantes con necesidades especiales en 1,21 con 90,7%. En el gráfico se observa algunos valores irregulares principalmente en el 1,20; 1,18 y 1,13 pero que pueden ser mejorados en lo posterior si se realiza una mejor coordinación entre los directivos.

TABLA 47

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,264	0,789	5,488	8,432	35	14,973	0,428
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,292	14,229	35	14,784	0,422
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,528	1,841	3,136	8,432	35	13,937	0,398
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,792	1,315	2,744	8,959	35	13,81	0,395
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,841	7,84	4,216	35	13,897	0,397
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	0,132	1,578	5,488	7,378	35	14,576	0,416
TOTAL	---	---	---	---	---	---	85,977	2,456

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 48



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

La mayor parte de la información extraída de los Padres de familia para realizar la evaluación a los directivos proviene de forma indirecta a través de los mismos estudiantes, la observación del desempeño directivo a través de la gestión institucional y de los propios docentes en calidad de Representantes de sus hijos, esta característica esta mas apegada a la labor diaria referente al proceso de enseñanza con los estudiantes y las actividades extraacadémicas que cumplen los directivos.

De acuerdo al gráfico la mitad de estos seis aspectos se cumplen a cabalidad, referente al primero 2,1 con 81,2% sobre las acciones que toman los directivos para elevar los porcentajes de promoción y así mismo evitar la deserción de los estudiantes en el 2,2 con 80%, en el aspecto 2,6 con 78,9% los directivos en los actos cívicos y culturales reconocen mayormente el esfuerzo que realizan los estudiantes y padres de familia. En cambio y en contraposición con la postura de los directivos acerca de la consideración y respeto de los derechos de los estudiantes tanto en su convivencia en el colegio y colectividad de acuerdo a lo destacado en el gráfico en 2,3; 2,4 y 2,5 existen algunos valores que se tendrían que mejorar considerablemente. Entonces llegamos a tener un promedio en esta dimensión de 77,7% en los directivos del colegio.

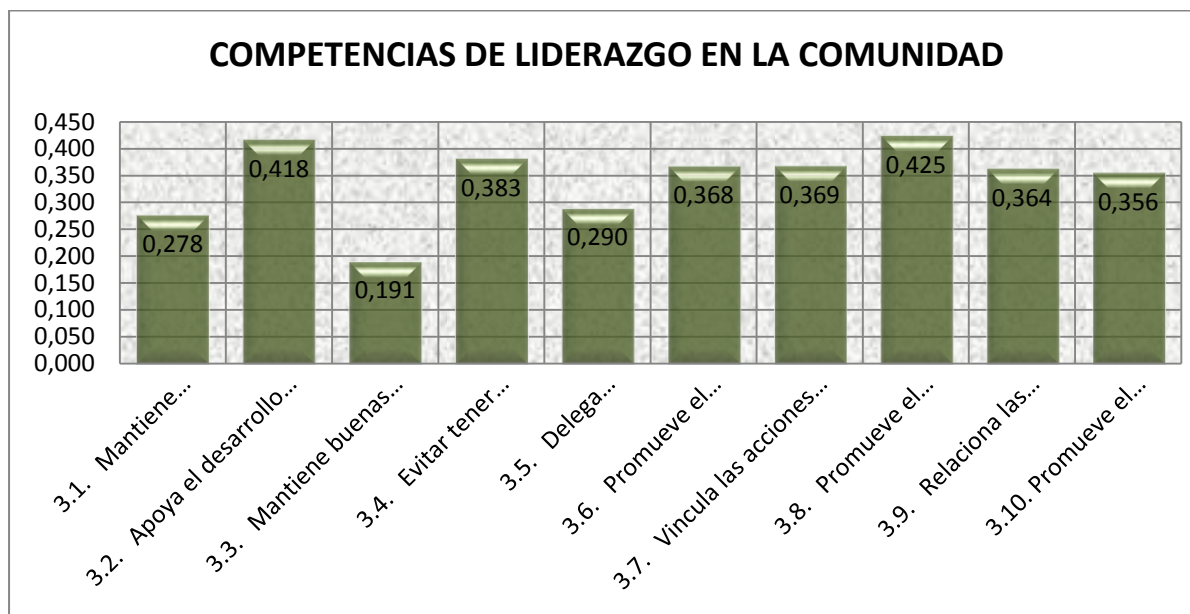
TABLA 48

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	0,000	4,312	5,270	35	9,714	0,278
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,66	1,578	0,784	11,594	35	14,616	0,418
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,000	1,841	2,744	2,108	35	6,693	0,191
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,528	1,578	5,488	5,797	35	13,391	0,383
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los	0	1,056	1,315	0,392	7,378	35	10,141	0,290

diferentes miembros de la comunidad educativa.								
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,000	2,893	3,136	6,851	35	12,880	0,368
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,924	0,526	0,392	11,067	35	12,909	0,369
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,396	1,315	3,136	10,013	35	14,86	0,425
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,528	2,367	5,096	4,743	35	12,734	0,364
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,264	0,789	6,664	4,743	35	12,460	0,356
TOTAL	---	---	---	---	---	---	120,398	3,440
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,197

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 49



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

La información proporcionada por el Comité Central de Padres de Familia son bastante acertadas ya que sintetizan el desempeño de los directivos con relación a la labor docente, administrativa y de ayuda a la comunidad, este comité coordina con las autoridades del colegio para gestionar ayudas y promover el desarrollo de la colectividad y área de influencia .

Como se evidencia en el gráfico los directivos en su mayoría promueven el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas según 3,8 en 80,6%, permitiendo la vinculación de todos los actores y asumiendo roles protagónicos a nivel de la parroquia y cantón; de igual manera se apoya el desarrollo de actividades comunitarias según 3,2 con 79,3%.

Como podemos darnos cuenta y un aspecto que se ha venido repitiendo a lo largo de las evaluaciones para los directivos acerca de las relaciones con profesores, alumnos, padres de familia y comunidad de acuerdo al ítem 3,3 con 36, 2% que vendría a ser un punto negativo que incide mucho en las relaciones institucionales y en desempeño docente y directivo del colegio. Para esta dimensión sobre competencias de liderazgo se da un promedio de 72,5%.

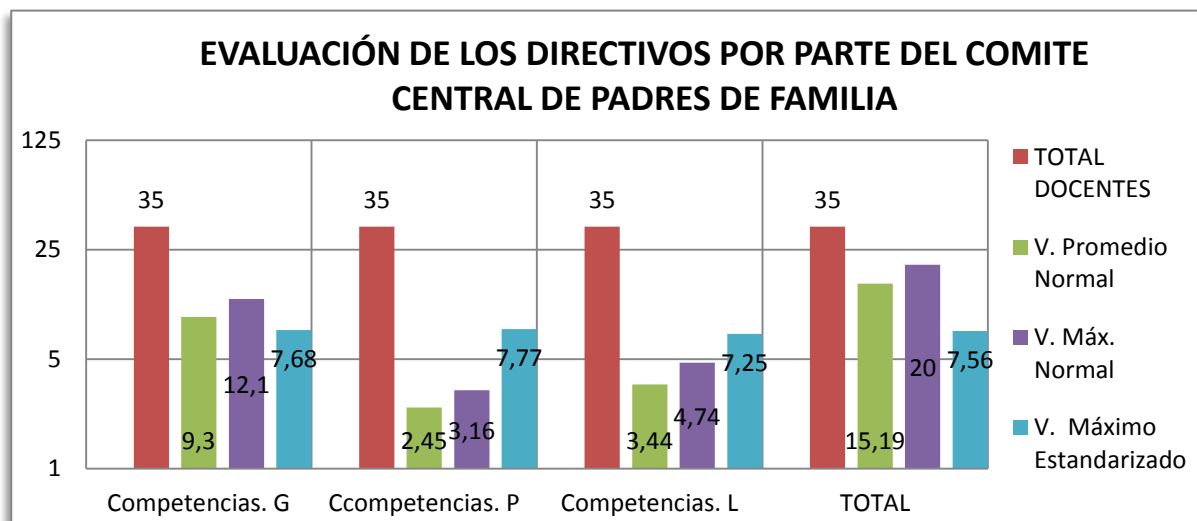
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 49

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias gerenciales	35	9,3	12,1	7,68
Competencias pedagógicas	35	2,46	3,16	7,77
Competencias de liderazgo en la comunidad	35	3,44	4,74	7,25
TOTAL	35	15,19	20	7,56

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 50



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Los representantes del Comité Central de Padres de familia son los representantes legales de los estudiantes y de acuerdo a la LOEI (2012) también son designados de forma democrática en coordinación con los directivos institucionales y el consejo ejecutivo, sus funciones están relacionadas con la coordinación de actividades estudiantiles y de gestión con la institución, este organismos al igual que el consejo estudiantil son siete miembros que evalúan a los directivos en tres dimensiones que ya se ha venido analizando con anterioridad.

Las competencias gerenciales tienen buena acogida y aceptación por los padres de familia que se refieren en forma específica a aspectos del trabajo y liderazgo directivo a lo largo de sus 23 aspectos de esta dimensión, según el gráfico se da un porcentaje de 76,8%. Las competencias pedagógicas que entran en relación con el trabajo de los directivos para coordinar labores académicas que afectan directamente a los estudiantes, con un resultado de 77,7% bastante positivo en la institución.

Existen algunas variaciones en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad que según los padres existen preguntas que al responderse no había acuerdo, pero a pesar de ello los resultados que se analizaron en las tablas anteriores nos confirman esa realidad tal como se muestra en la tabla en un porcentaje de 72,5%. El aporte de este comité nos da una marcada relevancia para

apreciar una realidad evidente, pues no solamente son simples porcentajes que quedaran en la investigación, esto deberá generar reflexión a todos los involucrados y trabajara en forma conjunta para resultados favorables.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PUNTOS)

TABLA 50

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,336	0	0,446	5	0,782	0,156
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,112	0,224	0	0,223	5	0,559	0,112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,056	0,224	0	0,446	5	0,726	0,145
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,056	0	0,334	0,446	5	0,836	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0	0,167	0,223	5	0,446	0,089
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,448	0	0,223	5	0,671	0,134
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,056	0,224	0	0,446	5	0,726	0,145
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,336	0	0,446	5	0,782	0,156
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,112	0,112	0,167	0,223	5	0,614	0,123
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,112	0	0	0,446	5	0,558	0,112
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201

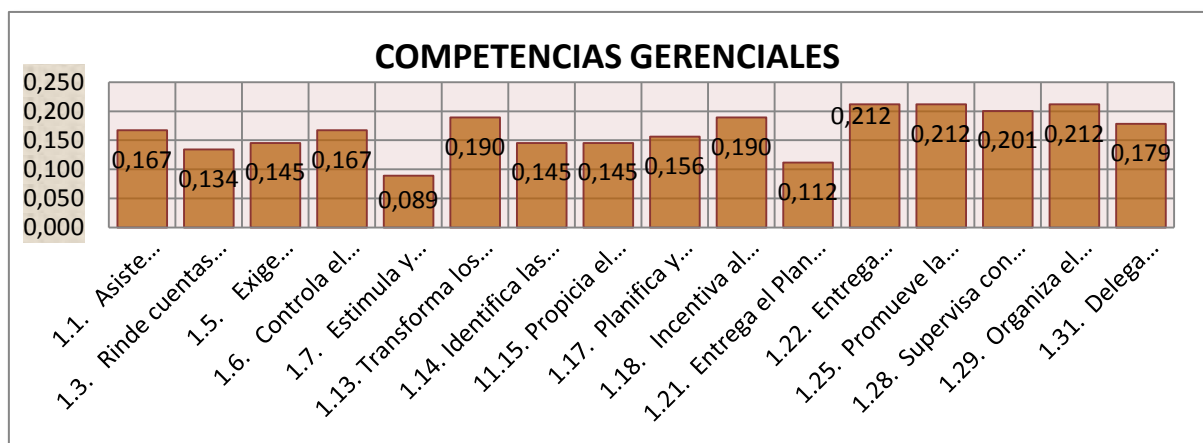
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,056	0	0,334	0,669	5	1,059	0,212
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	5	0,613	0,123
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,056	0	0,334	0,446	5	0,836	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,056	0,336	0	0,223	5	0,615	0,123
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,334	0,223	5	0,557	0,111
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,112	0	0,669	5	0,837	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
1.44. Promueve la	0	0,056	0	0,334	0,446	5	0,836	0,167

investigación pedagógica.								
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0,669	5	0,781	0,156
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,056	0,112	0	0,669	5	0,837	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,056	0,224	0	0,446	5	0,726	0,145
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,501	0,167	5	0,780	0,156
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167

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	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
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	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,670	0,134
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	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
TOTAL	--	---	---	---	---	---	54,657	10,931

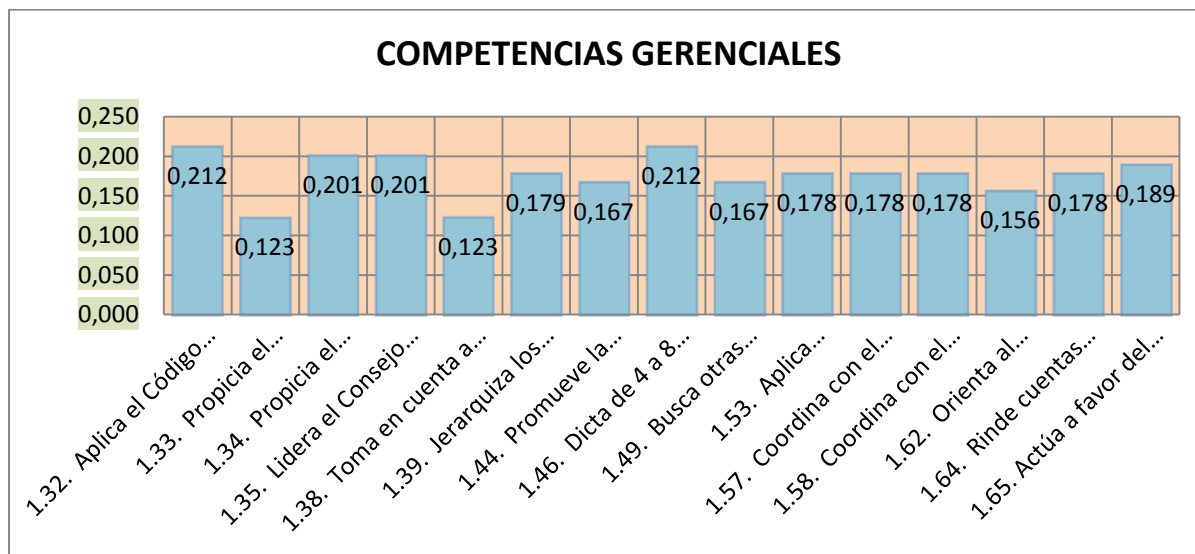
Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 51



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 52



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

En esta parte final de la evaluación del desempeño de los directivos y como representante legal de una instancia superior como es el Ministerio de Educación a través de las Coordinaciones Zonales y la direcciones provinciales que son las encargadas de supervisar el trabajo de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato.

En este ámbito se destacan la puntualidad existente en la institución y la responsabilidad con asuntos reglamentarios, se constata que los directivos trabajan con el Comité Central de Padres de Familia y el Consejo Estudiantil en actividades comunitarias como se aprecia desde los puntos 1,22 al 1,29 con 95% según el gráfico, pero de acuerdo al ítem 1,7 con 39,9% no se da trámite con el reglamento interno o aplica las normas legales vigentes cuando se ha cometido una falta que desacredite la institución.

La segunda parte de este ámbito describe principalmente a la forma de organización interna respecto a reglamentos, organigramas, plan institucional, Código de Convivencia y sobretodo el control de los recursos que entran y salen de la institución como se puede apreciar en la grafica desde el punto 1,32 con 95%; 1,34 y 1,35 con 90,1%; 1,46 con 95% y 1,65 con 84,7%. Además por parte de la supervisión se está solicitando informes mensuales y anuales de parte del rectorado

de todos los movimientos que se hace y estos siempre se lo hacen por escrito de acuerdo al detalle y necesidad del mismo.

Una situación que se ha vuelto bastante común en la planificación de actividades sobre el reglamento interno institucional es que a menudo su elaboración requiere de gran esfuerzo por parte de todos, pero su aplicación a menudo no se cumple por desidia o por conformidad según se puede observar y constatar en el gráfico de arriba. Los resultados en esta dimensión acerca de las competencias gerenciales se resumen de acuerdo al porcentaje preestablecido que fueron de 14,45 en esta tabla y en el colegio llego a 10,931 que equivalen al 75,6%.

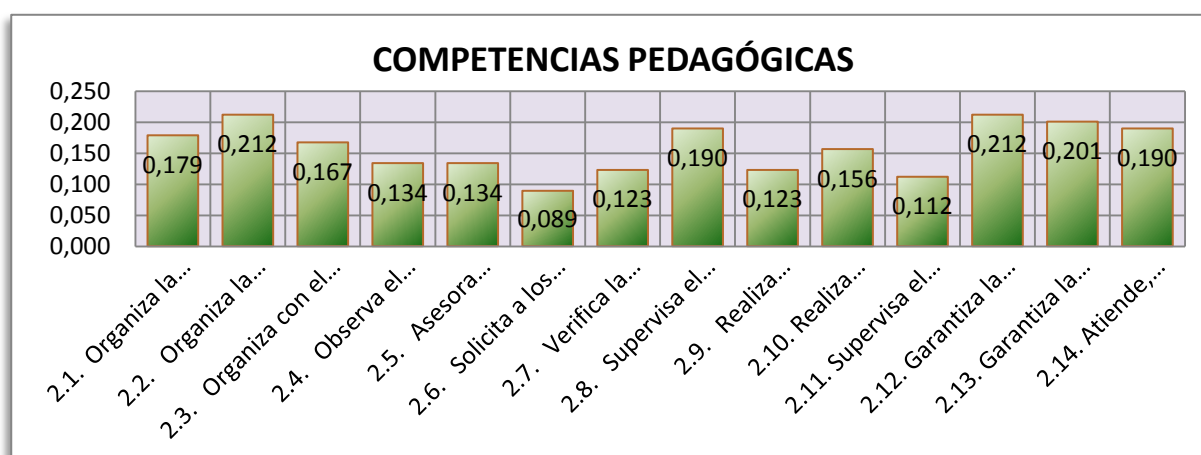
TABLA 51

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179
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	0,892	5	1,059	0,212
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,056	0	0,167	0,446	5	0,669	0,134
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	0,112	0	0,334	0,223	5	0,669	0,134
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,056	0	0,167	0,223	5	0,446	0,089
2.7. Verifica la aplicación de	0	0,112	0,112	0,167	0,223	5	0,614	0,123

la planificación didáctica.								
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,224	0,167	0,223	5	0,614	0,123
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,336	0	0,446	5	0,782	0,156
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,112	0,224	0	0,223	5	0,559	0,112
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
TOTAL	--	---	---	---	---	---	11,099	2,220

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 53



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

De acuerdo a la evaluación del supervisor institucional acerca del trabajo pedagógico que desempeñan los directivos en calidad de autoridades máximas del

colegio, que además son el punto de referencia para los docentes que laboran y sobretodo la razón de ser del acto educativo como son los estudiantes tienen a su cargo toda la responsabilidad dentro y fuera de la institución. La importancia de los temas es variada pero sobresalen los siguientes: El PEI, planes anuales de desarrollo curricular, asesoría docente, supervisión, derechos y deberes, entre otros que se detallan en los puntos 2,2; 2,12 con 95% y 2,13 con 90,1% según el gráfico.

Existe una notable variación en el gráfico en los puntos que se consideran para estas competencias pero sobretodo el punto 2,6 con 40% que se refiere a los objetivos institucionales y en lo que concierne a los derechos institucionales en 2,11 con 50,2%. El promedio alcanzado en esta dimensión es de 71,38% que equivale a buena.

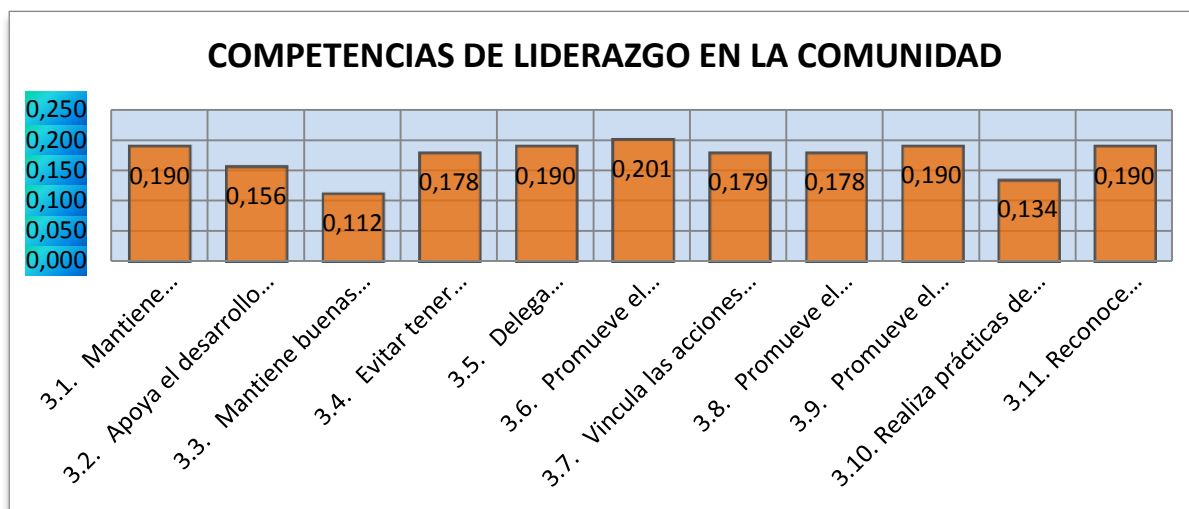
TABLA 52

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,112	0	0	0,669	5	0,781	0,156
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,112	0,224	0	0,223	5	0,559	0,112
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,224	0	0,669	5	0,893	0,179

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,224	0	0,446	5	0,67	0,134
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,483	1,897
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,048

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 54



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

La parte afectiva y humana es una de las que más cuenta dentro de la comunidad educativa y del que depende el éxito en el campo pedagógico, social, de convivencia y prestigio, de acuerdo a la observación del supervisor la mayor parte de aquellas se desarrollan con normalidad sobretodo las que se relacionan con deberes y derechos

de los directivos entre ellas están la comunicación con la comunidad educativa en el punto 3,1 con 85,2%, el trabajo del rector también se puede evidenciar cuando se promueve el desarrollo comunitario con entidades del estado y las privadas de acuerdo a las respuestas de la gráfica 3,6 (90,1%) y 3,9 (85,2%).

Un aspecto que se ha venido dando a lo largo de estos resultados ha sido el tema de las relaciones entre profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad según 3,3 con 50,2% que en los últimos tiempos se ha venido complicando debido al proceso de transición educativa y por diferencias personales que dificultan el trabajo y la continuidad del trabajo en el establecimiento. Las competencias de liderazgo en la comunidad en esta dimensión por parte de los directivos son del 77,7% a nivel directivo. Los resultados dados en este instrumento han sido de gran relevancia para evaluar el desempeño directivo y se ha obtenido un promedio muy considerable que llega a 75,24% y de esta forma se concluye la interpretación de los instrumentos tanto para docentes y directivos del Colegio Técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez”.

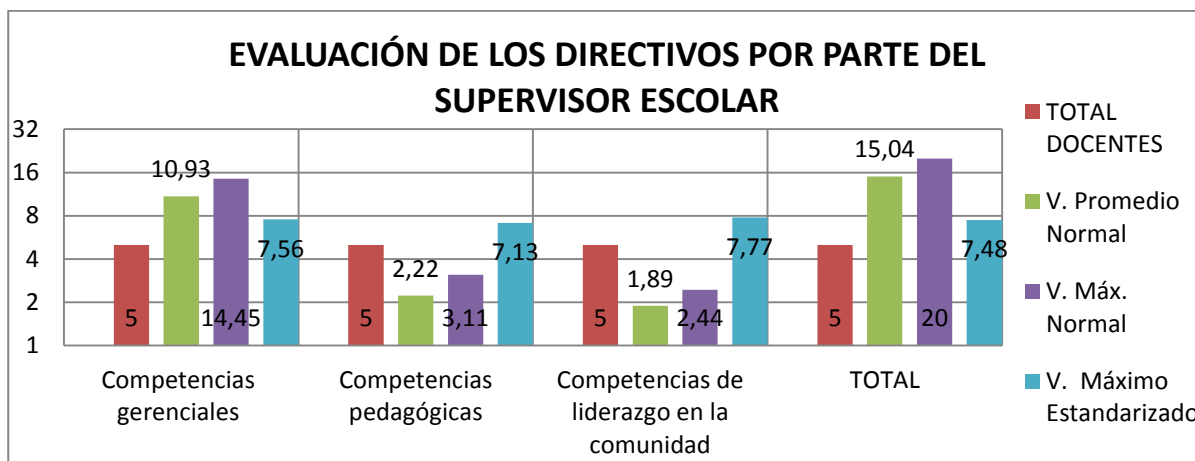
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

TABLA 53

DIMENSIÓN	TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias gerenciales	5	10,93	14,45	7,56
Competencias pedagógicas	5	2,22	3,11	7,13
Competencias de liderazgo en la comunidad	5	1,90	2,44	7,77
TOTAL	5	15,05	20	7,48

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 55



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

La parte final de la evaluación a los directivos en este colegio corresponde al supervisor escolar de la zona correspondiente a la UTE N# 5 que en lo posterior pasara a depender del distrito y al circuito educativo correspondiente. El supervisor es la autoridad inmediata superior al rector y sus funciones van desde brindar asesoría pedagógica a los docentes de la institución a funciones de control, supervisión y hasta sanción, esto depende de las circunstancias y situaciones que se presenten que hasta el momento no ha existido mayores novedades en la institución.

En cuanto al análisis de este instrumento que al igual que los anteriores se ha dado en tres dimensiones, de acuerdo al cuadro las competencias gerenciales presentan un porcentaje considerable frente al valor máximo normal que es de 75,6% donde se detalla el aporte de los directivos en labores netamente relacionadas con dirección, control, apoyo, asesoría y coordinación con los organismos internos del colegio.

Las competencias pedagógicas tienen una ligera variación en su promedio donde llega a 71,3%, que a pesar del trabajo de cada uno de los miembros del cuerpo directivo se presentan algunas situaciones que no en todos se cumple como se esperaría, sin embargo se puede mejorar. La tercera dimensión es una de las más importantes y de las que más se ve reflejado el trabajo de los directivos de una institución, en este caso la situación marcha en forma positiva y según el gráfico llega a 77,4%, lo que si se debe considerar es algunos aspectos analizados con

anterioridad y que se han venido repitiendo a lo largo de los instrumentos como es las relaciones con los directivos y las practicas de convivencia para mantener una cultura de paz.

Entonces mayormente cuando existe sinceridad en quienes se realiza la investigación se llega a conclusiones satisfactorias y a situaciones comunes que en consenso con todo el equipo docente, docente, directivos y supervisor se pueden llegar a acuerdos para poder trabajar con las pequeñas dificultades y tratar de fortalecer las fortalezas que tiene la institución.

RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

TABLA 54

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo ejecutivo	17,204		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo	13,910		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,68		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	15,197		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	15,048		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	15,048	B	BUENO

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 57



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario "Teniente Maximiliano Rodríguez" (2012)
Autor: Alonso Tacuri

La evaluación del desempeño profesional de los directivos fue abordada en cinco instrumentos y los resultados se detallan a continuación: El primer instrumento referente a la *autoevaluación de los directivos* se consideraron tres dimensiones las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad todas con su respectivo valor dando un total de 20 puntos, el puntaje obtenido en la institución es de 86,02% que es relativamente alto con respecto al resto de instrumentos.

El segundo instrumento a cargo del Consejo Ejecutivo que es conformado por el Rector, Vicerrector y tres vocales principales al igual que en la autoevaluación están consideradas tres dimensiones con los mismos aspectos pero en segunda persona con un valor de 20 puntos y el resultado de acuerdo al cuadro es de 69,55%. El tercer instrumento por parte de los representantes de los estudiantes como es el Consejo Técnico Estudiantil fue similar a los anteriores pero con menos ítems para evaluar pero así mismo con una valoración de 20 puntos y el resultado en el instrumento llega 68,4% con un margen que se debe tomar en cuenta en lo posterior. En relación al cuarto instrumento que estuvo a cargo del Comité Central de Padres de Familia que está conformado por siete miembros al igual que el de los

estudiantes con tres dimensiones y con aspectos puntuales acerca del rendimiento de los directivos se alcanzo 76%.

La apreciación del supervisor escolar también es una contribución importante para valorar el desempeño directivo y de manera similar al resto de instrumentos en cuanto a las dimensiones a evaluarse el resultado de su evaluación llega a 75,24%. La suma de todos estos resultados llega a un valor de 75,04% dando a los directivos una valoración un tanto superior a los docentes que los ubican en el nivel B equivalente a Bueno en el colegio.

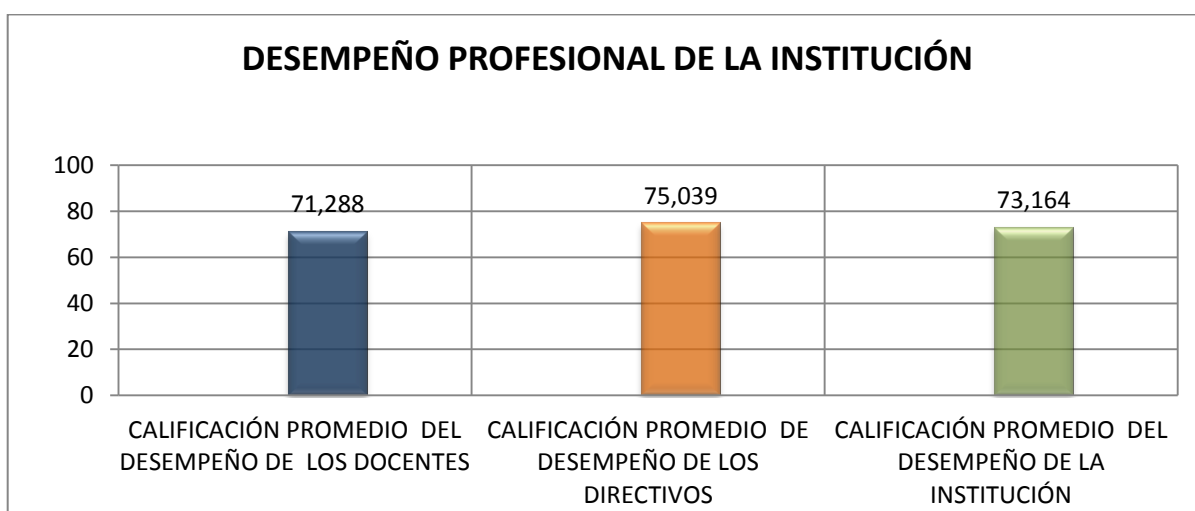
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

TABLA 55

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	71,288	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	75,039	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	73,164		
		B	BUENO

Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Gráfico 58



Fuente: Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” (2012)
 Autor: Alonso Tacuri

Conocido ya los resultados del desempeño profesional de los docentes y directivos del colegio se llega finalmente a estimar el desempeño de la institución en forma general, se divide el valor de los dos desempeños para dos y se obtuvo un valor de 73,164% que la ubican en un nivel B equivalente a Buena.

5.2. Discusión de los resultados

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo llevada a cabo en el colegio “ Teniente Maximiliano Rodríguez” en el año lectivo 2012-2013 con el auspicio de la Universidad Técnica Particular de Loja de la escuela de Ciencias de la Educación y la Maestría en pedagogía se ha podido obtener datos bastante significativos para conocer la situación global de la institución pero primeramente analizar el desempeño profesional docente y directivo ya que mayormente recae la responsabilidad de su gestión académica, pedagógica, afectiva, administrativa y social que tiene correlación directa con el desempeño de los estudiantes. Según el Ministerio de Educación (2011) que ha diseñado estándares de desempeño profesional y responden precisamente a los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los docentes para aplicarlos en el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes.

La aplicación de instrumentos de evaluación especialmente para docentes y directivos y mi persona en calidad de un agente externo de evaluación representando a una institución de educación superior con la finalidad de conocer la realidad educativa de esta institución; se evaluó aplicando las modalidades de autoevaluación, coevaluación, y heteroevaluación todas ellas bien conocidas por los docentes; además haciendo uso de la investigación de campo y científica como observación, comparación, asimilación, análisis y deducción durante los días que duró mi estancia en la institución. Producto de aquello se creó una interacción con docentes, estudiantes, directivos, padres de familia y otros actores educativos permitiendo crear un ambiente propicio para la investigación en sus diferentes facetas y realidad educativa.

En la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes y de acuerdo a los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación se puede apreciar en primer lugar de acuerdo a los ámbitos más relevantes que la realidad en el colegio es bastante diversa a como se anticipa en los supuestos; a través de los instrumentos de evaluación diseñados para los docentes que en total fueron seis, en cada uno se daba a conocer el objetivo que es reflexionar sobre el desempeño profesional del docente en el aula, se destaca para puntuar los instrumentos una tabla de valoración con una escala de 1 a 5, con puntuación de nunca, rara vez,

algunas veces, frecuentemente y siempre respectivamente. De igual forma cada instrumento ha sido interpretado dimensión por dimensión (Chininín, 2011).

Primeramente en la autoevaluación de los docentes se destaca la sociabilidad pedagógica en lo referente al respeto y atención con el grupo de trabajo en el aula, con respecto al ámbito pedagógico y didáctico existe variación ya que cada docente tiene su propio estilo de enseñanza pero generalmente aprovechan el entorno natural y social del colegio para impartir sus clases, adaptando los temas a las necesidades e intereses de los estudiantes e incorporando algunas sugerencias que estos pueden aportar. Es de destacar además que el desempeño docente se relaciona directamente con el logro de objetivos y tareas asignadas por la institución y que mayormente se lo asocia más con rendimiento que permite la verificación de tareas específicas para el mejoramiento (Comellas, 2002).

La derivación de la situación en la que existe bastante descuido es en el *empleo de las tecnologías de la información y la comunicación en las clases* y en el resto de dimensiones tales como el desarrollo emocional de los docentes es bastante equilibrado ya que la gran mayoría se siente a gusto con su trabajo y trata de entregar lo mejor de sí para que las actividades se realicen de la mejor manera; en la aplicación de las normas y reglamentos gran parte de los maestros es puntual en sus actividades, presenta sus planes de asignatura y participa en la elaboración del proyecto educativo; en lo que se refiere al clima de trabajo los maestros mantienen equilibrio sobre todo en el trato y el trabajo, aunque con frecuencia se producen desacuerdos y *se sitúa en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo.*

Los docentes participan en gran medida de actividades comunitarias, especialmente en actos sociales y culturales de la parroquia con desfiles, concursos académicos, actos deportivos entre otros que contribuyen a reforzar la cultura y tradición del pueblo de Pozul dando a la institución y los docentes en este instrumento un 84,71% con un nivel excelente.

La coevaluación de los docentes de acuerdo a Chinín (2011) que se refiere a: “Como se dan la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, el

desarrollo emocional, la atención a los estudiantes, la aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo” (p.9). La apreciación que hacen sus compañeros en calidad de inspectores de la institución y que comparten día a día su trabajo en la institución en una situación que en los últimos años ha recobrado una inusitada importancia debido a la implementación del Plan Decenal de Educación y las *competencias docentes* que se refieren a lo que es capaz de realizar en un contexto y situación diversa en acciones (cognitivas, psicomotoras y afectivas) para actuar en forma eficiente y responsable (Cano, 2005).

La colaboración de los maestros para la realización de actividades en relación con los objetivos y necesidades del PEI son notables para el acrecentamiento de la institución los mismos que se cumplen en forma secuencial con la colaboración y trabajo en equipo, no obstante aún falta entrega profesional en la investigación académica y el empleo de las TIC, en la parte emocional existen dificultades en las relaciones interpersonales entre compañeros a pesar de ello el puntaje alcanzado en este instrumento es de 83,75% que demuestra el trabajo de los docentes de este colegio.

Los directivos en calidad de evaluadores de los maestros destacan en forma positiva en los docentes la colaboración, responsabilidad y puntualidad en su trabajo diario ; según los resultados los directivos hacen la observación de los docentes sobre el tema de disciplina y trabajo en grupo, no se presentan demasiados extremos en los resultados proporcionados por los directivos en las diferentes dimensiones, pues se han considerado a nivel de currículo nacional la evaluación de las competencias docentes que destacan lo que deben conocer los profesionistas competentes a favor de los aprendices (Niño, 2001).

En cuanto a las dimensiones que han sido seleccionadas por el MEC para este instrumento se destacan en su mayoría con porcentajes elevados y en forma general llegan a 77 % que ayudan a determinar las competencias docentes para elaborar los respectivos indicadores y estándares cuantitativos, esto se traduce en un mejor trabajo docente como líder de un grupo que día a día busca protagonismo y reconocimiento social sobre todo en actividades pedagógicas, sociales, culturales y comunitarias que se realizan en la parroquia.

De acuerdo a los resultados del análisis e interpretación se dan también algunos resultados que se deben mejorar como es la poca aplicación de las Tecnologías de la comunicación e información y los criterios de la evaluación, siendo conscientes de que estos factores en el proceso de enseñanza aprendizaje de hoy en día están cambiando el escenario educativo y se necesita de maestros líderes y emprendedores.

Los estudiantes en calidad de evaluadores de los docentes en las diferentes áreas y materias de estudio corroboran la trascendencia de su trabajo y de acuerdo a Bonilla (2012) considera que existen diversos ambientes escolares y diferentes grupos humanos para lo cual hay que emplear múltiples recursos y superar el tradicionalismo en favor de nuevas estrategias de trabajo. No obstante en este instrumento se observaron algunas debilidades en la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas mayormente en el empleo de las TIC y el desarrollo de *operaciones básicas* para mejorar el aprendizaje de los estudiantes que son necesarias y que necesitan tomarse en cuenta en la metodología de clase. Es por esta razón que existe un porcentaje de bueno en este instrumento evaluado por los estudiantes de 67,3%

Según los resultados los estudiantes con necesidades educativas especiales necesitan una atención diferente pero que sea inclusiva y permita su normal funcionamiento con el resto de compañeros y maestros. De acuerdo a la apreciación de los estudiantes el docente debe demostrar un perfil profesional y vocación que se refleje en su trabajo diario y las relaciones socioafectivas en el ambiente de aula (González M. V., 2000).

Los padres de familia como parte de la trilogía educativa *docente-estudiante-padre* es un actor imprescindible en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos ya que la verdadera formación empieza en el hogar, posterior en los centros escolares y finalmente la consolidación en el colegio. De acuerdo a Arata (2008) en la estructura de la competencia profesional participan por tanto formaciones psicológicas cognitivas, motivacionales y afectivas que lo caracterizan como un profesional eficiente en el aula.

En lo que respecta a los resultados de la evaluación docente por parte de los padres son satisfactorios en la mayoría de las dimensiones hay porcentajes amplios que respaldan el trabajo docente con los estudiantes. Esto se puede evidenciar en las pruebas SER que el Ministerio prepara para que sean evaluados por los representantes de los estudiantes hacia los docentes en lo que se denomina *evaluación interna*. Se debe mejorar considerablemente en algunos aspectos de la dimensión cuatro, principalmente a los estudiantes que tienen dificultades físicas y psicológicas dando tareas especiales y coordinando con los padres.

Finalmente llegando con un instrumento que se relaciona de forma directa con el trabajo en el aula a través de la observación de una clase en las diferentes asignaturas de los docentes, fueron un total de 20 docentes y se observó su desempeño en tres ámbitos como son: actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y el ambiente de aula. En relación a las actividades iniciales se mostro un rendimiento parcial aceptable, pero una gran falencia es que la mayoría de docentes no presenta un plan de clase al observador y tampoco da a conocer los objetivos a los estudiantes.

La parte más importante de esta observación y lo que constituye la piedra angular del proceso de enseñanza aprendizaje ya que aquí si se presentan notables vacios, *destacando la falta de claridad y la poca adaptación de recursos didácticos con los temas propuestos y que también tienen relación con la aplicación de técnicas e instrumentos actualizados* en relación directa con los objetivos de clase de acuerdo con los lineamientos de la asignatura y del currículo nacional.

El profesional de la educación destaca en una perspectiva histórico-social del desarrollo humano que acompaña al estudiante durante su proceso de formación en el ejercicio de su profesión, es por esta razón que la realidad experimentada del trabajo en el aula el docente puede ejercer una poderosa influencia en su entorno a través de las llamadas competencias que se dan durante en el proceso y al final en su evaluación (Cano, 2005).

El ambiente en el aula es bastante acertado en las relaciones entre estudiantes y maestros, se da un ambiente de respeto y colaboración que se evidencia en la

disciplina y la motivación constante al grupo de estudiantes. El puntaje resultante de la observación de las clases es de 59,8% lo que se evidenció en este instrumento las múltiples falencias que deben tomarse con más detenimiento y hacer una reflexión profunda para la autopreparación de los docentes.

El desempeño profesional docente del Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” mediante la evaluación a los docentes a través de diferentes actores ha contrastado con lo supuesto previamente en las hipótesis y a nivel general el promedio se ubica en 71,288% que lo ubican en un nivel B de Bueno en cuanto a los estándares de desempeño profesional de los docentes.

El desempeño profesional de los directivos es un aspecto destacado para el desempeño de la institución que en esta investigación ha sido ampliamente destacado al igual que los docentes los directivos también deben cumplir unos estándares de desempeño y según Uribe (2005) se relacionan con el liderazgo directivo eficaz en la institución que se puede evidenciar en las buenas prácticas de gestión y desarrollo de sus competencias directivas. En cuanto a la realidad de la institución educativa que está bajo la tutela del Ministerio de Educación a través de los organismos intermedios creados por la LOEI (2012) como son los circuitos y distritos educativos que en este año empezarán a funcionar para desconcentrar y facilitar la labor educativa, estará a cargo del rector, vicerrector y tres miembros del consejo ejecutivo en coordinación con el resto de organismos reestructurados en este reglamento.

En la autoevaluación a los directivos se toma en cuenta tres ámbitos las competencias gerenciales, las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad, de igual manera en la evaluación de los directivos por parte del consejo directivo que de acuerdo al nuevo reglamento se conoce como *consejo ejecutivo* y la misma evaluación por parte del supervisor escolar; todas con el mismo número de ítems con la única diferencia del punto de vista de cada uno.

En relación a los estándares de desempeño directivo propuestos por el MEC, se proponen además las funciones de los directivos institucionales que se relacionan directamente con el liderazgo y asesoramiento a los compañeros docentes, en este

instrumento se destacan en forma positiva la puntualidad, responsabilidad y la organización interna que se ve manifestada en la participación del colegio en actividades académica, sociales y culturales de la parroquia. A pesar de ello se destacan algunas deficiencias tales como la poca participación en el asesoramiento docente y la observación del desarrollo de las clases, al igual que las relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad que faltan por consolidar para mejorar el liderazgo en el colegio. La puntuación dado por los propios directivos es de 86% que es altamente positivo de acuerdo a los estándares propuestos previamente.

La apreciación por parte del consejo ejecutivo es muy proporcional a los estándares de desempeño que hacen que los directivos sean competentes y estén relacionados con gestión del desempeño escolar y el logro del aprendizaje de los estudiantes en una realidad que en los últimos años se empieza a tomar con más seriedad en esta institución (MEC, 2011).

Se destaca en este instrumento las competencias gerenciales, enfatizando la elaboración de proyectos educativos, la conformación de comités y la colaboración constante con padres de familia y estudiantes; las competencias pedagógicas en cambio necesitan ser trabajadas por el consejo ejecutivo sobre todo la *observación de las clases al personal docente, el asesoramiento docente y la aplicación de la planificación didáctica* en el aula, las competencias de liderazgo en la comunidad son considerables como la comunicación constante y la participación directiva en la organización de actividades socioculturales y educativas.

De acuerdo con la LOEI (2012) el consejo ejecutivo tiene a su cargo deberes y atribuciones entre ellas están la elaboración del PEI, Código de convivencia, coordinar con el resto de organismos del colegio políticas educativas y mediación de conflictos internos; este organismo tiene una enorme importancia en el desarrollo de las diversas actividades del colegio y de acuerdo a este instrumento existen debilidades que requieren ser analizadas en el consejo ejecutivo y procurar en lo posible la autopreparación en estas habilidades así como realizar la capacitación en los cursos de formación continua del Ministerio de Educación.

El Consejo estudiantil participa en la evaluación de los directivos en los tres ámbitos seleccionados con anterioridad que se refiere al trabajo directivo en coordinación con la comunidad educativa y los docentes, en relación a los estándares de desempeño de los directivos hay algo que se debe conocer y es que “ante todo, es necesario aclarar que el término “directivo” en este caso se entiende como director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área” (MEC, 2011, p.13).

De acuerdo a los estudiantes en las *competencias gerenciales* de los directivos es necesario mayor participación de los directivos en actividades de control y supervisión a los docentes y estudiantes para garantizar en el colegio el aprendizaje eficiente a través de la observación y el asesoramiento permanente. En las competencias de liderazgo en la comunidad se aprecia una comunicación constante con todos los comités y la organización de eventos públicos que involucran a todos los miembros de la comunidad educativa, lo que falta por mejorar y que ya se ha convertido en algo bastante común son *las relaciones con profesores, alumnos, padres de familia y comunidad* por este motivo es que se necesita trabajar en estos aspectos para convertir estas debilidades en fortalezas y permitir una eficiente comunicación institucional.

El contexto escolar también forma parte de la vida estudiantil y afecta el desarrollo de una autoestima positiva o negativa en ellos, son diversos estos factores y es que la competitividad entre estudiantes suele ser grande en aspectos académicos, sociales, culturales y deportivos; entonces de acuerdo con el último reglamento actual para poder acceder a esta dignidad deben poseer un buen perfil personal y académico que representen con honestidad a sus compañeros y compañeras de la institución cumpliendo deberes en coordinación con las autoridades educativas y vigilantes del desempeño docente y directivo del colegio en esta institución (Arancibia, 1999).

El Comité Central de Padres de Familia como organización que también interviene en la institución educativa en colaboración con los directivos institucionales, comité estudiantil y cuerpo docente; ante todo se espera que los directivos sean unos verdaderos líderes educativos en los diferentes roles del colegio con

responsabilidades y complejas demandas en el manejo administrativo-financiero de los recursos asignados, la gestión comunitaria, el aprendizaje de los estudiantes y la toma de decisiones (Bolívar, 2011).

De acuerdo a los Padres existió bastante eficiencia en las competencias gerenciales sobretodo en las que involucran a los docentes y estudiantes, en lo referente al trabajo en clase, actividades extraclase, trabajo comunitario y participación en actos culturales en coordinación con organismos de la parroquia y cantón. En el colegio se tejen diversas relaciones entre docentes y estudiantes que en ocasiones perduran para toda la vida, dependiendo del ambiente de trabajo y de la forma como están organizados los paralelos y años de estudio. Las competencias pedagógicas tienen un marcado equilibrio como se pudo evidenciar en las respectivas tablas que a parte se asegura la implementación adecuada del currículo y la participación técnica-pedagógica.

No obstante existen situaciones que aún faltan mejorar sobre todo en las competencias de liderazgo en la comunidad en lo que refiere a las *relaciones entre profesores, alumnos, padres de familia y comunidad*, aquí se involucra la parte afectiva y comunicativa que sirven para medir el éxito directivo y por ende de toda la institución. El Supervisor Escolar es el representante oficial del Ministerio de Educación que a través de la Coordinación Zonal y los distritos educativos se encargan de observar el cumplimiento del trabajo docente y directivo en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del país, la evaluación realizada por el supervisor a los directivos del colegio ha sido de gran relevancia para corroborar situaciones académicas y pedagógicas en tres dimensiones las mismas que ya han sido efectuadas en el resto de participantes.

De acuerdo al MEC (2011) existen estándares de desempeño generales y específicos que tiene que ser evaluados por el supervisor en las visitas y reuniones efectuadas. El ambiente institucional debe permitir que las relaciones entre docentes, estudiantes y directivos fluyan de forma equitativa para que se eviten situaciones problemáticas por lo que se pudo evidenciar en el análisis de las competencias gerenciales hay grandes cosas que resaltar sobre todo en la

organización interna que la han convertido en una de las mejores instituciones en el cantón.

La característica de la institución puede juzgarse no sólo por los conocimientos que imparte sino por la calidad del lazo social que construye; por ello, este aspecto adquiere una especial relevancia en los contextos y tiempos actuales pero se debe hacer algunas observaciones para realizar correcciones posteriores, en primer lugar en las competencias pedagógicas y de liderazgo en la comunidad es aspectos comunes que ya se los ha venido resaltando en el resto de instrumentos. La evaluación del desempeño profesional directivo de esta institución educativa supera ligeramente al desempeño docente con un porcentaje de 75,039% para el primero y 71,288% para el segundo todas en nivel Bueno.

En conclusión el desempeño de la institución como producto de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo ha dado como resultado una puntuación de 73,16% puntos que la ubican en calificación B y en el nivel de Buena. Ahora bien tanto los docentes y directivos tienen que mejorar en sobremanera sus prácticas pedagógicas, didácticas, comunicativas, afectivas y sociales entre colegas, estudiantes, padres, autoridades educativas a fin de brindar una buena imagen a la comunidad educativa y al resto de la colectividad con la finalidad de dar un paso a los estándares propuestos por el Ministerio de Educación y que hoy en día todos somos partícipes de estas metas a superar.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES:

- La distancia geográfica de este establecimiento educativo respecto a los centros urbanos más importante de la provincia no ha sido un obstáculo para desarrollarse como una institución ejemplar dentro del contexto de la rama técnica-agropecuaria del cantón la misma que contribuye enormemente a la formación de ciudadanos eficientes para el desarrollo local.
- Debido a que el territorio de la parroquia Pozul y el Colegio Técnico Agropecuario “Teniente Maximiliano Rodríguez” goza de unas características físicas y geográficas que lo hacen propicio para el desarrollo de la agricultura y ganadería, motivo por el cual facilita la experimentación y el empleo de métodos agrarios por parte de los docentes y estudiantes en granjas y viveros construidas para estos fines con la finalidad de mejorar las técnicas e incentivar a la población a trabajara en base a ello.
- Las condiciones que presenta esta institución educativa en cuanto a infraestructura es regular ya que debido al incremento cada vez mayor de la población estudiantil se hace necesario el incremento de aulas, espacios físicos y recursos tecnológicos que aún no cubren a toda la población de estudiantes y existe aglomeración en algunas cosas lo que no permite un normal desenvolvimiento institucional.
- La mayoría del cuerpo docente lleva laborando algún tiempo en la institución educativa y asiste con regularidad a los cursos de capacitación docente promocionados por el Ministerio de Educación, no obstante existen algunas dificultades en lo que respecta a su inscripción ya que no existen suficientes plazas disponibles y los lugares de capacitación en ocasiones están solamente prefijados al fin de semana lo que provoca problemas en su aprobación y continuidad en los cursos posteriores.

- La participación docente en actos pedagógicos, sociales y culturales con estudiantes y maestros a nivel de parroquia y cantón es algo sobresaliente que hay que destacar como un colegio que conserva la identidad local y el fortalecimiento de la cultura y lo convierte en una fortaleza interna institucional para fomentar la unión y el liderazgo.
- La práctica del ejercicio docente en el aula en lo que refiere al proceso de enseñanza aprendizaje tiene algunas dificultades, debido especialmente al proceso de transición de la reforma curricular y de los reglamentos de la LOEI, además de la falta de implementación de las TIC y el empleo de metodologías acorde con las nuevas prácticas educativas.
- Se puede evidenciar que los docentes y directivos de educación básica y bachillerato del colegio Técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez” al momento de proporcionar información referente a su Autopreparación, desarrollo emocional y las relaciones con los estudiantes y padres de familia presentan bastante hermetismo y falta de seriedad ya que comprometen su desempeño y capacidad en la institución que se ha vuelto bastante común en este tipo de tipo de investigaciones.
- Los directivos instituciones están pasando por un proceso de adaptación en sus nuevos cargos que hace poco tiempo era ocupado por otros colegas de la misma institución, luego de acuerdos a través de la supervisión y coordinación zonal en relación a la nueva ley se designó los nuevos directivos que aún están en su fase beta para familiarizándose con sus funciones y reestructurando las diferentes comisiones de acuerdo a las disposiciones actuales.
- El desarrollo de las actividades académicas y de asesoramiento al personal docente para la realización de proyectos y actividades de acuerdo las nuevas prácticas educativas no recibe el apoyo constante de los directivos y consejo ejecutivo lo que produce cierta desconexión con los objetivos institucionales y el rendimiento estudiantil difiere entre un docente y otro.

- La mayoría de docentes y directivos en su mayoría desconoce de los estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que son las competencias de calidad educativa debido especialmente a la falta de difusión de los organismos educativos y la falta de iniciativa de las autoridades educativas.

6.2. RECOMENDACIONES

- Mantener una comunicación constante entre las autoridades institucionales y los diferentes organismos gubernamentales como junta parroquia y gobierno autónomo descentralizado y las ONGs del cantón y provincia para en conjunto gestionar ayudas y convenios bilaterales tal y como se lo ha venido realizando a lo largo de los últimos años en favor de la población estudiantil y de la institución en general.
- Aprovechar las ventajas físicas y ambientales que proporciona el ambiente local de la parroquia para desarrollar acciones relacionadas con la actividad técnica y agropecuaria en especial para el mejoramiento de cultivos locales, pero además para la conservación de especies autóctonas tanto animales y vegetales para la salvaguardar el equilibrio ecológico de esta parte del cantón y provincia de Loja.
- Buscar el apoyo constante por intermediación de la dirección provincial de Educación y del DINSE la adecuación de las instalaciones escolares correspondientes a los bloques académicos, administrativos, espacios de recreación y granjas de experimentación para que sean ampliados y distribuidos de acuerdo a las necesidades de la población estudiantil.
- Promover cursos de autopreparación mediante la planificación de talleres y cursos extracurriculares en coordinación con los directivos, supervisión, coordinación zonal y organismos privados para todos los docentes de educación básica y bachillerato en el campo pedagógico y didáctico de metodologías activas y constructivistas, de igual forma en el empleo correcto de las TIC para estar acorde con los nuevos procesos y actualizaciones educativas.

- Fomentar el rescate de los valores culturales y morales de la población estudiantil a través de políticas institucionales y normas de convivencia en acuerdo con directivos, docentes y padres de familia durante las actividades académicas, deportivas, actos sociales y culturales que permitan conservar las buenas costumbres y posicionarse como una institución líder de la localidad.
- Promover estrategias de trabajo en equipo de acuerdo a la nueva reglamentación de la LOEI entre estudiantes-directivos-docentes para que sean llevadas a la planificación diaria y al Proyecto Educativo (PEI) para establecer acuerdos entre docentes y directivos para coordinar la utilización de recursos y estrategias adicionales que sean comunes y vayan en relación a los objetivos institucionales y a los propuestos por el Ministerio de Educación.
- Permitir la apertura a la investigación pedagógica y asesoría didáctica por parte de los docentes y directivos hacia organizaciones públicas y privadas que desean recabar información referente a la realidad estudiantil, las situaciones de trabajo y el nivel de preparación de los maestros para en base a estos resultados y propuestas de mejoramiento revertir situaciones problemáticas y cambiar de actitud frente a la educación.
- Fomentar la comunicación y el dialogo como una gran familia partiendo desde las primeras autoridades del colegio para facilitar un ambiente de convivencia pacífica y libre de tensiones internas en pos de eliminar las diferencias, egoísmo, rivalidad y resentimiento que permitan a todos quienes forman parte de la misma ocupar sus cargos con absoluta responsabilidad y decisión.
- Realizar visitas de inspección en las diferentes aulas e instalaciones del colegio por los directivos al personal docente que trabaja con los estudiantes para verificar el desarrollo de las actividades académicas y prácticas para en lo posterior sugerir el mejoramiento que permitan a los maestros y estudiantes fortalecer su formación para lograr un desarrollo integral de acuerdo a los nuevos estándares educativos.

- Implementar una cultura de información constante entre instituciones afines, la supervisión y el MEC a través de medios de prensa, radio, tv, teléfono e internet en especial de los directivos para que mantengan comunicada a la institución en especial a los maestros y estudiantes de las últimas novedades suscitadas y se pueda tomar decisiones correctas y acertadas.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“El liderazgo y fortalecimiento profesional como nueva alternativa educativa para los docentes y directivos del colegio “Teniente Maximiliano Rodríguez”

2. JUSTIFICACIÓN

Los seres humanos de hoy estamos experimentando grandes transformaciones sociales a lo largo y ancho de este mundo en distintos ámbitos del que somos parte, para lo cual los padres de familia y comunidad entera esperan de las instituciones educativas una educación de calidad que garanticen la formación integral de sus hijos acorde a las necesidades e intereses propios.

El gran reto de las instituciones educativas es desarrollar en los estudiantes destrezas, habilidades y competencias en todas las esferas de su personalidad para lograr su formación integral y enfrentarse a los cambios sociales de esta década y del proceso de globalización a través de la participación directa de todos los actores educativos los cuales recae esta valiosa actividad.

El Colegio Técnico **“Teniente Maximiliano Rodríguez”**, ha participado en varios procesos de evaluación docente, directiva y estudiantil en los años de 2009 y 2011, en el mes de diciembre fueron evaluados un porcentaje de docentes y directivos del colegio de acuerdo a su especialidad y función desempeñada. Una vez realizada la evaluación del desempeño docente y directivo respectivamente cuyos resultados se han descrito ampliamente en este texto, la mencionada institución, presenta grandes fortalezas en cuanto al desempeño profesional docente; sin embargo, existen también ciertas habilidades y competencias que aún no han podido ser consolidadas por los docentes tanto en la parte académica, social y deportiva las cuales deben ser atendidas para optimizarlas por medio de acciones emprendidas por todos los actores educativos para generar eficiencia y mejorar la percepción anticipada en los supuestos de la evaluación.

Para tratar de cambiar el panorama en el desempeño docente y directivo de la institución educativa se propone el siguiente proyecto denominado **“El liderazgo y fortalecimiento profesional como nueva alternativa educativa para los docentes y directivos del colegio “Teniente Maximiliano Rodríguez”** el mismo que pretende encaminar acciones orientadas a mejorar las habilidades y competencias que necesitan ser desarrolladas en algunos docentes, mediante el intercambio afectivo y pedagógico con la orientación técnica y científica de profesionales educativos de alto perfil académico. A través de esta propuesta pedagógica se pretende ayudar a los docentes y directivos a adquirir experiencias novedosas y de fácil comprensión, aprovechando los recursos del medio local para generar un ambiente humano óptimo y una educación proyectada con una mirada esperanzadora al futuro.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

General

- Mejorar el desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez” a través de la actualización pedagógica y didáctica para cambiar la realidad educativa actual.

Específicos

- Programar conjuntamente con docentes y directivos actividades de actualización pedagógica, didáctica y el uso de las TIC para mejorar los conocimientos básicos en las diferentes áreas y disciplinas y estar a la vanguardia de la educación actual.
- Organizar talleres de liderazgo y gestión educativa a través de la autogestión institucional dirigidos a docentes y directivos del colegio.
- Desarrollar actividades de socialización y comunicación tendientes a integrar a todos los miembros de la institución para favorecer el desarrollo de la comunidad educativa.

4. ACTIVIDADES

Para mejorar la calidad del desempeño docente y directivo en el colegio técnico “Teniente Maximiliano Rodríguez” de acuerdo a los resultados expuestos en la interpretación acerca de las situaciones que requieren ser mejoradas como es la actualización pedagógica y didáctica, gestión de liderazgo educativo y habilidades comunicacionales con talleres y cursos de formación y para esto serán considerados los siguientes aspectos:

- Metodologías y técnicas activas para la construcción de aprendizajes significativos en los estudiantes.
- Recursos y materiales didácticos.
- Las nuevas tecnologías de información y comunicación.
- Liderazgo y gestión educativa.
- Identidad, autoestima y vocación profesional docente.
- Deberes y derechos de los estudiantes y padres de familia.
- Comunicación interpersonal en el colegio.

Estos cursos de capacitación se realizarán a través de seminarios organizados en la misma institución con la facilitación del personal especializado de la Coordinación zonal y otras entidades cooperantes como la Universidad Técnica Particular de Loja, las empresas editoriales y organismos no gubernamentales; durante y después de las capacitaciones se realizarán las evaluaciones a los participantes a través de ejercicios de aplicación, encuestas y la práctica en el aula, con la finalidad de incentivar el nivel de participación, el cambio de actitud y ver los aprendizajes logrados. La ejecución de esta actividad conlleva tres fases: de reflexión, de desarrollo de conocimientos y aplicación a la práctica.

Primeramente se empezara con un proceso de socialización de todo el cuerpo docente y directivo para planificar las actividades en las que se necesitara la capacitación y autopreparación, dependiendo del caso se optaría por dar licencia a algunos docentes para que realicen sus *estudios de posgrado* en áreas afines a su trabajo. Es necesaria la elaboración de un proyecto de capacitación por el lapso de

tres a cinco años en forma gradual con la aprobación de los docentes y directivos y su presentación a la supervisión para su aprobación.

Tomando a cada uno de los objetivos de la propuesta se propone realizar algunas actividades que serán guiadas por estrategias, los tres objetivos se trabajaran en cada año y se realizara reformulaciones de ser necesarias a petición del personal de la institución, a continuación se expone el siguiente cuadro detallando lo anteriormente descrito.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Programar conjuntamente con docentes y directivos actividades de actualización pedagógica, didáctica y el uso de las TIC para mejorar los conocimientos básicos en las diferentes áreas y disciplinas y estar a la vanguardia de la educación actual. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar un plan de mejoras de acuerdo al Proyecto Educativo a inicios del año lectivo 2013-2014 para los próximos cinco años. ➤ Revisión de la planificación mensual y el trabajo en el aula. ➤ Adquisición de, material fungible y de larga duración para cada laboratorio y áreas de estudio. ➤ Elaboración de material didáctico para los estudiantes en la jornada complementaria. ➤ Talleres de proyectos educativos a nivel institucional y de aula ➤ Cursos de computación básica y avanzada a docentes y directivos. ➤ Curso e introducción al manejo de tecnologías alternativas en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar círculos de trabajo entre docentes y directivos para planificar actividades • Planificar reuniones en la jornada complementaria de trabajo. • Participar en los cursos de actualización pedagógica y didáctica auspiciados por el Ministerio de Educación. • Trabajar dos horas por semana entre docentes del área en planificar actividades de autopreparación. • Coordinar con la supervisión y el MEC talleres de actualización pedagógica y didáctica en áreas afines al contexto educativo. • Contratar a facilitadores expertos en informática básica y avanzada.

<ul style="list-style-type: none"> • Organizar talleres de liderazgo y gestión educativa a través de la autogestión institucional dirigidos a docentes y directivos del colegio. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencias los días lunes en la formación con los estudiantes. ➤ Talleres de escuela para padres para directivos, estudiantes y Padres de Familia. ➤ Talleres de autoestima y liderazgo ➤ Lecturas diversas ➤ Realizar microproyectos quimestrales con estudiantes de cada curso 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir un cronograma de conferencias a los docentes tutores al inicio del año lectivo. • Buscar bibliografía básica y complementaria sobre temas de relaciones humanas y de convivencia social. • Gestionar la participación de organismos cantonales en ayuda social y comunitaria.
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar actividades de socialización y comunicación tendientes a integrar a todos los miembros de la institución para favorecer el desarrollo de la comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programa de integración al inicio del año lectivo con los estudiantes ➤ Celebración de fechas importantes a nivel institucional y de aula. ➤ Participar en actividades sociales, culturales y deportivas a nivel institucional y parroquial. ➤ Charlas del Consejo cantonal de la niñez y adolescencia en el colegio a los estudiantes. ➤ Simposios ➤ Paseos y excursiones en los barrios que conforman la parroquia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar un equipo de trabajo para docentes, directivos y estudiantes. • Introducir espacios informativos dentro de programas sociales y culturales. • Trabajar en comisiones de docentes que coordinen actividades con las autoridades de la parroquia. • Programar con los diversos comités del colegio el horario de las charlas y conferencias. • Programar rifas para conseguir fondos y auspiciar eventos institucionales.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La presente propuesta de mejoramiento educativo en base a los resultados obtenidos del análisis de los diferentes instrumentos y a la investigación de campo en el liderazgo, actualización pedagógica y didáctica se desarrollara con los estudiantes, padres, docentes y directivos del colegio técnico Teniente Maximiliano Rodríguez”, ubicado en la parroquia Pozul, cantón Celica, provincia de Loja.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

Los docentes y directivos de este colegio serán los beneficiarios de la propuesta de mejoramiento, los mismos que se detallan a continuación.

- Docentes
- Rector y Vicerrector
- Inspector General
- Miembros del Consejo ejecutivo
- Personal administrativo (secretaria, colectora y auxiliar de servicios)
- Estudiantes
- Padres de Familia
- Miembros de la comunidad

7. SOSTENIMIENTO DE LA PROPUESTA

La institución educativa cuenta con el apoyo de los siguientes recursos:

HUMANOS	TECNOLÓGICOS	MATERIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor • Técnicos y asesores de la coordinación zonal • Facilitadores de la universidad • Expertos de la editorial • Rector del colegio • Docentes • Padres de familia • Estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Infocus • Televisor • Dvd • Impresora • Cámaras y videocámara 	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina • Marcadores • Hojas de papel boom • Esferográficos • Material de oficina • Libros
FÍSICOS	ECONÓMICOS	ORGANIZACIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • Aulas • Mobiliarios • Servicios básicos • Espacios recreativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aportes de los PP FF: 200 USD • Aporte personal de docentes y directivos: 700 USD • PLAN ECUADOR: 1000 USD 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades (Rector, vicerrector) • Consejo ejecutivo • Consejo estudiantil • Comité central de padres de familia. • Personal administrativo

8. PRESUPUESTO

El presupuesto tentativo para la realización de la propuesta es el siguiente:

DETALLE	VALOR ESTIMADO
PAGO A FACILITADORES Y ASESORES	800,00 USD
SOPORTE TÉCNICO	100,00 USD
MATERIALES	300,00 USD
MOVILIZACIÓN	200,00 USD
REPRODUCCIÓN DE MATERIALES IMPRESOS	100,00 USD
ALIMENTACIÓN	300,00 USD
IMPREVISTOS	150,00 USD
Total presupuesto tentativo:	1950,00 USD

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Las actividades están tomadas en cuenta para un año lectivo en las posteriores planificaciones se programaran para el resto del tiempo de acuerdo al Proyecto educativo.

ACTIVIDADES	TIEMPO											
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	
• Socialización con el equipo docente sobre las temáticas a tratarse	■											
• Formación de las comisiones	■											
• Elaboración del proyecto		■										
• Presentación a la supervisión zonal para su aprobación		■										
• Entrevista con los asesores y técnicos docentes		■	■									
• Elaboración de los horarios y sesiones de trabajo			■									
• Seminarios de actualización pedagógica y didáctica				■	■	■	■					
• Elaboración de instrumentos curriculares en base a la aplicación de los talleres								■	■			
• Análisis y reflexión sobre los avances académicos									■	■		
• Evaluación general												■

8. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer.

Angulo, F. (1993). *La evaluación del sistema educativo: Algunas respuestas crítica al porque y como evaluar*. Barcelona: Cuadernos de pedagogía, 219.

Arata, J. M. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. 285-399.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito. Disponible en: www.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2F. [Consulta 28-09-2012].

Bernal, J.B. (1993) *La Calidad: desafío que enfrenta la educación en el momento actual*. Proyecto UNESCO/Países Bajos 519/Cos/10 (SIMED), San José.

Bolívar, A. (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. *Aprender a liderar líderes*, 253-273.

Bolívar, A. (2008). *Avances en la gestión e innovación de los centros*. V Congreso Internacional sobre dirección de centros educativos (págs. 291-317). Bilbao: Universidad de Deusto.

Bolívar, A. B. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED.

Bonilla, V. F. (2012). *La profesión docente en las escuelas normales; la transición del oficio al empleo en la formación de profesores*. *Acta Sociológica*, 1-29.

(Cano, 2005). (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: Graó.

Carli, Sandra. *La historia de la educación en el escenario global: comunidades interpretativas, historia del presente y experiencia intelectual*. RMIE, México, v. 14, n. 40, marzo 2009. Disponible en <<http://www.scielo.org.mx/scielo.php>. Accedido en 08 dic. 2012.

Catalán, Jorge; González, Mauricio. *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo*. Psykhe, Santiago, v. 18, n. 2, nov. 2009. Disponible en <<http://www.scielo.cl/scielo.php> .Accedido en 11 dic. 2012.

Chininín, V. E. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012*. Loja: UTPL.

Comellas, M. J. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial..* Barcelona: Praxis.

De la Orden, A. (2009). *Evaluación y calidad: análisis de un modelo. Estudios sobre la educación*, 17-36.

Denyer, M., Furnémont, J., Poulain, R. y Vanloubbeeck, G. (2007). *Las competencias en la educación*. México: Fondo de Cultura Económica.

Duque, e. y Prieto, O.: (2009). *El aprendizaje dialógico y sus aportaciones a la teoría de la educación*, en FLECHA GARCÍA, R. y STEINBERG, S. (Coords.) *Pedagogía Crítica del S. XXI [monográfico en línea]*. Revista Electrónica Teoría de la Educación. Salamanca. Disponible en: [Consulta 06-12-2012].

Días, Á. (2010). *El arte de dirigir proyectos*. México: Alfa Omega.

- Educación, M. d. (2008). *El plan Decenal de educación del Ecuador*. Quito: Mec.
- Educación, M. d. (2011). *Estandares de Calidad educativa* . Quito.
- Escudero, J. (1999). *Calidad de la educación: Entre la seducción y las sospechas*. Murcia: Heuresis.
- Murillo, F. J & M. R. (2010). *Retos en la Evaluación de la calidad de la educación en América latina*. Revista iberoamericana de educación (53), 97-120.
- González López, I. (2011). *Modelos de evaluación de la calidad orientados a la mejora de las instituciones educativas*. XXI: Revista De Educación. Disponible en: <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/view/657> [Consulta 25-09-2012].
- González, M. (2001). *La evaluación educativa: Tendencias y reflexión crítica*. Cuba.
- González, M. V. (2000). *La orientación profesional como estrategia para el desarrollo de intereses profesionales y de la responsabilidad del estudiante universitario*. La Habana: CEPES.
- González Pérez, Miriam. (2001). *La evaluación del aprendizaje: tendencias y reflexión crítica*. Educ Med Súper, Ciudad de la Habana, v. 15, n.1, Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php>. [Consulta 26-09-2012].
- Guerra, S. (1996). *La evaluación del profesorado: Ayuda o amenaza*. *Evaluación Educativa* 2, 42-63.
- Guía de Acción Docente. (2008). Madrid: Cultural.
- Leithwood, K. (2009). *Como liderar nuestras escuelas*. Santiago: Fundación Cap.
- LOEI. (2012). Reglamento. QUITO.

Manual Básico del docente. (2002). Madrid: Cultural, S.A.

Marcela Román y F. Javier Murillo. (2008). *La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*. *Revista Iberoamericana de Evaluación educativa*, 1-6.

MEC. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica*. Quito: MEC.

MEC. (2012). LOEI. Quito: MEC.

Méndez, J. A. (1993). *Valor Social y Académico de la Evaluación*. Madrid.

Moreno, O. T. (2009). *Competencias en educación superior: Un alto en el camino para revisar la ruta de viaje*. *Perfiles Educativos*, 69-92.

Murillo, F. J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*. Santiago de Chile: Unesco.

Murillo, F. J & M. R. (2010). *Retos en la Evaluación de la calidad de la educación en América latina*. *Revista iberoamericana de educación* (53), 97-120.

Niño, L. (. (2001). *Las tendencias predominantes en la evaluación docente*. *Revista Opciones Pedagógicas Universidad Distrital*, 24, 45-65.

Océano, D. (2011). Madrid: Océano.

Paladines, C. (2006). *Historia de la Educación y del pensamiento pedagógico ecuatoriano*. Loja: UTPL.

Poggi, M. (2001). *La formación de directivos de instituciones educativas*. Buenos Aires.

- Román, M. (2004). *Enfrentar el cambio y la mejora en escuelas críticas urbanas: una mirada a la realidad y posibilidades chilenas*. Persona y Sociedad, 12-25.
- Rué, J. (2007). *Evaluar la calidad del aprendizaje en Educación Superior*. El modelo ECA08 como base para el análisis de evidencias sobre la calidad de la E-A en E. Superior. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rueda Beltrán, Mario. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. REDIE, Ensenada, v. 11, n. 2, Disponible en: <<http://www.scielo.org.mx/scielo.php> [Consulta 27-09-2012].
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 16.
- Santillana. (2009). Quito: Grupo Santillana.
- Salas Perea, Ramón S. (2009) *La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos*. Educ Med Super, Ciudad de la Habana, v. 14, n. Disponible en:<<http://scielo.sld.cu/scielo.php>. [Consulta 27-09-2012).
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Tenbrik, T. (2006). *Evaluación guía didáctica para profesores*. Madrid: NARCEA.
- Unesco. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: OREALC.
- Uribe B., M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Revista PREALC-UNESCO .
- Uribe, V. M. (2000). *Evaluación de proyectos sociales*. Bogotá: Fundación FES.

- Vallecillo, R. T. (2012). *El sistema educativo español: estructuración y funcionamiento*. Málaga: El Gato Rojo.
- Velandia, M. I. (2010). *La evaluación del desempeño docente: entre la regulación y la oportunidad para potenciar su desarrollo profesional*. Actualizaciones pedagógicas, 109-122.
- Vidal Ledo, María y Morales Suarez. (2010) Ileana. *Educational quality*. Educ Med Super [online]. vol.24, n.2. Disponible en: <<http://scielo.sld.cu/scielo.php>. [Consulta 2012-12-04], pp. 00
- Violeta Arancibia C., Paulina Herrera P.& Katherine Strasser S. (1999). *Psicología de la Educación*. México: Alfaomega.
- Zavala, A. I. (2001). *Teoría de la Calidad*. México: Eureka.

9. ANEXOS



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de las/los señor/a: **TACURI TROYA ALONSO RENÉ**, que se ajusta a las normas establecidas por el Departamento de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo realizar la impresión y anillados para su respectiva presentación.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

CI. 110343087-0

Loja, enero de 2013



Pozul ,2 de octubre de 2012

Sr. Lcdo.

Edwin Yaguana

DIRECTOR DEL COLEGIO TÉCNICO "TENIENTE MAXIMILIANO RODRÍGUEZ LOAIZA"

En su despacho

De mi consideración:

La universidad Técnica Particular de Loja ,viene trabajando en varias líneas de investigación en el ámbito de la educación , en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales .Además , es interés de nuestra institución en la formación superior ,aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realizan estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio-económico

Por ello ,me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación , en particular en el Posgrado de Pedagogía ,se ha planificado el proyecto de investigación nacional, cuyo tema versa en :**"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012-2013"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. Director muy comedidamente, autorice a **ALONSO RENE TACURI TROYA** Maestrante del Posgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregara el debido reporte a su institución.

Seguro de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo a usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Dra. Mgs. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



**COLEGIO FISCAL TECNICO
AGROPECUARIO "TENIENTE MAXIMILIANO
RODRIGUEZ"
POZUL - CELICA - LOJA**


Lic. EDWIN LUIS YAGUANA CUJI
Sra. NANCY AMPARITO SILVA FLORES
RECTOR y SECRETARIA, respectivamente
del Colegio Técnico Agropecuario "Teniente
Maximiliano Rodríguez"

CERTIFICA:

Que el Sr. ALONSO RENE TACURI TROYA, Maestrante del Posgrado en Pedagogía de la universidad Técnica Particular de Loja, realizo una investigación en la Institución sobre: **EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL COLEGIO TECNICO AGROPECUARIO "TENIENTE MAXIMILIANO RODRIGUEZ"**.

Lo certificamos en honor a la verdad, facultando al interesado hacer el uso que estime conveniente.

Pózul, 2012-10-02


Lic. Edwin Luis Yaguana Cuji
RECTOR




Sra. Nancy Amparito Silva Flores
SECRETARIA





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE :

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares 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 un 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 los temas tratados en la clase anterior					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito a 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 señalados.					
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 seleccionadas 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 se presentan problemas.					
4.4. Elabora adaptaciones escolares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia, o representantes, a través de esquelas, registros, informes					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas 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 mi clase en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntual a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en el 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 con la administración y ejecución de tareas extracurriculares.					
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 P.E.I.					
6.7. Estoy abierto al dialogo 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 en 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. Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Situó 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 ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE :

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan 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 REGLAMENTO El docente :	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en actividades que le competen.					
2.2. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades en cada trimestre, bimestre o quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL El docente:	VALORACIÓN				
	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. Esta dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

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 del Director

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio ,el docente de su institución					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES En promedio ,el docente de su institución	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 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 En promedio ,el docente de su institución	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara sus clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO :
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. 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 la comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades.					
1.8.1. Analizar					
1.8.2. Sintetizar					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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					

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 extra a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					

4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o 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 o representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extra).					

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 una clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO :
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE 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

() 8^o EB () 9^o EB () 10^o EB

Bachillerato

() 1^o Bach () 2^o Bach 3^o Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA –APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIO DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	No
El docente:		

1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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 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 el esfuerzo que los estudiantes 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 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 del 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 a los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo al conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy responsable 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 formas de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los Padres de familia para que rindan cuenta 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 se requieren información sobre sus hijos.					
1.63. Actuó 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. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/ grado, con el Consejo Directivo o Técnico y participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o 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 repotencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delego.					

1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizado los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión 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 de la institución.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la institución 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 comunitarios en labores comunitarios.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones ,para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno 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 Directivo o Técnico					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo					
1.41. Define las actividades con base a los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos un vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización del los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la norma legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados ,a los organismos externos de la institución					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el tesorero /a, la mejor formas de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina 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 Directivo o Técnico y participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesora 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 den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene 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. 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 Evaluación del Director por parte del Consejo Técnico Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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 cuenta 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 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 rinda 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 las clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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 la 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 matricula 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 matricula 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 uno de los miembros de la comunidad educativa, para 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 las 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 miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las relaciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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 durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. 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 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 institución 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 comunitarios en labores comunitarios.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y					

de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo					
1.41. Define las actividades con base a los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria y financiera. .					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados ,a los organismos externos de la institución					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el tesorero /a, la mejor formas de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina 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
2.2. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.3. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/ grado, con el Consejo Directivo o Técnico y participación del personal docente.					
2.4. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica					
2.5. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.6. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.7. Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.8. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.9. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.10. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.11. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.12. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.13. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.14. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.15. 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
3.2. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.3. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.4. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.5. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.7. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

IMÁGENES DEL COLEGIO



Entrada al colegio Técnico "Teniente Maximiliano Rodríguez"



Docentes



Estudiantes en la aplicación de las encuestas



Docentes y estudiantes en el aula



Perfil del Colegio "Teniente Maximiliano Rodríguez"



Rectoría del Colegio "Teniente Maximiliano Rodríguez"