



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Particular "San Luis" de la ciudad Otavalo, parroquia San Luis, cantón Otavalo, de la provincia Imbabura, durante el año 2011- 2012.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Jácome Ruiz Milton Stalin

DIRECTORA: Mgs. Cárdenas Sempértegui Elsa Beatriz

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Cárdenas Sempértegui Elsa Beatriz

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Particular "San Luis" de la ciudad Otavalo, parroquia San Luis, cantón Otavalo, de la provincia Imbabura, durante el año 2011- 2012".realizado por Jácome Ruiz Milton Stalin, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 25 de marzo 1014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Jácome Ruiz Milton Stalin declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Particular “San Luis” de la ciudad Otavalo, parroquia San Luis, cantón Otavalo, de la provincia Imbabura, durante el año 2011- 2012, de la Titulación Maestría en Pedagogía, siendo Roberto Carlos Cuenca director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).

Autor: Jácome R. Milton S.

Cédula: 100254645-3

DEDICATORIA

A mis queridos alumnos, a quienes dedico mis esfuerzos para ser un mejor hombre en lo moral, social y espiritual, a través de la preparación académica y de la práctica de una excelente actitud ante la oportunidad, que la vida me da cada día.

M. Stalin Jácome R.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme la oportunidad de estar con vida en este tiempo y poder gozar de las maravillosas formas de expresar y sentir que depara, el simple hecho de estar un momento en este sitio donde somos libres para demostrar de mil maneras que somos la creación perfecta.

Y a toda mi familia por ser la fuerza en que se apunala mi ser para con coraje y perseverancia emprender mejores días.

M. Stalin Jácome R.

CONTENIDO

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CONTENIDO.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Calidad de las instituciones educativas.....	7
1.1.1. Importancia de la Calidad	8
1.1.2. Institución Educativa	9
1.1.3. Calidad de la Educación	11
1.1.4. Eficacia y Eficiencia	15
1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	16
1.2.1. La Evaluación	16
1.2.2. Estándares de Calidad Educativa	18
1.2.3. La Evaluación de la Calidad Educativa.....	19
1.2.4. La Institución Educativa y la Sociedad.....	23
1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	28
1.3.1. El desempeño docente	28
1.3.1.1. Desarrollo curricular	33
1.3.1.2. Gestión del aprendizaje.....	34

1.3.1.3. Desarrollo profesional docente	35
1.3.1.4. Compromiso ético.....	36
1.3.2. Modelo evaluativo	38
1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	39
1.4.1. Desempeño directivo	41
1.4.1.1. Liderazgo en la comunidad	41
1.4.1.2. Gestión pedagógica.....	44
1.4.1.3. Gestión del talento humano y recursos gerenciales	45
1.4.1.4. Clima laboral y convivencia escolar.....	46
CAPITULO 2. METODOLOGÍA.....	49
CAPITULO 3. RESULTADOS	53
Resultado de las encuestas.	54
ANALISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	104
BIBLIOGRAFIA	110
ANEXOS	114

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el propósito de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales del docente y directivo del Colegio Particular “San Luis” de Educación Básica y Bachillerato, durante el año lectivo 2011 – 2012, ubicado en la ciudad de Otavalo, cantón Otavalo, provincia de Imbabura.

En la investigación se aplicó un muestreo aleatorio simple utilizando técnicas como: la encuesta y la observación directa, los evaluados fueron docentes y directivos, por parte de; directivos, docentes, alumnos, padres de familia y supervisor educativo.

Gracias al trabajo responsable, a la seriedad y objetividad de la población investigada se logró recolectar datos que fueron tabulados y analizados los que han permitido identificar fortalezas y debilidades presentes en la institución.

Al final de este informe se describe un plan de mejora en el manejo de estrategias e instrumentos de atención a estudiantes con necesidades individuales, basado en la capacitación y fortalecimiento de los docentes en cuanto a la detección y resolución de conflictos en adolescentes, el mismo que servirá para mejorar las relaciones en la comunidad educativa y alcanzar una educación de calidad.

PALABRAS CLAVES: Evaluación, desempeño docente, atención a estudiantes, investigación, calidad profesional.

ABSTRACT

This research was conducted with the purpose of developing a diagnostic evaluation of the professional performance of teaching and administrative Private School "San Luis" Basic Education and High School, during the school year 2011 - 2012, located in the city of Otavalo, Otavalo canton province of Imbabura.

In researching a simple random sampling techniques as applied: survey and direct observation, the teachers and administrators were evaluated, by; principals, teachers, students, parents and educational supervisor.

Thanks to responsible, the seriousness and objectivity of the research population were able to collect labor data were tabulated and analyzed which have identified strengths and weaknesses in the institution.

At the end of this report an improvement plan described in management strategies and instruments designed for students with individual needs, based on training and empowerment of teachers regarding the detection and resolution of conflicts in adolescents, which will serve to improve relations in the educational community and achieve a quality education.

KEYWORDS: evaluation, teacher performance, attention to students, research, quality professional.

INTRODUCCIÓN

Según el Plan Decenal de Educación implementado en el Ecuador para el período 2006 – 2015 en su política 6, misma que demanda el mejoramiento de la calidad educativa basada en estándares de desempeño docente y directivo internacionales, razón por la cual muchas instituciones educativas persiguen ser eficientes y efectivos en cuanto a la formación integral de profesionales.

La UNESCO, (2004), la Organización de Estados Iberoamericanos y la Red Europea de información sobre educación, emprendieron un estudio comparado entre 50 países de América y Europa sobre la evaluación del desempeño y carrera profesional docente; en base a los requisitos de ingreso al magisterio y organización funcional, su profesionalización, carrera docente y la evaluación al docente. También en el Ecuador se evalúa la calidad de la educación en base a cuatro tipos de estándares que son, estándares de aprendizaje, estándares de desempeño directivo, estándares de desempeño docente y estándares de gestión escolar

Esta realidad ecuatoriana no es diferente de los resultados de los demás países latinoamericanos y europeos ya que la evaluación de la calidad se lo realiza bajo estándares internacionales que son: funcionalidad y profesionalización, los mismos que se efectúan bajo las políticas gubernamentales e intereses de cada país.

La institución en la cual se realizó esta investigación lamentablemente no presenta un recuento de estudios o evaluaciones realizadas en cuanto a la calidad del desempeño docente y directivo por lo que partiremos de una base de datos no registrada para esta institución.

El conocer el desempeño profesional de los docentes y directivos le permitirá a la UTPL seguir brindando a la sociedad mejores profesionales que cumplan con eficiencia y eficacia su rol como docentes, de igual forma será de gran ayuda a la institución donde se aplicó al conocer sus fortalezas y debilidades y poder superar a través del plan de mejora en la atención a estudiantes con necesidades individuales.

Como investigador resaltaré la oportunidad de poner en manifiesto mi ética y responsabilidad con la finalidad de direccionar este trabajo para el mejoramiento del desempeño profesional docente y bienestar de la comunidad educativa.

La aplicabilidad de esta investigación está motivada por la gratitud a esta institución por su aporte al desarrollo social y espiritual a la juventud otavaleña y del Ecuador, a la predisposición de colaboración del cuerpo docente y directivo en el desarrollo de la investigación para llegar a concretar los siguientes objetivos de la mejor manera:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Particular “San Luis” de Educación Básica y Bachillerato de la ciudad de Otavalo, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente del Colegio Particular “San Luis” de educación básica y bachillerato.
- Evaluar el desempeño profesional directivo del Colegio Particular “San Luis” de educación básica y bachillerato.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular “San Luis” de educación básica y de bachillerato.

En la presente investigación sobre Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente, se ha evidenciado que el actual desempeño profesional docente del Colegio Particular “San Luis” de educación básica y bachillerato de la ciudad de Otavalo, tiene la característica de excelente, en función de los estándares de calidad aplicados, contraponiéndose a la hipótesis planteada para esta investigación.

En cuanto a la Evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo, se ha logrado demostrar que la hipótesis plantada sobre el desempeño profesional directivo del Colegio Particular “San Luis” de educación básica y bachillerato de la

ciudad de Otavalo, tiene la característica de excelente, rechazando así el supuesto de que la calidad educativa tiene la característica de deficiente.

Sin embargo es necesario trabajar en el mejoramiento de competencias en las diferentes dimensiones que son parte de esta investigación, para lo cual se plantea desarrollar un proyecto de capacitación en el: “manejo de instrumentos y metodologías de atención y relación con la comunidad educativa” que ayudará a mejorar las relaciones con la comunidad y por ende el mejoramiento de la calidad educativa.

CAPÍTULO I.

MARCO TEÓRICO

1.1. Calidad de las instituciones educativas

En este capítulo abordaremos como parte principal conocer qué es la calidad de las instituciones educativas, para esto es necesario conocer y describir lo que es calidad, cuales son los atributos o propiedades para hablar de calidad; partiremos de su significado, según el Diccionario de la Real Academia Española DRAE proviene del latín *qualitas*, -*ātis*, y este calco del griego *ποιότης* conocido como el conjunto de propiedades inherentes a algo.

Entonces, la calidad es una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie.

La palabra calidad tiene múltiples significados. De forma básica, se refiere al conjunto de propiedades de un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, “la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades”. (Lopez, 2013)

Por tanto, debe definirse también como el contexto que se esté considerando, por ejemplo, la calidad del servicio postal, del servicio dental, del producto o bien adquirido, de vida, etc.

Según la historia en “la calidad podemos señalar cuatro influencias significativas que afectan las actitudes hacia la calidad: la conciencia del consumidor, las mejoras en la tecnología, los principios y prácticas administrativas inadecuadas y el impacto económico sobre la competitividad. (Ontiveros, 2011)

Así también “La Asociación Española para la Calidad propone que para alcanzar la satisfacción plena del cliente, deben coincidir la calidad programada, la calidad realizada y la calidad necesitada”. (Camisón, 2009)

Uno de los conceptos que mas se acercan a calidad en educación es la propuesta por Deming, (2002) que dice, “la calidad es atender o exceder las expectativas de las personas que reciben los servicios o productos”, definición que se adapta a los tiempos actuales por los cambios acelerados que sufre la población moderna en sus diferentes extractos sociales y productivos hacen que un producto fabricado debe ser cada vez más eficiente y eficaz en la satisfacción de las expectativas y necesidades del cliente.

Según lo expresado, calidad se podría definir como un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio para satisfacer necesidades para lo cual fueron adquiridas o fabricadas, por lo tanto, se puede decir que un producto es de calidad cuando logra compensar mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado. Podemos hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

1.1.1. Importancia de la Calidad

Es difícil hablar en qué momento del tiempo el hombre empezó a sentir la necesidad de darle calidad a un producto, sin embargo se puede afirmar que tuvo mayor realce e importancia la calidad de un servicio o bien con el surgimiento de la era industrial que se dio a finales del siglo XIX después de la segunda guerra mundial. Y con esta también se puso énfasis en la calidad de las instituciones educativas por ende en la calidad del aprendizaje, como veremos más adelante esto depende directamente de la planeación, organización, preparación y visión del futuro.

Desde una perspectiva histórica, la preocupación por el control de la calidad tuvo su origen en el mundo empresarial, para pasar después a otros servicios sociales, como la educación.

En las primeras etapas se instauró el control de calidad del producto, siendo después de la segunda Guerra Mundial -y especialmente a partir de los años 50 cuando surge, originariamente en Japón, un nuevo concepto que introduce técnicas preventivas del error centrado en el control de la calidad durante el

proceso y no tras el proceso. Se tiende entonces al control de la Calidad Total, que implica la calidad de las actividades de toda la organización (Egido, 2009)

1.1.2. Institución Educativa

A través del tiempo el ser humano ha desarrollado diversas formas de expresar lo que siente y piensa convirtiéndolas en representaciones básicas en su medio de vida y la construcción de la institucionalidad o creación de la institución, ha sido uno de sus alcances para demostrar la necesidad que tienen las personas de convivir en sociedad y buscar objetivos que les beneficien y aseguren una mejor calidad de vida.

Según Fernández, (2007) el término institución se utiliza para aludir a ciertas normas que expresan valores altamente "protegidos" en una realidad social determinada. En general tienen que ver con comportamientos que llegan a formalizarse en leyes escritas o tienen muy fuerte vigencia en la vida cotidiana.

La familia, el matrimonio, el intercambio, la propiedad privada, la propiedad colectiva, la paternidad son, en este sentido instituciones.

"Institución" se utiliza entonces como sinónimo de regularidad social, aludiendo a normas y leyes que representan valores sociales y pautan el comportamiento de los individuos y los grupos, fijando sus límites.

Así una institución es un sistema de normas para alcanzar alguna meta o fin que las personas necesitan, o grupo organizado de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana importante.

Ahora bien si a esto se añade las concepciones etimológicas de educación a lo cual Santillana Ediciones generales, (2009) manifiesta, viene de dos términos educare y educere el primero que significa llenar, nutrir, alimentar y que se relaciona con educación porque se trata de transmitir conocimientos al individuo para que pueda desenvolverse por sí solo en la vida cotidiana.

Y educere que significa sacar, hacer salir, es decir sacar fuera los conocimientos que tiene el individuo, términos contrapuestos que tienen antinomia pero que en el proceso de enseñanza aprendizaje se complementan ya que se trata de transmitirle conocimientos y también sacarle, hacer que aflore lo que el alumno ha aprendido en su vida.

El proceso de educar, nace con la intención de heredar a las generaciones futuras los conocimientos alcanzados por generaciones antecesoras que también tuvieron la oportunidad de adquirir nociones que les ayudaron a mantenerse en el tiempo y a seguir adelante.

¿Entonces educar se trata al hecho de transmitir conocimientos?, porque si fuese ese el tema y la finalidad de la educación, bastaría con escribir en una tabla o en algún sitio donde el que llegue al mundo, tan solo con seguir los escritos alcanzaría su desarrollo y felicidad.

Como pedagogos vemos que el acto de educar, es formar al hombre en la construcción de ser persona, en todas sus dimensiones y como bien lo manifiesta Santo Tomas de Aquino, el ser humano está compuesto de alma, cuerpo y espíritu lo que quiere decir que aparte del conocimiento también están los sentimientos y el saber ser de cada ente; dentro de este aspecto podemos destacar los fines que la educación actual persigue, como la adquisición de habilidades, actitudes, aptitudes y procedimientos de actuación que le permiten al hombre perfeccionar ciertas facultades humanas, entonces la educación no basta solo con dar información, hace falta brindar la respectiva orientación bajo los conceptos de respetar las leyes naturales que nos rodean, punto que ha sido deteriorado y relegado en la educación actual, siendo el docente el llamado y puntal de este proceso educativo, en donde el poder de la palabra depende menos de la de su accionar, aunque los medios que ayudan a aprender a un alumno son el interés y su motivación.

Con estos antecedentes se puede definir a las institución educativa como una organización o agrupación humana que desempeña funciones en beneficio e interés, colectivo e individual basada en la formación del hombre para encontrar su "ser

persona” a través de la adquisición de habilidades, actitudes, aptitudes y procedimientos de actuación que le permiten al hombre perfeccionar ciertas facultades humanas respetando la esencia del ser humano su cuerpo alma y espíritu.

1.1.3. Calidad de la Educación

Graells, (2012), expresa que "la calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta."

Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, (2012) para establecer que 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. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

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

Adicionalmente un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad 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 de dichos servicios a la culminación del proceso educativo.

El problema con relación a la calidad educativa es que, no existe un modelo integrador y holístico de evaluación de la calidad educativa, que permita realizar una evaluación endógena y exógena de las mismas a partir de su responsabilidad social, de manera cualitativa, sin desatender lo cuantitativo.

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, contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Para Toranzos, (2006), el significado atribuido a la expresión "calidad de la educación" incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí.

En este sentido la calidad es entendida como "eficacia": una educación de calidad es aquella que logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender -aquello que está establecido en los planes y

programas curriculares-, al cabo de determinados ciclos o niveles. En esta perspectiva el énfasis está puesto en que, además de asistir a clase, los niños y adolescentes aprendan en su paso por el sistema. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción.

Una segunda dimensión del concepto de calidad, complementario del anterior, está referida a qué es lo que se aprende en el sistema y a su "relevancia" en términos individuales y sociales. En este sentido una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona -intelectual, afectiva, moral y físicamente-, y para desempeñarse en los diversos ámbitos de la sociedad -el político, el económico, el social-. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su realización en los diseños y contenidos curriculares.

Finalmente, una tercera dimensión es la que se refiere a la calidad de los "procesos" y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde esta perspectiva una educación de calidad es aquella que ofrece a niños y adolescentes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente convenientemente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc. Esta dimensión del concepto pone en primer plano el análisis de los medios empleados en la acción educativa.

Desde la perspectiva de la UNESCO, (2004), a la calidad de la educación se le atribuyen distintos significados, dependiendo del tipo de persona y de sociedad que el país le demanda para formar a sus ciudadanos. Uno de los enfoques más frecuentes es asimilar calidad con eficiencia y eficacia, considerando la educación como un producto y un servicio que tiene que satisfacer a los usuarios. Sin duda, estas dimensiones son fundamentales, pero insuficientes.

De este modo, es importante entender que, independientemente de cuáles sean los elementos, factores, circunstancias y momento histórico, político, social y económico, en el que se realice la conceptualización de la calidad educativa, según Ministerio de Educación, (2001), ésta "... debe ser la respuesta adecuada y flexible a las demandas de la comunidad; por ello, junto a las metas generales propias del momento histórico y su dinámica, corresponde articular políticas que vinculen los objetivos institucionales de las escuelas con los requerimientos de la comunidad".

Sin embargo para Tünnermann (2002), aunque las opiniones sobre la calidad de la educación distan mucho de ser uniformes en el plano del debate y la acción internacionales, hay cinco principios que tienden a ser ampliamente compartidos y pueden resumirse en las siguientes necesidades:

- De pertinencia social.
- Relevancia en los contenidos y los modelos pedagógicos.
- Equidad en el acceso y los resultados.
- Necesidad de hacer eficientes los procesos de gestión educativa, haciéndolos más eficaces y efectivos.
- De respetar los derechos de la persona como es debido.

Por otra parte, es evidente ver que al igual modo que existen diferentes concepciones acerca de lo que entienden por calidad educativa tanto los organismos nacionales e internacionales, como las instituciones educativas, del mismo modo al momento de realizar la evaluación y control de dicha calidad, existe variados procesos de abordar y evaluar cada una de las concepciones de la calidad educativa.

Y según la guía de aplicación curricular del modelo para la actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica general del 2010, una educación con calidad debe ser: relevante es decir, acorde con las necesidades sociales de los estudiantes, pertinente adecuado al contexto, eficaz que los resultados correspondan a los objetivos, y equitativa que busque la igualdad respetando las diferencias

La calidad educativa por ende no es un concepto, más bien es la búsqueda de mejorar el rol de las personas en la sociedad, en cuanto a ser entes productivos que reafirmen la estabilidad; económica, social, cultural, religiosa, etc. de un Estado, región o pueblo.

1.1.4. Eficacia y Eficiencia

Drucker P. citado por Quintero U ,(1996), dice “la eficiencia es la habilidad de hacer las cosa correctas, las que hay que hacerlas” entendiendo de esta manera que se trata de la capacidad de lograr el efecto que se espera alcanzar, es seguir las metas propuestas para un obrero o cualquier trabajador, es realizar las funciones por las cuales son remunerados, pues es eficaz en medida que logre o sobrepase las metas trazadas.

Siguiendo en términos de productividad Quintero U., (1996), manifiesta “ser eficiente implica utilizar el mínimo de cantidades físicas de insumo para llegar a una meta, y se mide por el grado de aprovechamiento y la capacidad de producir algo, ser eficiente es hacer las cosas con calidad, a tiempo y utilizando adecuadamente los recursos” conceptos que llegan muy bien cuando hablamos de calidad educativa ya que en los procesos de enseñanza aprendizaje es necesario ser eficaz y eficiente más aún en la actualidad, en donde la información es globalizada y los avances tecnológicos están a la vuelta de la esquina, es necesario aprovechar cada segundo y cada recurso, para lograr una educación con efectividad, Quintero U., (1996) tambien manifiesta que “la efectividad es la forma de valorar cómo se relacionan la eficacia y la eficiencia; es decir la habilidad de hacer las cosas que se deben hacer, de la manera más correcta”.

Mientras Valdez, (2002), sostiene que “Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”. Po lo tanto la eficiencia y eficacia de la calidad educativa en las instituciones debe comenzar en la calidad del docente.

Así Según Edmons (1978), identifica cinco factores que tiene mayor correlación con la eficacia en el rendimiento de los estudiantes; el liderazgo del director y atención que presta a la institución, las expectativas de los docentes sobre los alumnos, el énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas, el control continuo de progreso del alumno y el clima ordenado y seguro de la institución.

Estos factores son similares a los que el Estado ecuatoriano persigue, para lograr una educación de calidad lo que se pretende alcanzar con la implementación del Plan Decenal y con el sistema de evaluación al docente, y que darían excelentes resultados si todos los involucrados se encontraran motivados ya sea por las instituciones mismas, gobernantes o por la noble misión del cumplimiento.

1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

1.2.1. La Evaluación

¿Qué es evaluar?, “evaluar” es designar un valor a algo, juzgar. En educación, normalmente quiere decir juzgar a un estudiante, profesor o programa educativo. Los profesores emiten muchos juicios en el proceso de evaluar los logros de los alumnos y una forma común del juicio es la calificación, hay evaluaciones a los profesores y otros sobre el programa educativo, juntos forman parte integral del proceso enseñanza aprendizaje. De hecho es difícil imaginar que la educación “ocurra” sin que haya ningún tipo de juicio. Terry (2009), menciona que “la evaluación educativa, por tanto, se podría definir como un proceso de formular los juicios que se deben emitir para que tenga lugar la educación [...]”

La educación debe identificar los logros esperados y organizarse metodológica y administrativamente para conseguirlos, desarrollando estándares de aprendizaje de conocimientos, habilidades, herramientas y valores.

Para la evaluación de la calidad educativa en el Ecuador según el art. 67 de la LOEI, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho

público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.

El mismo que a través del art, 68 de la LOEI nos indica que se aplicara la evaluación tomando en cuenta los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes. Los mismos que se detallan en el capítulo IV, art. 19, lit. 1, 2, 3 del reglamento LOEI.

Y según el art. 14 del reglamento a la LOEI, nos indica que todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a ciertos estándares e indicadores.

Según Quintero, (1996) sugiere que las organizaciones sociales o empresas sociales deben contar con un sistema de seguimiento y evaluación el cual valore y evalúe en tres dimensiones o momentos; el primero una evaluación ex –ante, el segundo una evaluación de avance y en un tercer momento una evaluación ex –post, en este mismo sentido para poder llevar a cabo la evaluación es necesario implementar criterios para valorar y evaluar cada una de las variables o características, así los indicadores deben estar presente en cada dimensión; los indicadores de status o estándares en la situación sin proyecto, las metas en la situación de avance o resultados parciales y los logros en la situación después del proyecto.

Con lo mencionado anteriormente nos trae a la reflexión que la evaluación es una necesidad básica y que debe estar presente en todo momento y más aún en las instituciones educativas entonces la calidad de las instituciones educativas depende de la calidad del sistema de seguimiento y evaluación con las que cuenten las empresas sociales o instituciones educativas.

1.2.2. Estándares de Calidad Educativa

Los estándares de calidad educativa son, descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instrucciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje.

En el Ecuador el Ministerio de Educación, (2012) ha diseñado 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.

Estándares de aprendizaje: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

Estándares de desempeño directivo: ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Estándares de desempeño docente: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, por lo cual a futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. (Ministerio de Educación, 2012)

A través de estos descriptores el gobierno lograra valorar el alcance del trabajo que bienen realizando los docentes y directivos de las instituciones educativas, asi como enfocar la preparacion academica a alcanzar standares universales que la sociedad actual demanda.

1.2.3. La Evaluación de la Calidad Educativa

La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad; uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la región, se trata de un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes entre los distintos actores, porque implica un juicio de valor respecto del tipo de educación que se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad.

Las cualidades que se le exigen a la educación están condicionadas por factores ideológicos y políticos, los sentidos que se le asignan a la educación en un momento dado y en una sociedad concreta, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, o por los valores predominantes en una determinada cultura. (Moreno Méndez & Sánchez González, 2008).

Estos factores son dinámicos y cambiantes, por lo que la definición de una educación de calidad también varía en diferentes períodos, de una sociedad a otra y de unos grupos o individuos a otros.

Los decidores de políticas, los investigadores y las instituciones responsables de los recursos públicos y privados que invierten en educación, han ido desarrollando interpretaciones científicas, con sus correspondientes enfoques y herramientas metodológicas, para hacer posible los juicios o las valoraciones compartidas sobre el fenómeno de la calidad. Con frecuencia, ésta se asimila con eficiencia y eficacia considerando la educación como un producto y un servicio existente en el mercado que tiene que satisfacer a los usuarios. Obviamente, estas dimensiones son aspectos fundamentales para evaluar la calidad, pero la educación se sustenta en un conjunto de valores y concepciones que determinan en gran medida el juicio de valor que se haga sobre la calidad de la misma. En otros casos, la calidad de la educación no se define de forma explícita, pero se construyen una serie de indicadores para medirla que pueden dar una idea del enfoque que hay detrás.

Por otra parte, en las sociedades latinoamericanas y del caribe todos estos enfoques siguen vigentes, y se ven enfrentados en debates académicos, en la formulación de políticas y en las prácticas pedagógicas, los diversos actores o grupos de influencia involucrados en la educación tienden a suscribir unos u otros, de manera más o menos consciente .

Igualmente, en la región existe consenso respecto de la baja calidad de la educación, pese a los esfuerzos realizados en aumentar el tiempo de aprendizaje, definir nuevos currículos, elaborar materiales didácticos o formar a los docentes, entre otros

Este juicio se basa en los magros resultados de aprendizaje obtenidos en mediciones y evaluaciones comparadas, especialmente en lectura, escritura y matemáticas. Si bien dichas competencias es la base de los demás aprendizajes, definir la evaluación calidad de la educación solamente por los resultados de aprendizaje en determinadas áreas conlleva el riesgo de sesgar tanto la formulación de políticas como la actividad docente. (Rojas, 2006)

Así según Rojas, (2006). Uno de estos sesgos es el reduccionismo instrumental, que supone limitar la calidad a aquellos aspectos mensurables mediante pruebas estandarizadas, olvidando aprendizajes de vital importancia que difícilmente pueden evaluarse con estos instrumentos, como por ejemplo, la creatividad, la resolución de conflictos o el cuidado del medio ambiente, entre otras. Si en contextos, donde prima el reduccionismo instrumental, se implementan políticas basadas en incentivos ligados con los resultados de pruebas estandarizadas, se corre el riesgo de empobrecer el sentido de la educación, con pérdidas netas para las áreas curriculares más alejadas a las mediciones, en las que se contemplan aprendizajes esenciales para el desarrollo integral de las personas y de las sociedades.

Un segundo sesgo, la normatividad engañosa, consiste en atribuir a las mediciones tal importancia que el tipo de preguntas y los temas que éstas plantean terminan por desplazar en el imaginario y en la práctica de los educadores los objetivos más generales que la educación se ha propuesto en el país; es decir, se termina valorando sólo aquello que es objeto de evaluación.

Un tercer sesgo, propio de quienes investigan, proponen agendas y formulan políticas, se puede denominar como reduccionismo racionalista que consiste en confundir los fenómenos con las explicaciones de los mismos. El fenómeno del aprendizaje se produce a través de procesos de interacción entre el docente y los alumnos y de éstos entre sí, y lo que cada uno aporta hace que el aprendizaje sea único e irrepetible en cada caso.

Las explicaciones sobre por qué a niveles agregados se producen o no aprendizajes, se derivan de las evaluaciones de calidad que consideran los factores asociados con dichos logros. El sesgo en este caso es suponer que modificando positivamente los factores estudiados, se producen de modo inmediato y mecánico mejoras en los aprendizajes. Si bien la modificación de los factores que limitan el aprendizaje es un aspecto importante a considerar, esto no resuelve automáticamente el problema, dada la importancia de las dimensiones subjetivas, relaciones y emociones, en el fenómeno del aprendizaje, cuya transformación es más compleja e imprevisible.

En los países de América Latina y el Caribe se observan al menos dos interpretaciones acerca de lo que es “calidad de la educación”. La primera concibe la educación como la base de la convivencia y la democracia, dando importancia a las dimensiones ciudadanas, cívicas y de valores. La segunda se relaciona con los efectos socioeconómicos de la educación, en términos de limitaciones o aportes al crecimiento económico, el acceso al empleo y la integración social. La riqueza del marco ético se refleja también en la legislación internacional, la cual constituye un punto de partida indispensable para cualquier debate amplio sobre la calidad de la educación.

En este sentido, al evaluar la calidad educativa de las instituciones educativas, es decir: el cuándo, el cómo, el con qué, el por qué, el para qué, él para quién, el hasta dónde, de todos sus procesos y resultados; necesariamente se estará evaluando la responsabilidad social de las mismas.

Es claro que al hablar de la calidad educativa, se está hablando necesariamente dentro de un marco que da cuenta del compromiso asumido por todos los sectores involucrados en el quehacer educativo, para construir una educación de calidad con equidad, pertinencia y responsabilidad social.

Por lo tanto es necesario que la evaluación sea integral y se lleve a cabo en todos los momentos del proceso educativo.

1.2.4. La Institución Educativa y la Sociedad

Son variadas las funciones que se le han asignado a la educación básica y secundaria, corresponde a ésta transmitir y difundir la herencia cultural del hombre, así como los avances y desarrollos que ha conquistado en el dominio y aprovechamiento de la naturaleza, en el conocimiento científico y tecnológico y en la creación de nuevas teorías que expliquen los diferentes procesos sociales y naturales.

La función social de la educación básica y bachillerato tiene una visión propia del mundo, del hombre y de la sociedad, lo cual se refleja a partir del manejo que hace de los conocimientos, así como por el de las formas de operación académica, sus esquemas de gobierno, la orientación que imprime a las formas de responder a la sociedad, los comportamientos morales y los valores éticos que impulsa. Es decir, la educación tiene principios fundacionales articulados, conjunto de apreciaciones formuladas acerca de los diferentes componentes de la realidad y de las relaciones que constituyen el contexto en el cual se desenvuelve. Además, “desarrolla un conjunto de valores científicos, sociales, estéticos, éticos o políticos que conforman la axiología que la tipifica ante sus miembros y ante la sociedad”. (Moreno M & Sánchez G, 2008)

Por tanto, la función social de la educación, se asocia desde sus orígenes a una sociedad entendida como la totalidad de intereses ciudadanos, y no a una sociedad concebida desde el predominio de alguno de los conjuntos ciudadanos. La relación intrínseca que existe entre la Institución educativa y el resto de las formas organizativas de la sociedad, conduce a que se establezca entre ambas partes un conjunto de mutuas demandas marcadas por contextos históricos concretos. Por tanto, es imprescindible que la educación, busque respuestas a esas demandas sociales históricamente determinadas.

En la lógica de tales argumentaciones descansa la reflexión en torno a la capacidad de las instituciones educativas, para responder con un modelo educativo de calidad, a los desafíos que impone un mundo integrado y al desfase en el que la mayor parte

de las instituciones de nuestro país se encuentra. Bajo este enfoque la evaluación externa gana importancia, pues se asume como la mirada crítica y objetiva que podría dar la pauta para un resurgimiento coherente y armónico con los ritmos del futuro. La decisión del cambio, si bien se enmarca en un escenario nacional caracterizado por la presencia de un Estado evaluador, obedece a una racionalidad administrativa externa a la institución.

De esta forma, la evaluación externa y la autoevaluación institucional se constituyen como procesos centrales en la organización académica.

Lo cual, como menciona Didriksson, (2002), permite que bajo esta perspectiva se agreguen las nuevas formas de organización del trabajo académico y de las condiciones de estudio: orientación, vinculación y financiamiento de la investigación; certificación y estándares de desempeño profesional; diversificación y acreditación institucional; cobertura y calidad; subsidio institucional y subsidio individual; nuevos actores, nuevos esquemas de organización del trabajo y mercados de trabajo internacionales; roles y relaciones con el entorno; gobernabilidad y gestión institucional; evaluación externa y autoevaluación; y finalmente, el carácter social de las organizaciones educativas y su pertinencia social.

Hoy es una realidad que la educación, sobre todo en países subdesarrollados, no han logrado adecuarse con la suficiente rapidez a lo requerido por la complejidad propia de la sociedad del siglo XXI; de allí el cuestionamiento de los sectores productivo y social que emplean a universitarios, y la frustración de los propios egresados, quienes se encuentran en un mercado de trabajo para el cual no están preparados. Para los empleadores ya no basta la acreditación universitaria, porque hoy día es una exigencia el dominio de competencias específicas que combinan la calificación académica con la aptitud para trabajar en equipo, la iniciativa, la creatividad y la disposición para asumir riesgos; sumado a ello, el proceso de ajuste al ritmo del progreso tecnológico hace necesario y urgente formar profesionales capaces de generar y utilizar críticamente conocimiento y tecnología.

En nuestro país el tamaño del desafío se antoja titánico, pues, a pesar de que la educación en general, y la superior en términos más específicos, es el instrumento más importante para el desarrollo de los países, la década de los ochenta -heredó como resultado negativo- una profunda heterogeneidad educativa tanto en pertinencia, como en cobertura y calidad, que hoy constituye un problema multidimensional de carácter nacional. Y, debido a que esta crisis afectó tanto a las instituciones públicas como a las privadas, las respuestas abarcaron desde salidas macro estructurales hasta cambios específicos en la organización académica, y en la modernización de instalaciones y ambientes de aprendizaje. En el caso de la educación básica y bachillerato, el punto de partida para impulsar innovaciones de todo tipo fue el reconocimiento de su desfase respecto a los cambios sociales; a ello contribuyeron los cuestionamientos de los distintos sectores de la sociedad acerca de su baja calidad y su excesiva politización.

En este tenor, Lavanderos, (2002), señala que La frustración ante los resultados del proceso educativo nace (...) de la enorme diferencia existente entre lo que se espera de los centros educativos y lo que realmente estos ofrecen. Han crecido mucho las actividades y posibilidades de la educación, pero han crecido mucho más las expectativas.

La cuestión se podría trasladar ahora y preguntamos por qué la educación escolar no proporciona lo que de ella se espera.

La respuesta al cuestionamiento anterior es simple: porque no se están cumpliendo con su responsabilidad social con calidad. Aunado a que han estado enfrentando problemas que se han agudizado en los últimos 15 años, como son: la masificación del ingreso y lo poco atingente de la apertura matricular, la excesiva facilidad para acreditarse; la falta de financiamiento para las labores educativas y sobre todo para la inversión en investigación; la pérdida parcial de la autonomía, y la obsolescencia de los sistemas pedagógicos tradicionales.

Así mismo, han mostrado una tímida respuesta respecto a las tendencias presentes en el concierto internacional de los últimos años, que se caracterizan por proponer

acciones para elevar la calidad educativa, al tiempo que asumen tal calidad como la articulación entre cobertura, eficacia, eficiencia, equidad y pertinencia de las instituciones educativas.

Lo que obliga a reconocer que la exigencia de calidad, una prioridad de la educación básica y bachillerato, es inseparable de la responsabilidad social, en la medida en que ésta se interprete como la búsqueda de soluciones efectivas, coherentes y oportunas a las necesidades y problemas de la sociedad y especialmente a las que tienen relación con la construcción de una cultura de paz y un desarrollo sostenible.

En esta misma línea, buena parte de la bibliografía reconoce que la educación es una vía central para "achicar" el abismo entre dos extremos: la pobreza, y el conocimiento y la tecnología. En ella se destaca el importante papel que desempeña respecto de la cohesión social, la redistribución económica y cultural, los niveles de innovación en ciencia y tecnología y la prevención de la delincuencia y de la anomia juvenil.

No obstante no se puede llamar "educación de calidad a la que excluye, a la que se imparte en medio de enormes disparidades y desigualdades", afirma Massimo Amadio, en el documento *Conjugando pobreza con calidad* (Capdevila, 2004), investigador de la Oficina Internacional de la Educación (OIE).

La calidad de la enseñanza impartida a los alumnos y la cantidad de conocimientos que éstos adquieren pueden influir decisivamente en la duración de su escolaridad y en su asistencia a la escuela. La función instrumental de la educación, ayudar a las personas a alcanzar sus propios objetivos económicos, sociales y culturales y contribuir al logro de una sociedad mejor protegida, mejor servida por sus gobernantes y más equitativa en aspectos importantes, se fortalecerá si su calidad es alta.

La escolarización permite a los estudiantes desarrollar sus facultades creativas y emocionales y adquirir los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para convertirse en ciudadanos responsables, activos y productivos. El

grado en que la educación consigue esos resultados es importante para sus usuarios.

Sin embargo es difícil marcar la línea divisoria entre lo que es relevante y lo que no lo es. Carlos Vasco afirma que la calidad de la educación es la que hace humana y placentera la vida de la escuela, pues nos recuerda que la escuela no sólo educa para la vida, sino que, es la vida de los alumnos y profesores.

La mejor posición sobre evaluación de la calidad educativa, sin necesidad de discutir sobre su definición, es la de la misma sociedad. El cumplimiento de la responsabilidad social de las instituciones educativas, a través de una evaluación de la calidad de sus atributos y componentes, se refleja necesariamente en las mejoras obtenidas y reconocidas en y para la sociedad.

Para Palafox, (2005), una educación de calidad es cuando ésta se dirige a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está orientada; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma- se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad, así mismo, considera que el concepto de calidad educativa tiene un origen multifactorial, a partir de cinco dimensiones: filosófica, pedagógica, cultural, social y económica; y de cinco criterios de evaluación en correspondencia con las dimensiones: relevancia, eficacia, pertinencia, equidad y eficiencia.

Sin embargo, al proponer su modelo de evaluación educativa, sigue la teoría sistémica, con una visión endógena. Sólo toma en cuenta el exterior de la institución académica como referente y como punto focal de la actividad de ésta. Su modelo no propone la evaluación de la calidad educativa a partir de las mejoras promovidas a partir de ésta en las necesidades de la sociedad.

La educación debe ser considerada como un elemento que sirve de palanca del cambio del país, y como el medio principal para la generación de empleos, además de una participación más equitativa de la economía, del federalismo y apoyo al desarrollo de las sociedades.

1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

1.3.1. El desempeño docente

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdés, 2000)

Hacemos nuestro el principio de que sin docentes eficientes no podrá tener lugar, el mejoramiento de la educación sea esta básica, bachillerato o superior.

La evaluación del desempeño docente cumplirá las funciones de diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora.

Según el Ministerio de Educación, (2012), para la evaluación del desempeño docente se reconocen como principios:

- ✓ La evaluación centrada en las capacidades
- ✓ La evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos
- ✓ Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas.

Según Valdés, (2002), existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente:

El Modelo centrado en el perfil del maestro, se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de alumnos, padres, directivos y profesores, de un perfil de un “profesor ideal”. No obstante, las características de este “profesor ideal” son difíciles de alcanzar debido a la dificultad de cumplirlas en la práctica.

El Modelo centrado en los resultados obtenidos, se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante estimar el producto del docente, pero es injusto considerar al docente como el único responsable y además, se corre el riesgo de no tomar en cuenta aspectos propios del docente tales como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos para el manejo de grupos con dificultades.

El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo se centran, por un lado, en la subestimación del producto del docente y por el otro, en la subjetividad tanto del observador al momento de llevar a cabo sus registros como del estudiante con su opinión, ya que se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su efectividad.

El Modelo de la práctica reflexiva, se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente encara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente. Es un modelo muy completo ya que busca la mejora en todo el proceso; sin embargo, no involucra el producto de su labor.

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

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

La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial.

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

- La función de diagnóstico, que caracteriza el desempeño docente en un tiempo determinado e identifica sus principales aciertos y desaciertos, que permiten derivar acciones de capacitación y superación para erradicar los desaciertos.
- La función instructiva que permite que los actores involucrados en dicho proceso se instruyan, aprendan del mismo e incorporen una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- La función educativa, porque a partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus compañeros, padres de familia, alumnos y directivos, puede trazar una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- La función desarrolladora, porque incrementa la madurez del evaluado, pues el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento

Según Bacharach, (1989), citado por Valdés, también identifica otros cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente que pone énfasis en el desarrollo profesional de los profesores.

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

En un proceso de evaluación surgen preguntas con respecto a su finalidad: ¿Se trata de excluir a los profesores con bajo rendimiento?, ¿Deseamos compensar a los profesores de alto rendimiento?, o ¿Tratamos de mejorar el rendimiento de todos los profesores?

La evaluación del desempeño docente, a más de ser un mandato legal, se constituye en el derecho que tienen los docentes a mejorar su práctica profesional, a partir de un proceso de evaluación serio, transparente y confiable.

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

que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

La reforma curricular de la educación básica (2011) define a la evaluación de la siguiente manera: “es un proceso integral y permanente que identifica, analiza y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y resultados en función de los objetivos y destrezas alcanzados por los alumnos”.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, (2006) ha definido considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad, esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana. Así, el propósito de los estándares de desempeño docente, es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del

profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de calidad y excelencia dentro de parámetros ya establecidos por las autoridades de educación, dimensiones que son parte de esta investigación y que son tratadas brevemente a continuación.

1.3.1.1. Desarrollo curricular

Para Arredondo (1981) citado en Díaz-Barriga (2011) currículo es el resultado del: a) Análisis y reflexión sobre las características del contexto, del educando y de los recursos; b) la definición de los fines y objetivos educativos; c) la especificación de los medios y los procedimientos propuestos para asignar racionalmente los recursos humanos, materiales, informativos, financieros, temporales y organizativos de manera tal que logren los fines propuestos.

Para hablar de un currículo es necesario estructurar y organizar los elementos de la solución de un problema, para esto se ha diseñado algunas interrogantes como ¿Cuáles son los fines de la institución? Y en este caso los fines del Ministerio de Educación, ¿Cuáles son las mejores experiencias educativas?, ¿Cómo organizarse de manera eficaz y eficiente en cada una de los planteles?

Arredondo (1981), manifiesta que “el desarrollo curricular es un proceso dinámico, continuo, participativo y técnico, en el que pueden distinguirse cuatro fases: análisis previo, diseño curricular, aplicación curricular y evaluación curricular”.

La posibilidad que el maestro contribuya al desarrollo cognoscitivo como estrategia educativa depende esencialmente de la redefinición de su rol. Es claro que el maestro como instructor de contenidos desvinculados de la realidad social de sus educandos contribuye muy poco a tal logro educativo. La oportunidad depende de que el maestro pueda lograr una autonomía técnica que le permita asumir un rol de mediador entre el contexto de vida del aprendiz y el conocimiento que le va permitir interpretar su medio desde una perspectiva diferente. (Percepcion, 2010)

Un rol docente autónomo que permita la toma de decisiones locales con respecto al medio en el cual trabaja. Esto requiere que el maestro pueda

prepararse para asumir dos niveles de autonomía. Un primer nivel se refiere a la autonomía con respecto al conocimiento que va a utilizar para reestructurar su práctica y, un segundo nivel se refiere a la autonomía con respecto a las decisiones pedagógicas que requiere tomar para realizar su tarea. (Ministerio de Educación, 1995. p. 11)

En la actualidad el currículo y su práctica metodológica en las escuelas es marcadamente inadecuado a las características socioculturales del medio en especial el rural y a las particulares condiciones de las escuelas.

En este sentido, se trata de entregar a los docentes herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan intervenir la tradición que sustenta sus prácticas pedagógicas, ofreciendo alternativas que propicien una mayor autonomía y creatividad del maestro y, a la vez, éstas se basen en las concepciones más actuales del desarrollo cognoscitivo y el aprendizaje. “Queremos ayudar a vencer la resistencia del maestro al cambio pedagógico y que pueda discriminar positivamente con respecto a lo que se requiere para mejorar la calidad de la educación en su medio”. (Lissabet R, 2004)

Para lograr que el maestro sea capaz de transformar los lineamientos nacionales en esquemas de trabajo y prácticas didácticas efectivas en el aula, se evalúan evalúa su desarrollo curricular alcanzando de este modo se efectiviza el trabajo docente.

1.3.1.2. Gestión del aprendizaje

Hablar del trabajo de un docente es hablar de lo que el maestro realiza para lograr que sus alumnos aprendan, recordemos que es aprendizaje sin detalles, es adquirir una conducta duradera a través de la práctica, si los maestro nos basáramos en esta definición de diccionario sería muy fácil o bastaría con repetir cuantas veces sea necesario un tema hasta grabar en los cerebros del alumnado dicha información. Por eso aprender es un procesos complejo y extraordinario pues se trata de brindar al hombre herramientas para que el solo busque las mejores formas de encontrar en su medio los medios que le den a él las pautas de una mejor forma de vida.

1.3.1.3. Desarrollo profesional docente

La formación profesional es una de las partes importantes del desarrollo de una persona. Y el hecho de que alguien alcance a titularse en sí ya es un gran mérito no importando en qué área del conocimiento.

Crecer como personas y realizarse en sus trabajos son algunas de las necesidades inherentes a los individuos. La autorrealización se da en un gran porcentaje cuando nos sentimos plenos en la labor que realizamos.

El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.

El desarrollo profesional individual se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva. Pueden emprenderse varios pasos, considerando posibles resultados como la obtención de mejores niveles de desempeño una de las formas más segura de lograr promociones y reconocimiento en el trabajo, promocionando relaciones más estrecha con quienes toman decisiones al ser mejor conocidos por las personas con quienes comparten, suben sus posibilidades de desarrollo, existe escasa disposición a promover personas desconocidas. Un empleado puede incrementar el grado en que es conocido mediante su desempeño, mediante informes escritos, presentaciones orales, trabajo en comités y comisiones especiales, y horas consagradas a las labores cotidianas.

El desarrollo profesional no debe apoyarse solamente en los esfuerzos individuales, la organización posee objetivos bien determinados y puede alentar a sus integrantes para que contribuyan a lograrlos. Esto tiene un doble efecto: evitar que los esfuerzos de los docentes se dispersen, conduciéndolos a objetivos y campos que son ajenos a los que se propone el establecimiento, y asegurarse de que todos conocen bien las oportunidades de superación y desarrollo personal y grupal que ofrece la institución en la que labora.

A diferencia de los estándares establecidos por el ministerio de educación del Ecuador Valdez, (2002), ha definido tres tipos de estándares de desempeño profesional: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos están diseñados para que entren o se mantengan profesores incompetentes; los estándares competitivos tienen como propósito proporcionar incentivos y compensaciones por alguna clase de rendimiento superior; y los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores, especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora.

1.3.1.4. Compromiso ético

“El hombre no puede obrar libremente sin las motivaciones que justifican las opciones como sensatas y auténticamente humanas” (Martínez, 1999) pues esta acompañado de su ética por su compromiso de perfeccionamiento como ser humano y que este lo adquiere cuando nace como una responsabilidad por el simple hecho de ser.

Guerrero J, (2008) define a la ética como “la disciplina filosofica que estudia la moral del hombre en sociedad”. En términos prácticos según Cillo, (2004), “la ética es la disciplina de la moralidad de la conciencia, pues se ocupa de la moral, de algo que compete a los actos humanos exclusivamente, y que los califica como buenos o malos, con la condición de que ellos sean libres, voluntarios y conscientes”.

De igual manera se define a la moral “como el código de buena conducta dictado por la experiencia de la raza para servir como patrón uniforme de la conducta de los individuos y los grupos. La conducta ética incluye atenerse a los códigos morales de la sociedad en que vivimos”. (Tamayo, 2009) entonces la ética es la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones que rigen el comportamiento del hombre en la sociedad.

Asi que la ética se encuentra atada a la vida de cada hombre y este a una sociedad que ha reconocido el valor de la ética en sus diversas formas sociales, creando un

codigo de ético es un código de ciertas restricciones que la persona sigue para mejorar la forma de comportarse en la vida.

En la actualidad existen codigos de etica profesional que rigen a cada profesional en su labor sin des merecer a otros nos enfocaremos en la etica profesional del docente, ser docente no es establecer un conjunto de conocimientos si no un compromiso que se adquiere consigo mismo y la sociedad.

El concepto de la ética profesional es el concepto de moralidad. Todos los principios normativos y las aplicaciones prácticas de su casuística deben estar impregnados e impulsados por la moral. Pero erraría quien hiciera objeto de la ética y responsabilidad profesional solamente a las obligaciones impuestas por la moral o el derecho natural, con exclusión de cualquier otra exigencia de índole jurídica o social.

Hablando ya en un sentido menos amplio, y como se entiende por lo general, las profesiones son el resultado de un proceso de formación a nivel superior de calidad universitaria, ya que ésta es la forma en que se puede garantizar a la sociedad que un individuo que ostenta la certificación de sus estudios mediante un título, sabe y puede hacer algo dentro de un marco ético-social y que su actividad es productiva y beneficiosa para la misma sociedad.

La obligación del educador consiste en formar al educando para que sea un digno miembro de la sociedad en que vive, para que sepa actuar como integrante de la comunidad política, como gobernado o gobernante

El docente así tiene obligación de educar al alumnado con los valores esenciales de la nacionalidad, pero sin tomar posiciones extremistas; con la tradición y la herencia cultural, pero sin cerrarse en los adelantos modernos; con el legado de nuestras gestas históricas, de la cosmovisión que nos legaron nuestros mayores, ellos deben inculcar en sus alumnos un acendrado patriotismo, ese patriotismo que consiste sobre todo en defender a la Patria no sólo de enemigos exteriores, sino también de los enemigos interiores que amenazan su libertad, socavan su economía y corrompen el ejercicio de la función pública.

Una enorme responsabilidad pesa sobre los hombros de los educadores. Son responsables de sus palabras, del tono con que las dicen; de sus silencios, de sus gestos, de los contenidos de sus enseñanzas, de las experiencias en las que hacen participar a los educandos, de los ejemplos que dan con su propia conducta, de su vida pública. El niño y el adolescente ven muy alto al maestro o al profesor, lo admiran, lo idealizan y el docente debe ser consiente de todo eso.

Por lo tanto, el docente debe ser responsable en el sentido de tener la capacidad de tomar en su propio nombre una decisión que compromete el futuro y de tomar a su cargo las consecuencias verdaderas de un acto. No será responsable del alumno, sino con él de un bien común.

1.3.2. Modelo evaluativo

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. Ministerio de Educacion, (2012)

Los estándares de aprendizaje son los descriptores de la formación en cuanto a los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante a lo largo de su trayectoria escolar, es decir desde primer año de educación básica hasta el bachillerato.

Los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo en cuanto a los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Actualmente se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. (Ministerio de Educacion, 2012)

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. (Ministerio de Educación, 2012)

Como se expuso para la evaluación de la calidad educativa en el Ecuador está estructurada con el afán de alcanzar tres estándares, de los cuales para esta investigación nos referiremos a los estándares de desempeño profesional de docentes y directivos.

En la actualidad la evaluación a docentes y directivos se lo realiza en dos partes una evaluación externa que consta de; Autoevaluación, Coevaluación, Evaluación de la máxima autoridad del establecimiento educativo o un miembro del Consejo Ejecutivo, Observación de una hora clase, Evaluación de estudiantes y la Evaluación de los padres y madres de familia. Una evaluación interna que evalúa; habilidades lingüísticas, conocimientos específicos y conocimientos de pedagógicos.

Mediante los cuales se quiere conocer el grado de alcance en algunas dimensiones como sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicaciones de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo y competencias gerenciales.

1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

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

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

¿Qué es la Evaluación de Desempeño?

Sí entendemos por desempeño según el Ministerio de Educación ,(2012), es “el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y organizada posible.

Pero ¿cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente y otras se relacionan con dimensiones, más específicas y profesionalizantes, como las contenidas en el marco para la buena dirección y el modelo de calidad de la gestión escolar del sistema de aseguramiento.

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

La evaluación de desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de docentes directivos y técnico-pedagógicos. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y colegios desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que, con ocasión de la evaluación de desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos.

En el caso, que el director u otro profesional directivo o técnico-pedagógico obtenga una evaluación insatisfactoria, el jefe del departamento de educación deberá establecer en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar las metas y/o aportes institucionales, y las metas de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para el siguiente período.

1.4.1. Desempeño directivo

Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos según el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales, específicos y sus dimensiones.

Esas dimensiones son:

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

1.4.1.1. Liderazgo en la comunidad

Una de las dimensiones que evaluarán el desarrollo de la calidad del directivo es el liderazgo que mantiene dentro y fuera del establecimiento, su comunicación así como el desempeño en las actividades socio – culturales y educativas que realiza en beneficio del desarrollo del plantel

Al respecto conviene decir que encontramos en Covey, (2005), una idea fuerza para sustentar el liderazgo formativo en el contexto de la cultura escolar, cuando se refiere al hábito para constituir un liderazgo trascendente, de búsqueda de sentido y de grandeza humana, es decir: “encontrar una voz propia e inspirar a los demás para que encuentren la suya”

También podemos asegurar que el liderazgo puede ser ejercido por todos aquellos que independientemente de la posición que ocupe en la institución, son capaces de dirigir, apoyar y motivar a otros en determinados ámbitos, pues el líder no es un héroe ya que comprende un estado socio político, tiene que lidiar entre los diferentes puntos de enfrentamiento a los que se debe aplicar diversas estrategias para llegar a consensos o acuerdos con el fin de que las actividades de la organización sean productivas.

Debe destacarse la importancia de la cultura, en la organización. El ejercicio del liderazgo es contextual, de ahí la importancia para los líderes, de comprender profundamente la cultura en que trabajan. Por eso un liderazgo efectivo requiere una cultura organizativa de base, y además una cultura escolar fuerte requiere un liderazgo.

El filósofo Landolfi ,(2010), define al liderazgo como: El ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión.

Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales —de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo—, conjuntamente con aquellos que son organizacionales.

Uno de los objetivos en la evaluación es, obtener información sobre el desempeño profesional del director, una de esas dimensiones es el liderazgo que mantiene en la

comunidad educativa con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. En nuestro país las variables que valoran esta dimensión son:

- ✓ Mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa.
- ✓ Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.
- ✓ Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.
- ✓ Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.
- ✓ Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.
- ✓ Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.
- ✓ Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Con la valoración de esta dimensión, bajo las variables mencionadas se pretende un verdadero cambio y mejora de las escuelas, para lo cual se debe tener presente que en los últimos años una de las razones por las que hemos fracasado en cambiar la educación ha sido por nuestra mala conceptualización de los procesos de cambio escolar, hemos subestimado su complejidad, practicando un reduccionismo y no preparando a los agentes educativos para el cambio.

Los procesos de cambio no son sucesos puntuales, son más bien largos procesos en donde se debe cambiar el modo de pensar y planificar de forma global, las estrategias se integren a los centros educativos, pues es conocido que el intercambio de experiencias y saberes entre colegas de la profesión suele ser uno de los medios más enriquecedores y con mayor incidencia en el desarrollo profesional.

1.4.1.2. Gestión pedagógica

Para el colectivo de docentes, la mejora de la calidad de la propuesta educativa que ofrecen en la escuela requiere el desarrollo de la capacidad de reconocer fortalezas y debilidades en sus centros escolares, pero esto no es suficiente, es necesario encontrar soluciones para los problemas y necesidades identificadas, e impulsar y fortalecer la capacidad de directores y maestros para avanzar hacia la mejora constante de la enseñanza y el aprendizaje.

A partir de la Reforma Integral de la Educación Básica, se han promovido programas y proyectos que buscan fortalecer los procesos escolares. Sin embargo, tanto las evaluaciones externas como el seguimiento de experiencias innovadoras, han detectado impactos limitados tanto en las prácticas docentes como en el aprendizaje de los alumnos. Por ello, la innovación tiene que encaminarse a modificar los aspectos de los ámbitos pedagógico, didáctico y organizacional. Razón por la cual se busca que se impulse un proceso de gestión que promueva la participación de maestros y directivos a través de la planeación y que ésta se convierta en un proceso de aprendizaje y colaboración, en donde el beneficio se observe en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los miembros de la cadena pedagógica.

Las siguientes variables guiarán en la evaluación sobre la dimensión, en las competencias pedagógica con las que debe contar quien se encuentre al frente de un centro educativo de educación básica y bachillerato.

- ✓ Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.
- ✓ Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.
- ✓ Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.
- ✓ Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.
- ✓ Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a

fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

- ✓ Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.
- ✓ Verifica la aplicación de la planificación didáctica.
- ✓ Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.
- ✓ Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.
- ✓ Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.
- ✓ Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.
- ✓ Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.
- ✓ Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.
- ✓ Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

1.4.1.3. Gestión del talento humano y recursos gerenciales

A medida que la dimensión de una institución es mayor, el logro de los objetivos globales exige su descomposición en diferentes objetivos, para las correspondientes unidades organizativas y centro de responsabilidad, en función de los cuales cada uno de los componentes toma decisiones coherentes con los objetivos de cada institución.

Para que sean efectivas, las estrategias y políticas diseñadas en el más alto nivel de la institución, deben ponerse en práctica por medio de planes de acción y mejoramiento que permitan cumplir adecuadamente con las tareas necesarias para concretarlas.

La gestión gerencial o directiva es, precisamente, el proceso que consiste en guiar a las divisiones de una institución educativa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos, para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y de las actividades (planeamiento táctico),

posibilitando que sus miembros contribuyan al logro de tales objetivos y controlando que las acciones se correspondan con los planes diseñados para alcanzarlos.

Las gerencias adoptan decisiones sobre distribución y asignación de recursos, control de las operaciones y diseño de acciones correctivas. Les compete también comunicar e informar a los niveles, estratégico y operativo. Las actividades elementales de cualquier gerencia son, por lo tanto, en función de la planificación estratégica, establecer objetivos, organizar, comunicar y motivar, medir y evaluar, desarrollar y formar personas y retroalimentar la planificación.

1.4.1.4. Clima laboral y convivencia escolar

Según Muñiz, (2009) Compartir la vida con otros es propio de las personas. Convivir es una acción clave para compartir la vida con otros. Actuar para convivir supone aprender de lo propio y de lo propio de los otros. Tal aprendizaje implica profundizar en lo nuestro para abrirlo con generosidad al otro. Y aprender a recibir lo que el otro nos ofrece. Convivir es, por tanto, ejercicio permanente de gratuidad y generosidad, es un gesto.

Los seres humanos estamos necesitados de convivir y por tanto de aprender a tomar contacto con lo nuestro y a escuchar y consentir a los demás. Las emociones involucradas en adentrarnos en nuestra personalidad y en abrir nuestro corazón a recibir de los otros supone y sugiere un aprendizaje intelectual y sensible fuerte y emocionante, a veces lento y paciente. Quizá por eso nuestro mundo moderno atrapado por la rapidez, la eficiencia, la productividad y la competitividad se ocupa poco de aprender a convivir y por eso arrastra las consecuencias de compartir poco y de convivir a veces con la tortura.

La escuela latinoamericana sufre tales consecuencias en su quehacer cotidiano, que con frecuencia se viste de violencia, maltrato, formas apresuradas y gravosas de las personas, desatención y descuido de los más vulnerables. Por eso la escuela parece contribuir poco a atemperar la violencia social y el deficiente clima colectivo en ciudades y comunidades.

Sin embargo, la escuela sí puede atemperar, mediante la formación de los ciudadanos que contribuyan a construir una sociedad mejor. Lograrlo significa mejorar la convivencia escolar, para que se favorezca el aprender con profundidad. Si unimos esta necesidad a la misión de la escuela de compartir el capital cultural, el acto pedagógico orientado a lograr ese objetivo será un acto generoso y político, de entrega a otros y de recepción de lo que otros pretenden entregar, un acto de diálogo, donde se comparten lenguajes y códigos, que requiere de respeto y proyectos compartidos.

Desde el marco del socio-constructivismo del aprendizaje, la convivencia escolar es ontológicamente determinante del aprendizaje significativo, puesto que no cualquier convivencia escolar permite compartir y construir conocimiento significativo. Desde este marco, cuando nos enfrentamos a indicadores deficientes de aprendizaje, se hace evidente la necesidad de atender la dimensión de la convivencia en la comunidad escolar.

De esta situación aparece la importancia y urgencia de hacernos cargo de la convivencia escolar indispensable para formarnos como ciudadanos y personas, para crear un contexto propicio para el aprendizaje. La convivencia es un fenómeno implícito y todavía desentendido, que no estuvo realmente contemplado en la arquitectura original del sistema educativo. De ahí la vocación de la Red Latinoamericana de Convivencia Escolar" de poner el tema sobre la mesa. Se trata de contribuir a que la convivencia se visibilice, se comprenda, se ilustre, se investigue, con acopio de herramientas útiles y estrategias pertinentes, para incorporar a la actual arquitectura del sistema educativo el acto de convivir así como el acto de formar para la convivencia en función del aprendizaje de todos. Se trata de hacer de nuestros centros educativos comunidades de aprendizaje y buen trato, donde aprendamos el respeto, la solidaridad y la democracia.

Sobre la base de mejorar la educación se encuentra como eje primordial las buenas relaciones dentro y fuera de las organizaciones, en nuestro país se ha convertido en un derecho fundamental y como política de Estado bajo el lema del Sumak Kawsay "El Buen Vivir" una práctica ancestral de los pueblos andinos, que trata de mantener

las buenas relaciones entre comunidades y llevar un buen estilo de vida basado en la armonía del hombre con su medio social y natural, como parte fundamental en el logro del desarrollo del ser.

CAPITULO 2.

METODOLOGÍA

Participantes

La UTPL, interesada en el mejoramiento de los docentes, como entes formadores, ha puesto en marcha el programa de tesis para la obtención de la Maestría en Pedagogía, bajo la investigación de los maestrantes a establecimientos de educación básica y bachillerato del país, los cuales evaluarán la calidad del desempeño profesional docente y directivo, para lo cual se desplegó esta investigación a los docentes y directivos del Colegio Particular Mixto “San Luis”, de Otavalo, de jornada matutina, ubicado en la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, durante el periodo lectivo 2011 – 2012.

Muestra de investigación

Para la exploración se tomó en cuenta muestra probabilística aleatoria que se detalla en el siguiente cuadro:

PARTICIPANTES	POBLACION TOTAL	MUESTRA
Alumnos	276	161
Padres de familia	258	155
Docentes	15	15
Consejo estudiantil	7	7
Directivo	5	5
Supervisor	1	1
Comité central de padres de familia	10	10

Elaborado por: Stalin Jácome

Técnicas e instrumentos de la investigación

Las técnicas utilizadas en la recolección de datos para la evaluación de la calidad del desempeño profesional son, la aplicación de cinco encuestas para la evaluación

a los docentes y la observación directa de una clase de acuerdo a las necesidades y dimensiones que se evalúan. Los instrumentos que se utiliza para la evaluación, coevaluación y autoevaluación de los docentes y directivos son, los cuestionarios y para la actividad práctica la observación de una de sus clases.

Diseño y procedimiento

En éste estudio se ha utilizado la investigación socioeducativa basada en el paradigma del análisis crítico. Ya que se ha desarrollado en un ambiente social en cuanto tiene que ver con el aspecto emocional y de atención a las necesidades especiales y educativas en cuanto a los aspectos pedagógicos, didácticos y administrativos.

Para iniciar la investigación y con la finalidad de construir el marco teórico se consultó primero la bibliografía en medios informáticos como en la internet y también en textos aunque debido al medio y al poco acceso a bibliotecas fueron muy reducidos.

En cuanto a la recolección de datos nos encontramos con algún inconveniente de que existía un breve rechazo a la coevaluación de los docentes, pero que luego fue solucionado, mientras que para la tabulación de datos se elaboró una tabla que contempla las dimensiones con sus parámetros y una valoración del 1 al 5 tanto para docentes como para directivos y sus evaluadores.

Una vez tabulados los datos se procedió a realizar el análisis y discusión de los resultados, terminando en la elaboración de un plan de mejora para la institución educativa.

Comprobación de los supuestos

Para la comprobación de los supuestos se desarrolló un trabajo descriptivo – explicativo y cuantitativo, mediante la tabulación de encuestas y su debido y análisis de las mismas.

Llegando así a determinar que la hipótesis en cuanto al desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, no se cumple en el Colegio Particular San Luis de Otavalo ya que los datos obtenidos en la investigación arrojan una valoración con una característica de excelente.

Para el segundo supuesto se debe indicar que contrastando con los datos recolectados, la hipótesis en cuanto al desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen característica de deficiente al igual que en el primer supuesto esta no se cumple ya que presenta una característica de excelente.

CAPITULO 3. RESULTADOS

Resultado de las encuestas.

Resultado de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional aplicadas a docentes, director o rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR "SAN LUIS", DE LA CIUDAD DE OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA, durante el periodo 2011 – 2012

Tabla # 1 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: (datos tomados de las encuestas para la autoevaluación de los docentes)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1,545	15	1,545	0,103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
1.7. Me preocupó por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,231	1,03	15	1,261	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,323	0,688

2.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	VALORACIÓN						VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOT	PRO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.4. Explico los criterios de evaluación del área	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101

de estudio								
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e	0	0	0	0,154	1,339	15		0,000
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases	0	0	0	0,231	1,236	15	1,467	0,098
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,308	1,133	15	1,441	0,096
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,308	1,03	15	1,389	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,026	0,102	0,231	0,927	15	1,286	0,086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,026	0,102	0,308	0,824	15	1,26	0,084
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,102	0,154	1,03	15	1,286	0,086
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,231	1,236	15	1,467	0,098
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	1,545	15	1,545	0,103
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.24.4. Observar.	0	0	0,051	0	1,442	15	1,493	0,100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,231	1,03	15	1,312	0,087
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,077	1,339	15	1,467	0,098
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0	1,442	15	1,493	0,100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100

2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0	1,442	15	1,493	0,100
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0	1,442	15	1,493	0,100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0	1,442	15	1,493	0,100
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0	1,442	15	1,493	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,65	3,911
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACION					TOT.	VALORACION	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTA	PROM
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0,077	1,236	15	1,364	0,091
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,102	0,154	1,133	15	1,389	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0	0,077	1,236	15	1,339	0,089
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo	0	0	0,102	0,154	1,03	15	1,286	0,086
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0,102	0,077	1,133	15	1,338	0,089
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que r	0	0,026	0,051	0,231	1,03	15	1,338	0,089
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,44	1,029
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACION					TOTA	VALORACION	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTA	PROM
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0	0,154	1,236	15	1,416	0,094
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,077	1,442	15	1,519	0,101
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiante	0	0	0,051	0,077	1,339	15	1,467	0,098
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0,308	1,133	15	1,441	0,096
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la cl	0	0	0	0,154	1,339	15	1,493	0,100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros,	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096

comunicación con los compañeros.					33			
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,308	1,03	15	1,389	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,462	0,824	15	1,337	0,089
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,308	1,03	15	1,389	0,093
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,308	1,03	15	1,389	0,093
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las	0	0	0,051	0,154	1,236	15	1,441	0,096
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de t	0	0	0,051	0,231	1,133	15	1,415	0,094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,57	0,839

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

Tabla 1.1. RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO PARTICULAR "SAN LUIS" DE LA CIUDAD DE OTAVALO SOBRE 10 PUNTOS

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	0,69	95,8%
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	3,91	75,9%
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	1,03	91,2%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	0,97	94,2%
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	0,95	92,2%
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	0,82	88,2%
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	0,84	90,3%
TOTAL	9,21	92,1%

A criterio de los docentes del plantel, la sociabilidad pedagógica mantiene una relación positiva con un 95,83% de aceptabilidad al igual que sucede con las habilidades pedagógicas y didácticas que ha alcanzado un puntaje de 3,91 de 4,23, un desarrollo emocional del 91,15%, han manifestado que existe una atención a estudiantes con necesidades especiales de 94,17%, mientras que el 92,23 aplica las normas y reglamentos en su trabajo, las relaciones con la comunidad se presentan con un puntaje de 0,82 de 0,93 puntos, el clima de trabajo que se mantiene en la

institución según lo manifiestan los docentes en la autoevaluación corresponde al 90,32% aceptable, resumiendo las dimensiones evaluadas se observa que se ha logrado 9,21 puntos sobre 10 dando un porcentaje de 92,1% de cumplimiento dentro de las siete dimensiones evaluadas.

Tabla # 2

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL COORDINADOR DE AREA:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICA	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	ENC.	TOTAL	PRO
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,576	1,734	13,860	45	16,17	0,359
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,384	2,023	13,090	45	15,497	0,344
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,445	15,400	45	16,845	0,374
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,096	0,768	0,867	14,245	45	15,976	0,355
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,192	3,179	12,705	45	16,076	0,357
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	1,156	15,400	45	16,748	0,372
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,192	3,468	12,320	45	15,98	0,355
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,768	2,601	11,935	45	15,400	0,342
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,288	0	3,179	11,550	45	15,017	0,334
TOTAL		---	---	---	---	---	143,709	3,194

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	En	TOTAL	PROM
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,288	0,192	1,734	13,475	45	15,689	0,349
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0	0,576	0,578	15,400	45	16,554	0,368
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,192	0	0,578	15,785	45	16,555	0,368
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,096	0	1,445	15,015	45	16,556	0,368
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,192	0	1,445	14,245	45	15,882	0,353
TOTAL	---	---	---	---	---	---	81,236	1,805

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PT)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Enc	TOTAL	PROM
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,192	0,384	2,89	11,550	45	15,016	0,334
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,096	0,384	3,179	11,935	45	15,594	0,347
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,096	0,384	2,89	11,935	45	15,305	0,340
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,096	0,384	3,179	11,935	45	15,594	0,347
TOTAL	--	---	---	---	---	---	61,509	1,367

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Encu	TOTAL	PROM
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,192	2,023	14,245	45	16,46	0,366
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,384	1,734	14,245	45	16,363	0,364
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,384	1,156	15,015	45	16,555	0,368
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,384	1,734	14,245	45	16,363	0,364
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	1,734	14,630	45	16,556	0,368
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,384	2,023	13,860	45	16,267	0,361
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,384	0,192	1,156	13,860	45	15,592	0,346
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,192	0,192	1,156	14,630	45	16,17	0,359
TOTAL	--	---	---	---	---	---	130,32	2,896

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 2.1 DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES SOBRE 10 PUNTOS

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	3,19	92,2%
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	1,81	94,3%
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	1,37	89,0%
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	2,90	94,2%
TOTAL	9,26	92,6%

Se ha evaluado cuatro dimensiones desde el punto de vista de los compañeros logrando un porcentaje de calidad del 92,6 %. Así de este porcentaje de aceptabilidad entre docente de lo que es su trabajo manifiesta, en cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas logra alcanzar un 92.19 % lo que garantiza el

desarrollo pedagógico del plantel, en el cumplimiento de normas y reglamentos un 94.27%, también se ha detectado que existe una disposición al cambio del 88,96 % del personal y por último un desarrollo emocional positivo del 94,15%.

Tabla # 3

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR: (datos tomados de las encuestas para la evaluación de los docentes por parte del director)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DO	TOTAL	PROM
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,148	1,989	1,475	15	3,612	0,241
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,592	0,442	2,655	15	3,689	0,246
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,989	1,770	15	3,759	0,251
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,296	1,105	2,360	15	3,761	0,251
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes	0	0	0	1,989	1,770	15	3,759	0,251
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,74	1,105	1,475	15	3,32	0,221
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	2,431	1,180	15	3,611	0,241
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto	0	0	0	0,442	3,835	15	4,277	0,285
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,788	1,986

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACION					TOTAL	VALORACION	
	NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTE	SIEMPRE	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,148	1,989	1,475	15	3,612	0,241
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,148	1,768	1,770	15	3,686	0,246
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,296	1,547	1,770	15	3,613	0,241
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,296	1,326	2,065	15	3,687	0,246

2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,592	0,884	2,065	15	3,541	0,236
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,074	0,296	1,105	2,065	15	3,54	0,236
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante r	0	0	0,444	0,663	2,655	15	3,762	0,251
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,44	1,696

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					T	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	D	TOT	PROM
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,148	1,768	1,770	15	3,686	0,246
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,296	1,547	1,770	15	3,613	0,241
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,148	2,21	1,180	15	3,538	0,236
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridad	0	0	0,296	1,768	1,475	15	3,539	0,236
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,296	1,768	1,475	15	3,539	0,236
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1,989	1,770	15	3,759	0,251
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,768	2,065	15	3,833	0,256
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	2,21	1,475	15	3,685	0,246
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,148	1,326	2,360	15	3,834	0,256
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0	0	1,547	2,360	15	3,907	0,260
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,933	2,462

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DO	TOT	PRO
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,989	1,770	15	3,759	0,251
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,148	1,547	2,065	15	3,76	0,251
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,148	1,768	1,770	15	3,686	0,246
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	1,989	1,770	15	3,759	0,251
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	1,768	2,065	15	3,833	0,256
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,797	1,253

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM.
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,184	1,326	0,295	15	2,805	0,187
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1,036	0,663	1,475	15	3,174	0,212
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,296	1,768	1,475	15	3,539	0,236
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,074	1,184	1,105	0,295	15	2,658	0,177
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,176	0,812

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 3.1 DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR sobre 10 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	1,99	84,7%
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1,70	82,5%
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	2,46	83,7%
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	1,25	85,0%
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	0,81	68,6%
TOTAL	8,21	82,1%

Como ya se explicó con anterioridad la calidad se mide en el grado de satisfacción del usuario, para esta ocasión valoraremos la aceptabilidad en porcentajes, alcanzados en estas cinco dimensiones; sociabilidad pedagógica 91,49%, atención a estudiantes con necesidades individuales 91,26%, habilidades pedagógicas 91,83%, aplicación de normas y reglamentos 94,56%, relación con la comunidad 86,44% como se puede observar en esta evaluación se debe mejorar la relación con la comunidad. Sin embargo la evaluación aplicada al docente desde la perspectiva del directivo en cuanto a la sociabilidad pedagógica, a la atención a estudiantes con necesidades individuales, a las habilidades pedagógicas y didácticas, al cumplimiento de normas y reglamentos, y a las relaciones con la comunidad ha logrado la aceptabilidad del 91,4%.

Tabla # 4

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL VICERECTOR O SUBDIRECTOR

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTA	PROM
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,148	1,326	2,360	15	3,834	0,256
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,148	0,884	2,950	15	3,982	0,265
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,148	0,884	2,950	15	3,982	0,265
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros	0	0	0,148	0,884	2,950	15	3,982	0,265
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,296	2,153

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,442	3,835	15	4,277	0,285
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,442	3,835	15	4,277	0,285
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	1,326	2,655	15	3,981	0,265

2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1,326	2,655	15	3,981	0,265
TOTAL	---	--	--	---	---	---	29,051	1,937

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					DOCT.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,148	0,442	3,540	15	4,13	0,275
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,148	0,221	3,835	15	4,204	0,280
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,148	0,442	3,540	15	4,13	0,275
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,442	3,835	15	4,277	0,285
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,442	3,835	15	4,277	0,285
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,663	3,540	15	4,203	0,280
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1,547	2,360	15	3,907	0,260
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria	0	0	0	1,326	2,655	15	3,981	0,265
TOTAL	--	--	---	---	---	---	41,51	2,768

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					DO	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,442	3,835	15	4,277	0,285
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,221	4,130	15	4,351	0,290
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,221	4,130	15	4,351	0,290
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,221	4,130	15	4,351	0,290
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,221	4,130	15	4,351	0,290
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,681	1,445

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					DOCE	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,884	3,245	15	4,129	0,275
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	1,105	2,950	15	4,055	0,270
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,368	1,091

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"
Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 4.1 DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL VICERECTOR sobre 10 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	2,15	91,5%
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1,94	94,2%
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	2,77	94,2%
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	1,45	98,6%
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	1,09	92,4%
TOTAL	9,39	93,9%

Elaboración: Jácome R. Milton S.

Tabla # 5

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS TRES VOCALES DEL CONSEJO EJECUTIVO.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					DOC	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	1,326	11,505	45	12,831	0,285
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,884	12,095	45	12,979	0,288

1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,884	12,095	45	12,979	0,288
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,884	12,095	45	12,979	0,288
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,105	11,800	45	12,905	0,287
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
TOTAL	---	---	---	---	---	---	103,832	2,307

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					DOCEN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,884	12,095	45	12,979	0,288
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,884	12,095	45	12,979	0,288
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	1,326	11,505	45	12,831	0,285
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1,105	11,800	45	12,905	0,287
TOTAL	---	---	---	---	---	---	90,853	2,019

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					D	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,221	12,980	45	13,201	0,293
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292

3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,148	0,663	12,095	45	12,906	0,287
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,148	2,431	9,735	45	12,314	0,274
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0	0,148	1,326	11,210	45	12,684	0,282
TOTAL	---	---	---	---	---	---	129,719	2,883

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					DO	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,442	12,685	45	13,127	0,292
TOTAL	---	---	---	---	---	---	65,635	1,459

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					DO	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROM.
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,663	12,390	45	13,053	0,290
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	1,105	11,800	45	12,905	0,287
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	1,105	11,800	45	12,905	0,287
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,916	1,154

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"
Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 5.1 DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS TRES VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO sobre 10 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	2,31	98,3%
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	2,02	98,1%
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	2,88	98,0%
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	1,46	99,3%

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	1,15	97,5%
TOTAL	9,82	98,2%

Elaboración: Jácome R. Milton S.

Tabla # 6

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: (datos tomados de las encuestas para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Est	TOTAL	PROM
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,907	14,41	21,588	35,672	161	74,573	0,463
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año	0	2,736	9,261	23,644	41,846	161	77,487	0,481
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,394	10,29	26,214	40,474	161	79,372	0,493
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,907	11,66	17,476	45,276	161	77,321	0,480
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	2,736	9,261	24,158	41,846	161	78,001	0,484
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	4,104	15,09	23,13	21,952	161	64,278	0,399
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,275	15,78	14,906	21,266	161	56,225	0,349
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,223	8,575	21,074	53,508	161	85,38	0,530
1.8.2. Sintetizar.	0	2,736	12,01	28,784	31,556	161	75,081	0,466
1.8.3. Reflexionar.	0	3,249	9,261	22,616	45,276	161	80,402	0,499
1.8.4. Observar.	0	2,736	6,517	27,242	48,02	161	84,515	0,525
1.8.5. Descubrir.	0	3,591	9,604	27,756	33,614	161	74,565	0,463
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,052	11,32	22,102	41,846	161	77,319	0,480
1.8.7. Escribir correctamente.	0	3,249	7,203	23,644	43,218	161	77,314	0,480
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	2,907	5,488	2,056	54,194	161	64,645	0,402
TOTAL		---	---	---	---	---	1126,47	6,997

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Est	TOTAL	PROM
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,71	8,918	23,644	49,392	161	83,664	0,520
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,71	5,488	24,672	54,88	161	86,75	0,539

2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,565	13,72	21,074	39,788	161	77,147	0,479
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	3,249	10,98	20,56	33,614	161	68,399	0,425
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	4,788	12,35	20,56	17,836	161	55,532	0,345
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	5,13	11,66	18,504	24,01	161	59,306	0,368
TOTAL	--	---	---	---	---	---	430,79	2,676

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Est.	TOTAL	PROM
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representante.	0	4,788	10,29	15,934	33,614	161	64,626	0,401
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	4,446	12,35	15,934	17,836	161	50,564	0,314
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,42	14,06	15,934	17,836	161	51,253	0,318
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,907	10,98	25,186	26,068	161	65,137	0,405
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	5,301	10,98	13,364	15,092	161	44,733	0,278
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial	0	4,104	13,38	16,448	21,952	161	55,881	0,347
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	4,617	11,66	22,102	32,242	161	70,623	0,439
TOTAL	-	---	---	---	---	---	402,81	2,502

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Est.	TOTAL	PROM
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	2,052	5,488	15,934	63,798	161	87,272	0,542
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,907	7,889	14,392	55,566	161	80,754	0,502
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,394	8,232	15,934	55,566	161	82,126	0,510
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,736	6,517	23,13	47,334	161	79,717	0,495
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal	0	2,394	8,918	22,616	48,02	161	81,948	0,509
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,394	7,546	13,364	63,798	161	87,102	0,541
TOTAL	-	---	---	---	---	---	498,91	3,099

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"
Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 6.1 DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ALUMNOS sobre 24 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCIENTO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	6,997	63,8%
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	2,676	64,9%
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	2,502	52,1%
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	3,099	75,4%
TOTAL	15.273	63,6%

Como lo demuestra la tabla de resumen la valoración de parte del estudiante, al desempeño del docente se lo ha hecho en base a cuatro dimensiones; las habilidades pedagógica y didácticas, la sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales, y la relación con los estudiantes alcanzando una valoración y aceptabilidad del 63,63%.

Tabla # 7

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: (datos tomados de las encuestas para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia)

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Padres	TOTAL	PRO.
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	3,165	12,63	18,328	30,348	155	64,471	0,416
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,908	9,683	27,808	29,505	155	72,904	0,470
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	5,908	12,21	26,544	33,72	155	78,381	0,506
TOTAL	--	---	---	---	---	---	215,756	1,392

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Padres	TOTAL	PROM.
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,844	8,841	20,856	74,184	155	104,725	0,676
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,844	6,736	24,648	69,969	155	102,197	0,659
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	1,688	5,894	30,968	65,754	155	104,304	0,673

2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o	0	1,688	12,21	24,016	54,795	155	92,708	0,598
TOTAL	---	---	---	---	---	---	403,934	2,606

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Padres	TOTAL	PROM
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	1,899	7,578	32,232	57,324	155	99,033	0,639
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2,532	4,631	38,552	50,58	155	96,295	0,621
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,321	7,578	19,592	74,184	155	103,675	0,669
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	3,376	6,315	36,024	48,051	155		0,000
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	3,376	6,315	15,168	65,754	155	90,613	0,585
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2,532	7,578	22,752	44,679	155	77,541	0,500
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	467,157	3,014

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	Padres	TOTAL	PROM
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	1,266	10,1	23,384	53,109	155	87,863	0,567
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,954	6,736	15,168	46,365	155	71,223	0,460
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	1,266	10,1	22,752	48,051	155	71,223	0,460
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,633	10,53	29,072	55,638	155	95,868	0,619
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,321	13,47	24,648	46,365	155	86,806	0,560
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,743	7,999	19,592	56,481	155	86,815	0,560
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	499,798	3,225

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 7.1 DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA sobre 16 puntos.

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCIENTO
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	1,392	55,0%
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	2,606	77,3%
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	3,014	59,7%
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	3,225	63,9%
<u>TOTAL</u>	<u>10,236</u>	64,0%

En esta parte interpretativa viene al hecho hablar de una evaluación bastante complicada y difícil de manejar debido al grado de escolaridad de padres y de conocimiento del verdadero sentido de la evaluación para muchos representantes se ha convertido en el arma para manifestar el rechazo al docente sin importarle la individualidad de cada ser, más solo enfrascarlos en un solo empaque a todos, como sucedió en esta investigación.

Con estos antecedentes los resultados conseguidos de la evaluación de padres de familia a los docentes en cuanto a: la relación con la comunidad es del 54,94%, el cumplimiento de normas y reglamentos 77,15%, la sociabilidad pedagógica 59.6%, y la atención a estudiantes con necesidades individuales 63,76%. Con estos puntajes obtenidos podemos deducir firmemente que la relación con padres de familia no se encuentra en un momento aceptable.

MATRIZ PARA LA EVALUACION: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE

Tabla # 8

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE

AÑO	10 E B	1° B	9EB	8EB	8E B	2B	10E B	3B	9EB	2B	3B	1B	2B	3B	9EB
ASIGNATUR A	VALORES	INGLES	CIENCIAS NATURALES	MATEMÁTICA	MÚSICA	CIENCIAS SOCIALES	COMPUTACIÓN	FÍSICA	CULTURA FÍSICA	BIOLOGÍA	LENGUA Y LITERATURA	BIOLOGÍA	MATEMÁTICA	DIBUJO	CIENCIAS SOCIALES

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 puntos)	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	14	1
2. Inicia su clase puntualmente.	15	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	13	2
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	14	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	15	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	8
Total respuestas	78	12
Puntaje total.	97,50	0,00
Puntaje promedio.	6,50	0,00

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 puntos)	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	11	4
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	15	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	6
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	15	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	15	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	15	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	15	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	15	0

9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	12	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	15	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	14	1
13. Envía tareas	11	4
Total respuestas	175	20
Puntaje total.	219	0
Puntaje promedio.	14,58	0,00

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 puntos)	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	14	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	15	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	15	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	15	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	15	0
Total respuestas	74	1
Puntaje total.	92,5	1,3
Puntaje promedio.	6,17	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	27,25	0,00

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 8.1 DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE sobre 30 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	6,50	86,7%
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	14,58	89,7%
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	6,17	98,7%
TOTAL	27,25	90,8%

Como bien se puede observar en esta tabla las actividades iniciales se muestran con mayor debilidad, cabe anotar que, el parámetro de esta dimensión con una mayor deficiencia es que no realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.

Tabla # 9**TABLA DE CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTO S	PROM .	CATEG .	EQUIVALENCI A
Autoevaluación de los docentes	9,21	9,21	A	Excelente
Coevaluación de los docentes	9,26	9,26	A	Excelente
Evaluación de los docentes por el Rector o Director	8,21	9,14	A	Excelente
Evaluación de los docentes por el vicerrector	9,39			
Evaluación de los docentes por los tres vocales de consejo directivo	9,82			
Evaluación de los docentes por los estudiantes	15,27	15,27	B	Bueno
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,24	10,24	B	Bueno
Calificación clases impartidas docentes:	27,25	27,25	A	Excelente
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES		80,37	A	Excelente

Mediante la observación directa realizada por el maestrante se ha obtenido un puntaje de 27,25 de 30 puntos lo que demuestra que los procesos de enseñanza en el aula de acuerdo a la ficha de observación se los ha hecho en un 90,83%. De los cuales se cumplen las actividades iniciales en un 86,67% ya que no se desarrollan actividades como revisar tareas y mucho menos se realizan evaluaciones diagnosticas para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar. En la dimensión procesos de enseñanza-aprendizaje un 89,72% pues las actividades menos desarrolladas fueron; relaciona el tema tratado con la realidad, resume los puntos importantes al final, envía tareas. En cuanto al ambiente de aula se logra un 98,7% siendo bastante óptimo.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
COLEGIO PARTICULAR “SAN LUIS”, DE LA CIUDAD DE OTAVALO,
PROVINCIA DE IMBABURA, durante el periodo 2011 – 2012**

Tabla # 10

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: (datos tomados de las encuestas para la autoevaluación del Rector)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,058	0,116	0,525	0	5	0,699	0,140
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes in	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institución	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198

la infraestructura y equipamiento del plantel.								
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y común	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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	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	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente,	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163

administrativo y de servicio.								
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución	0	0	0,116	0,7	0	5	0,816	0,163
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos p	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
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	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210

1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus	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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	63,819	12,764

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
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	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
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	1,165	5	1,165	0,233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233

2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	--	--	--	---	---	---	15,904	3,181

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,058	0	0	0,932	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,058	0	0	0,932	5	0,990	0,198
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,018	2,004

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 10.1 DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR sobre 20 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCIENTO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	12,76	87,1%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	3,18	97,6%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	2,00	95,9%
TOTAL	17,95	89,7%

En la autoevaluación el directivo valora sus competencias gerenciales, sus competencias pedagógicas y sus competencias de liderazgo en la comunidad a lo cual responde según los parámetros propuestos que lo hace en un 90,8%.

Tabla # 11

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO: (datos tomados de las encuestas para la evaluación del Rector por parte del Consejo Técnico)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

reglamentos respectivos.								
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institución	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos r	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

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.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,197	
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,775	14,258	

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TO	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	D	TOTAL	PROM
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes,	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236

por parte del personal que labora en la institución.									
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,794	3,265	

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					T	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		D	TOTAL
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	--	--	--	--	---	--	6,372	2,124

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S..

RESUMEN N° 11.1 DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO sobre 20 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	14,26	97,7%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	3,26	99,2%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	2,12	100%
TOTAL	19,65	98,2%

Las competencia gerenciales desarrolladas por el rector tienen una aceptabilidad por parte del consejo Técnico del 97,7%, las competencias pedagógicas 99,2% y la

competencias de liderazgo en la comunidad del 100%, con esta valoración a las tres dimensiones la evaluación al director en promedio se ubica con una satisfacción del 98.5% por parte del Consejo Directivo considerándolo como excelente.

Tabla # 12

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: (datos tomados de las encuestas para la evaluación del Rector por parte del estudiante)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					T	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	D	TOTAL	P
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,895	0	0	0,000	7	0,895	0,128
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	5,005	7	5,005	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,357	1,072	2,860	7	4,289	0,613
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento	0	0	1,071	1,072	1,430	7	3,573	0,510
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité C	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,11	0,587
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	1,071	1,072	1,430	7	3,573	0,510
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,621	8,374

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TO	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DO	TOTAL	PROM
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,357	2,68	0,715	7	3,752	0,536
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	2,68	1,430	7	4,110	0,587
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,803	3,115

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TO	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DO	TOTAL	PROM
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	3,752	0,000	7	3,752	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educa	0	0	1,428	1,608	0,000	7	3,036	0,434
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
TOTAL	---	---	---	---	---	---	38,780	5,540

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 12.1 DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL sobre 20 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCIENTO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	8,374	83,7%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	3,115	87,2%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	5,540	86,2%
<u>TOTAL</u>	<u>17,029</u>	85,1%

El nivel de calidad del desempeño directivo en cuanto a las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad los estudiantes tienen una satisfacción del 85,1 % y según la tabla de calificación del desempeño profesional como excelente.

Tabla 13

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: (datos tomados de las encuestas para la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTA	PROM.
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	5,270	10	5,27	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	0	1,568	2,635	10	4,335	0,434
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,784	3,689	10	4,736	0,474
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	4,743	10	5,135	0,514
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	1,176	3,689	10	4,865	0,487
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,526	0,392	3,689	10	4,607	0,461
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	0,392	4,216	10	4,871	0,487
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,263	1,568	2,635	10	4,466	0,447
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,526	0,784	3,162	10	4,472	0,447
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0	1,96	2,108	10	4,2	0,420
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,784	3,162	10	4,341	0,434
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,526	0,784	2,635	10	3,945	0,395
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución	0	0	0	0,784	3,689	10	4,473	0,447
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,784	4,216	10	5	0,500
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,789	1,176	1,054	10	3,019	0,302
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución	0	0,132	0,263	0,784	3,162	10	4,341	0,434
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central	0	0	0,263	0,784	3,162	10	4,209	0,421

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	0	0,396	0,263	0	3,162	10	3,821	0,382
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0,263	0	4,216	10	4,611	0,461
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de fina	0	0,132	0,263	1,96	1,581	10	3,936	0,394
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,263	0	3,689	10	4,084	0,408
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus	0	0	0	0,784	4,216	10	5,000	0,500
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0	4,743	10	5,006	0,501
TOTAL	---	---	---	---	---	---	102,743	10,274

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	1,176	3,162	10	4,601	0,460
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,392	3,689	10	4,344	0,434
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,526	0	4,216	10	4,742	0,474
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0	0	4,743	10	4,875	0,488
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa	0	0	0,526	0	3,689	10	4,215	0,422
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,263	1,568	2,635	10	4,466	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,243	2,724

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACION	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	TOTAL
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,96	2,635	10	4,595	0,460
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,526	1,176	2,635	10	4,337	0,434
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,784	4,216	10	5	0,500
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,526	0,784	3,162	10	4,472	0,447
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	4,216	10	5	0,500
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,132	0,526	1,176	2,108	10	3,942	0,394

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	2,744	1,581	10	4,325	0,433
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,789	1,176	2,108	10	4,073	0,407
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	1,96	2,108	10	4,331	0,433
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	1,176	3,162	10	4,601	0,460
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,676	4,468

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 13.1 DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA sobre 20 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCIENTO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	10,27	84,9%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	2,72	86,2%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	4,47	94,3%
<u>TOTAL</u>	<u>17,47</u>	87,3%

Elaboración: Jácome R. Milton S.

De los 20 puntos que debe alcanzar un directivo de acuerdo a las dimensiones evaluadas los padres de familia han mencionado su satisfacción con un puntaje de 17,47, que corresponde al 87,35%. De los cuales la dimensión en cuanto a las competencias gerenciales logran un 84,87%, las competencias pedagógicas un 86,07% y las competencias de liderazgo en la comunidad un 94,3%. Lo que indica que el trabajo realizado por el rector es satisfactorio y aceptable en los padres de familia.

Tabla # 14

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: (datos tomados de las encuestas para la evaluación del Rector por parte de Supervisor Escolar)

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,669	5	0,669	0,134
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la c	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitaria	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189

de servicio.								
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los e	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o T	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta l	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	65,373	13,075

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223

Directivo o Técnico y la participación del personal docente.								
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,435	2,887

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOT	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOC	TOTAL	PROM
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y c	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,835	0	5	0,835	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223

3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,257	2,251

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular "San Luis"

Elaboración: Jácome R. Milton S.

RESUMEN N° 14.1 DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR sobre 20 puntos

DIMENSIONES	PUNTAJE	PORCIENTO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	13,07	90,5%
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	2,89	92,8%
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	2,25	92,3%
TOTAL	18,21	91,1%

Desde la supervisión educativa el rector de la institución cumple con un 18,21 sobre 20 puntos que equivale al 91,1%, de los cuales se ha alcanzado un 90,5 en la dimensión de las competencias gerenciales, un 92,8 en las competencias pedagógicas y un 92,3% en las competencias de liderazgo comunitario, siendo visto estos resultados como favorables para la institución en cuanto al cumplimiento de las funciones del rector.

Tabla # 15

TABLA DE CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	%	CATEG .	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector	17,9	89,7%	A	Excelente
Evaluación del director por el consejo Directivo	19,6	98,2%	A	Excelente
Evaluación del Director por el Consejo Estudiantil	17,0	85,1%	A	Excelente
Evaluación del Director por el Comité Central de padres de Familia	17,5	87,3%	A	Excelente
Evaluación del Director por el Supervisor Escolar	18,2	91,1%	A	Excelente
Total	90,3	90,3%	A	Excelente

Esta tabla nos muestra la calificación al desempeño directivo del colegio particular “San Luis” de Otavalo en donde se observa que la más baja valoración es la correspondiente a la evaluación del directivo por parte del Consejo Estudiantil con el 85.1% de satisfacción al trabajo realizado, y en su estimación final se manifiesta una aceptabilidad del 90.3% equivalente a la categoría de excelente.

Tabla # 16

**CUADRO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE
DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO PARTICULAR “SAN LUIS”, de la
ciudad de OTAVALO, provincia de IMBABURA, durante el periodo 2011 – 2012**

CALIFICACION PROMEDIO	PUNTAJE TOTAL	CATEGORI A	EQUIVALENCI A
DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	80,37	A	Excelente
DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	90,3	A	Excelente
DEL DESEMPEÑO DEL COLEGIO "SAN LUIS" COMO INSTITUCION	85,34	A	Excelente

Como se puede observar en el cuadro de resultados el colegio particular San Luis de Otavalo en la presente evaluación del docente y directivos tras haber aplicado una evaluación utilizando técnicas como la encuestas a supervisor educativo, directivos, docentes, alumnos, padres de familia y la observación de una clase, nos brinda los datos evaluativas de una forma cuantitativa y cualitativa que nos ayudan a afirmar que esta institución tiene una calidad del desempeño institucional de CALIFICACIÓN A lo que le acredita como una institución de excelencia.

ANALISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Con la finalidad de conocer la situación de la calidad del desempeño docente y directivo desde la realidad propia, se ejecuta esta investigación para la cual se ha utilizado diversas metodologías con la intención de lograr los objetivos planteados, el trabajo de campo en contacto directo con los maestros, alumnos, directivos y padres de familia nos ayudan a detallar aspectos comportamentales y de satisfacción e insatisfacción dentro de la comunidad educativa en que hemos levantado la información.

CUADRO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO PARTICULAR “SAN LUIS”, de la ciudad de OTAVALO, provincia de IMBABURA, durante el periodo 2011 – 2012

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO: sobre 100	PUNTOS ALCANZADOS
Autoevaluación de los docentes/10	9,21
Coevaluación de los docentes /10	9,26
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice-/10	9,14
Evaluación de los docentes por los estudiantes/24	15,27
Evaluación de los docentes por los padres de familia/16	10,24
Calificación clases impartidas/30	27,25
<u>TOTAL</u>	<u>80,37</u>

Una vez valorados los docentes en todos sus niveles y dimensiones la calificación al desempeño profesional docente en el Colegio Particular “San Luis” de educación básica y bachillerato ha obtenido un puntaje de 80,37 sobre 100, rendimiento cuantitativo que califica al desempeño profesional de los docentes de este centro con la CATEGORIA A equivalente a EXCELENTE.

Según estos resultados podemos negar el supuesto que el actual desempeño profesional docente en las instituciones educativas y en especial en el Colegio Particular “San Luis” tiene la característica de deficiente de acuerdo a los estándares de calidad del Ministerio de Educación del Ecuador.

Según el (Ministerio de Educación, 2012) “Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad así, dentro del desempeño profesional se ha destacado varias dimensiones demostrando grandes fortalezas en los maestros según indica el cuadro de resultados de la evaluación al desempeño profesional docente en esta investigación: con una aceptabilidad en la autoevaluación del 92,1%, en la coevaluación del 93.26%, en la evaluación del docente por el directivo del 91,4% y en la demostración de la clase impartida del 91% con lo cual demostramos que si se cumple con los requerimientos y dimensiones exigidas dentro de esta investigación en cuanto a los parámetros mencionados.

También es necesario expresar que mediante los instrumentos aplicados en la evaluación al docente por parte de los estudiantes y padres de familia se observa una aceptabilidad del 63% de estudiantes y el 64% de padres de familia se encuentra satisfechos con el trabajo realizado por los docentes de esta institución, por lo cual deducimos que el resto de estudiantes y padres se encuentran poco satisfechos con el desempeño profesional de los docentes, puntualizando que el resto de estos dos sectores involucrados en los procesos educativos, no han alcanzado su punto de madurez ni la comprensión de la magnitud que tiene un proceso de evaluación y más aún para quienes forman personas dando lugar a divagaciones como el poco interés en su propia educación y en la educación de sus hijos por parte de los representados.

Es necesario aclarar que se ha podido observar actos de revanchismo y un desquite a la forma de valorar las capacidades profesionales de los docentes por parte de alumnos y padres de familia, perdiendo así el norte y la objetividad, convirtiéndose esto en una debilidad de la institución investigada.

Como se ha manifestado en algún momento, el proceso de evaluación no es un acto para juzgar, sino más bien para corregir y mejorar procesos y actividades que orienten a la consecución de los objetivos y metas planteadas en las organizaciones educativas.

CUADRO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO PARTICULAR “SAN LUIS”, de la ciudad de OTAVALO, provincia de IMBABURA, durante el periodo 2011 – 2012

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	puntos alcanzados
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo	17,9
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo	19,6
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo por el consejo estudiantil	17,0
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo por el comité de padres de familia	17,5
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo por el supervisor	18,2
<u>TOTAL</u>	<u>90.2</u>

Según los datos proyectados en el cuadro de resumen sobre la evaluación al desempeño directivo, y la tabla de valoración para la calificación del desempeño directivo, la misma que califica como excelente a aquellos directivos que alcanzaron un puntaje entre los 76 y 100 puntos, y según los resultados obtenidos se puede observar que el desempeño profesional directivo es calificado con categoría A equivalente a Excelente.

Como ya se indicó en el capítulo cuarto sobre la evaluación al directivo, según los resultados mostrados en el cuadro, este es un proceso que se enfoca claramente a

potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico en los establecimiento, así como también el mejoramiento de las funciones de docentes directivos y técnico-pedagógicos, que fácilmente se lo puede verificar en la tabla de resultados de la evaluación al desempeño profesional directivo; en la cual se puede observar los logros alcanzados; en cuanto a la autoevaluación se obtuvo 17,9 puntos lo que representa un 89,7% de satisfacción en los directivos en cuanto a sus habilidades gerenciales, pedagógica y de liderazgo.

A pesar de haber logrado una calificación de excelente, cabe indicar que se debe tener mucho cuidado en el manejo y organización de los recursos didácticos para docentes respectivamente pues se los muestra como debilidades, otra es la poca comunicación y la falta de relaciones de las acciones emprendidas con la comunidad educativa en especial con padres de familia.

En la evaluación del rector por el consejo directivo se alcanza 19,6 puntos, correspondiente a un 97,25% de aceptabilidad, siendo una de las fortalezas de la institución.

El Consejo Estudiantil ha valorado el trabajo directivo en un 83,30% con un puntaje de 16,66 aunque este puntaje según la tabla de valoración lo ubica como excelente vale la pena indicar que es la dimensión con más baja aceptabilidad, por lo cual nos extenderemos un poco para mencionar que la dimensión correspondiente a las competencias gerenciales son las de menor aceptabilidad en cuanto a: faltas a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, supervisión en la conformación del consejo estudiantil, promoción de la participación del comité de padres de familia, participación de los padres de familia en la planificación de las labores de la institución y actuación a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

Dentro de la dimensión liderazgo en la comunidad se puede observar que la competencia con menor puntaje es; realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución.

En la evaluación al directivo por los padres de familia se logra alcanzar 17.47 puntos equivalente al 87,35% de aceptabilidad sin embargo se puede encontrar debilidades como la falta de comunicación e inserción de la comunidad educativa en la toma de decisiones y las pocas garantías a estudiantes con necesidades especiales.

Mientras que 18,21 puntos que da un 91,05 % de aceptabilidad en la evaluación al directivo por parte del supervisor, claramente se puede observar que no existen debilidades sino más bien mejorar las competencias requeridas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. El actual desempeño profesional docente en el colegio particular San Luis de Otavalo tiene la característica de excelente, según los instrumentos de evaluación aplicados a la comunidad educativa.
2. El desempeño profesional directivo del colegio particular San Luis de Otavalo tiene la característica de excelente, demostrando lo contrario a lo expuesto por autoridades gubernamentales y los supuestos de esta investigación.
3. Se ha logrado evidenciar fortalezas y competencias gerenciales en directivos; autoestima y confianza en docentes como excelentes habilidades pedagógicas, didácticas y sociables.
4. Se ha identificado debilidades en los docentes como, la falta de atención a estudiantes con necesidades individuales.
5. En base a las debilidades detectadas, se propone lograr el mejoramiento en el manejo de instrumentos y metodologías de atención a estudiantes con necesidades individuales y relación con la comunidad educativa.

RECOMEDACIONES.

1. Se exhorta al personal docente a mejorar las relaciones con la comunidad educativa y mantener el logro alcanzado de excelencia según las exigencias

establecidas en el Plan Decenal, el Ministerio de Educación y esta investigación.

2. Los directivos y profesores deben prestar mayor atención a estudiantes con necesidades individuales, así, como a ser fuente de procesos innovadores en cuanto a la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento.
3. Crear un departamento de evaluación continua con la finalidad de mantener y mejorar la calidad del desempeño docente y directivo.
4. Poner en acción el plan de mejora propuesto en esta investigación

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TITULO

FORTALECIMIENTO EN LA ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES MEDIANTE LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO PARTICULAR SAN LUIS DE OTAVALO EN EL MANEJO DE ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS DE ATENCION DE ACUERDO A LAS NECESIDADES.

2. JUSTIFICACIÓN

La capacitación es un proceso educacional a corto, mediano y largo plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos específicos y relativos al desempeño en su trabajo. En muchos casos la profesionalidad no basta con alcanzar un título, es necesario estar en una constante actualización del conocimiento y en especial en el sector educativo en donde es necesario innovar métodos y estrategias para mejorar la práctica y fomentar el desarrollo profesional.

Con la finalidad de convertir en fortalezas las debilidades encontradas, se ha diseñado un plan de mejora con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de la comunidad educativa del colegio particular “San Luis” de Otavalo el cual refleja tener deficiencias en las dimensiones correspondientes a la atención a estudiantes con necesidades individuales por parte de docentes y directivos, creemos necesario mejorar la relación socio-educativa entre alumnos-docentes y docentes-padres de familia, con la finalidad de alcanzar una educación de calidad.

La imperante evolución científica y tecnológica de la época arraigada a la sociedad requiere de la formación de profesionales que sean eficaces y eficientes al momento de efectuar su trabajo; la educación básica junto al bachillerato brindan al estudiante las bases para defenderse en un futuro académico y profesional en el cual tiene que demostrar sus capacidades, motivo más que

suficiente para que las instituciones educativas sean quienes lideren las bases de una sociedad que busca alcanzar una educación de calidad.

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el manejo de estrategias e instrumentos, mediante la capacitación a docentes y directivos del Colegio Particular “San Luis” para mejorar la atención a estudiantes con necesidades individuales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar la interrelación del personal docente y directivo del Colegio Particular “San Luis” de la ciudad de Otavalo.
- Proporcionar al docente y directivo instrumentos que le permitan observar y evaluar el desempeño de los estudiantes.
- Fortalecer a los docentes en el manejo de estrategias cuando existan estudiantes con necesidades de inclusión o necesidades individuales.
- Promover la participación de la comunidad educativa en las actividades de la institución de forma permanente.

4. ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Delinear el plan de mejora en el manejo de estrategias e instrumentos de atención a estudiantes con necesidades individuales	Directivos y docentes	Del 01 al 07 de sep.
Seleccionar la temática a tratar en base a las necesidades detectadas en la investigación	Directivos y docentes	Del 08 al 15 de sep.
Presentación del programa de mejoramiento para su aprobación en la institución.	Directivos y docentes	Del 16 al 25 de sep.
Socialización del programa a la comunidad	Coordinador y	Del 26 al 30

educativa.	directivo	de sep.
Elaboración del calendario de actividades	Directivos y docentes	Del 16 de sep. al 5 de oct.
Desarrollo de talleres para el manejo de estrategias e instrumentos de atención a estudiantes con problemas individuales.	Coordinador y docentes	Del 16 de sep. al 05 de oct.
Evaluación de la aplicación de las estrategias e instrumentos a estudiantes con necesidades individuales.	Directivo	Del 21 al 30 de junio.

Elaborado: Stalin Jácome

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Esta propuesta de fortalecimiento está dirigida al Colegio Particular “San Luis” de la ciudad de Otavalo, Provincia de Imbabura, ubicada en la Ciudadela 31 de Octubre, para el periodo lectivo 2012- 2013.

Su cobertura espacial abarca a directivos y docentes de la institución, la misma que también puede ser aplicada a diferentes centros en donde se detecte falencias en cuanto a la atención a estudiantes con necesidades individuales, cabe señalar que en la actualidad los problemas en adolescentes y jóvenes se muestran en una gran diversidad y es de suma importancia detectarlos a tiempo y poder resolverlos para un desarrollo integral del estudiante.

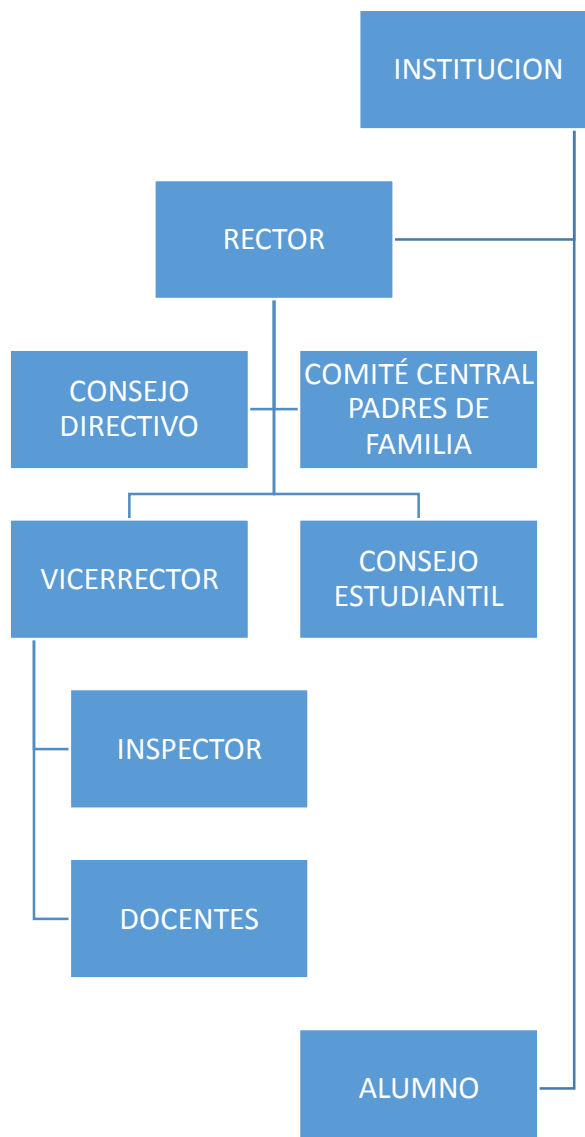
6. POBLACIÓN OBJETIVO

Con el propósito de contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa, se propone una capacitación de docentes y directivos del Colegio Particular “San Luis”. Con la cual se pretende mejorar las relaciones tanto sociales como de enseñanza-aprendizaje para lograr un buen desarrollo personal y social de los estudiantes con una enseñanza más humanística; la población objetiva beneficiada es la comunidad educativa perteneciente al Colegio Particular “San

Luis” de Otavalo conformado por: 534 Alumnos, 25 Docentes, 487 Padres de Familia, equivalente aproximado al 7% de la población otavaleña.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La propuesta mencionada es sostenible ya que la institución cuenta con el principal recurso que es la comunidad educativa conformada por docentes, directivos, alumnos y padres de familia mismos que asumen su responsabilidad con actitud positiva y pre disponibilidad a los cambios, los cuales mantienen una organización estructurada como se indica en el siguiente cuadro.



Además el establecimiento cuenta con recurso tecnológicos como: sala de audio visuales, centro de informática, materiales como: papelería, pizarras, recursos físicos como: aulas, espacios verdes, canchas deportivas, etc.

8. PRESUPUESTO

Tabla de ingresos y egresos

INGRESOS				APORTE
Institución				325.60
Docentes				325.00
Padres de familia				150.00
Alumnos				75.00
Total de ingresos				875.60
EGRESOS				
CANTIDAD	MATERIAL	P. UNID	TOTAL	
1	Facilitador	30,00	300,00	
6	Tics "alquiler"	45,00	270,00	
60	Carpetas	0,30	18,00	
60	Esferos	0,25	15,00	
2	Resma de papel Bon	3,80	7,60	
15	Marcadores	0,80	12,00	
20	Cartulina	0,15	3,00	
25	Refrigerio	1,00	100,00	
	Imprevistos		150,00	
Total de egresos				875,60
Total de ingresos menos egresos				0,00

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Cronograma de Actividades para el Año Académico																																												
Tiempos	Sept				Oct				Nov				Dic				Ene				Feb				Mar				Abril				Mayo				Junio							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Actividades																																												
Primera reunión de trabajo docentes coordinador y directivo	X																																											
Socialización del programa a la comunidad educativa	X	X																																										
Taller # 1. Análisis debilidades en la atención a estudiantes con necesidades individuales.					X	X																																						
Taller # 2. Capacitación a los docentes en detectar problemas individuales en estudiantes							X	X																																				
Taller # 3. Análisis del código de la niñez y adolescencia									X	X																																		
Taller # 4. Psicología del adolescente									X	X																																		
Taller # 5. Diseño de instrumentos y estrategias											X	X	X																															
Evaluación de los instrumentos y estrategias													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Foro: Evaluación y mejoramiento de los instrumentos y estrategias aplicadas.																																					X	X	X	X				

BIBLIOGRAFIA

- Moreno Méndez, W., & Sánchez González, C. L. (29 de Octubre de 2008). *eduqa2008.eduqa.net/*. Obtenido de *eduqa2008.eduqa.net/*: http://eduqa2008.eduqa.net/eduqa2008/images/ponencias/eje_tematico_2/2_05_LA_EVALUACION_DE_LA_CALIDAD_EDUCATIVA___Moreno__Sanchez_.pdf
- Andrade Vargas, L. (Octubre de 2011). *Práctica Docente. Escuela de Ciencias de la Educación, Práctica Docente*. Loja, Loja, Ecuador: ISBN.
- Aznar, J. (2006). *Etimologías Greco Latinas*. Mexico: Pearson Educación de Mexico S.A.
- Bedrañaña, A. (03 de Mayo de 2010). *Platea.pntic.mec.es.portales educativos*. Obtenido de *Platea.pntic.mec.es.portales educativos*: http://.pntic.mec.es/vgonzale/pyb_0607/arcgivos/_30/Tema_2.1.htm
- Blázquez Entonado, F. (2001). *Sociedad de la información y la educación*. Mérida: Javier Felipe S.L. (Producción & Diseño).
- Carrillo Vargas, L. E. (2006). Punto de Vista. *La gestión Escolar en las Instituciones Educativas*. México, Chihuahua, México: Syntesis.
- Cillo, B. (21 de 02 de 2010). *ÉTICA*. Obtenido de *ms.gba.gov.ar*: http://www.ms.gba.gov.ar/ssps/Residencias/biblio/pdf_Obstetricia/etica_entre_colegas.pdf
- Cobo, C., & Morabec, J. W. (Hacia una nueva ecología de la educación). *Aprendizaje Invisible*. Barcelona: Universitat de Barcelona UBe.
- De Zubiria, J. (2001). *De la Escuela Nueva al Constructivismo*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial del Magisterio.
- Del Moral Pérez, M. E., & Villalustre Martínez, L. (2010). Formación el profesorado 2.0: Desarrollo de Competencias tecnológica para la Escuela 2.0. *Formación el profesorado 2.0: Desarrollo de Competencias tecnológica para la Escuela 2.0*.

- Didriksson, A. (2002). *La Universidad del Futuro Relaciones entre la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología*. México: Cesu.
- Ecuador, M. d. (Mayo de 2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular. *La Educación General Básica*. Quito, Pichincha, Ecuador: DOn Bosco.
- Egido Gálvez, I. (13 de agosto de 2009). *www.evaluacion.edusanluis.com*. Obtenido de www.evaluacion.edusanluis.com: <http://www.evaluacion.edusanluis.com.ar/2009/08/la-evaluacion-de-la-calidad-educativa.html>
- Escamilla González, A. (2008). *LAS COMPETENCIAS BÁSICAS, Claves y propuestas para el desarrollo en los centros*. Barcelo, Escpaña: GRAÓ.
- Fernandez, L. M. (28 de 05 de 2007). *institucionesygrupos.blogspot.com/*. Recuperado el 17 de 07 de 2014, de institucionesygrupos.blogspot.com/: <http://institucionesygrupos.blogspot.com/2007/05/lidia-m-fernandez-cap-1-y-2.html>
- García Vacarcel, A. (2009). *slideshare.net/anagarciavalcarcel*. es. Obtenido de [slideshare.net/anagarciavalcarcel](http://www.slideshare.net/anagarciavalcarcel). es: <http://www.slideshare.net/anagarciavalcarcel/condiciones-y-competencias-del-profesorado-en-tic-2>
- Gómez, J. R. (02 de marzo de 2007). *jgomez46/ticedu.thm*. Obtenido de [jgomez46/ticedu.thm](http://www.bog.pntic.mec.es/jgomez46/ticedu): <http://www.bog.pntic.mec.es/jgomez46/ticedu>.
- Graells. (06 de 06 de 2012). *Calidad e Innovación Educativa en los Centros*. Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/calida2.htm>
- Guerrero Jiménez, G. (2008). *ética social y profesional*. Loja: UTPL.
- Herrera, J. (Diciembre de 2010). http://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=3KW5Qs-mhJA. Obtenido de http://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=3KW5Qs-mhJA.
- Lavanderos, L. (2002). *La organización de los Sistemas Cultura_ Naturaleza*. Santiago.

- Lissabet Rivero, J. L. (15 de Julio de 2004). *sabetodo.com*. Obtenido de *sabetodo.com*:
<http://www.sabetodo.com/contenidos/EEEAuVykFFHoJBwRFE.php>
- Lopez, R. (19 de febrero de 2013). *soyroiver.wordpress.com*. Obtenido de *soyroiver.wordpress.com*: <http://soyroiver.wordpress.com/2013/02/19/que-es-calidad-ensayo/>
- Maldonado, H. (28 de febrero de 2004). <http://www.terras.edu.ar>. Obtenido de <http://www.terras.edu.ar>:
<http://www.terras.edu.ar/jornadas/57/biblio/57Violencia-Escolar.pdf>
- Martínez Estaún, A. (1999). *Antropología*. Loja: Talleres Graficos de la UTPL.
- Maya betancourt, A. (2003). *Conceptos básicos para un Pedagogía de la Ternura*. Bogotá : Ecoediciones.
- Ministerio de Ciencia y Tecnología ENRED. (2005). *La soicidad e la infromación en el siglo XXI: Un requisito para el desarrollo* . España : ENRED.
- Ministerio de Educacion. (2001). *La Escuela y su Compromiso con la Calidad Educativa*. Cordoba: cuadernillo n° 3.
- Ministerio de Educación. (3 de 5 de 2012). *www.educacion.gob.ec*. Obtenido de *www.educacion.gob.ec*:
<file:///C:/Users/Trabajo/Documents/TESIS%20STALIN/tipos-estandares-pes.html>
- Ministerio de Educación y Cultura. (Mayo de 1998). *Reforma Curricular para la Edicación Básica*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Educación, B. A. (2010). *Orientaciones para la planificación de la enseñanza*. Buenos Aires: Gobierno de la ciudad.
- Muñiz, G. G. (12 de junio de 2009). <http://www.convivencia/>. Obtenido de <http://www.convivencia/>: <http://gregory-construyendolaconvivencia.blogspot.com/2009/06/una-definicion-de-convivencia-escolar.html>

- Ontiveros, L. (26 de 4 de 2011). *qualitydigestespanol.blogspot.com/*. Obtenido de qualitydigestespanol.blogspot.com/:
<http://qualitydigestespanol.blogspot.com/2011/04/historia-e-importancia-de-la-calidad.html>
- Palafox. (2005). Congreso Internacional de Calidad Educativa. *Congreso Internacional de Calidad Educativa*. México.
- Percepcion. (06 de Junio de 2010). *reflexionpedagogicaudla.blogspot.com/*. Obtenido de reflexionpedagogicaudla.blogspot.com/:
<http://reflexionpedagogicaudla.blogspot.com/2010/06/simce-2009-un-desastre-educacional.html>
- Programa de Capacitación Laboral CAPLAB. (Enero de 2004). Formación por competencias Laborales . *Guía Técnico pedagógico para Docentes de Formación profesional* . Lima, Perú : CAPLAB.
- Quintero U., V. M. (1996). *Evaluación de Proyectos Sociales y Construcción de Indicadores*. Bogotá: Tercer Mundo Editores S.A.
- Santillana Ediciones generales. (2009). *Diccionario Práctico del Estudiante*. Ecuador: Santillana.
- Tamayo, M. (26 de Febrero de 2009). *eticaprofesional1a.blogspot.com/*. Obtenido de eticaprofesional1a.blogspot.com/:
<http://eticaprofesional1a.blogspot.com/2009/02/etica-moral-y-valores.html>
- Terry D., T. (2009). *Evaluación Guía para Profesores*. Madrid: Narcea S.A.
- UTPL. (junio de 2008). Programa de capacitación laboral . *Revista Iberoamericana de educación a distancia* . Loja, Loja, Ecuador: AIESAB.
- Valdez, V. (2002). *Ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Demepeño Docente*.
- Villasm, J. (05 de 01 de 2002). www.perpetuumsoft.com/WPF-reporting. Obtenido de www.perpetuumsoft.com/WPF-reporting:
<http://www.todoexpertos.com/categorhttp://www.ias/tecnologia-e-internet/software-y-aplicaciones/microsoft-exc>

ANEXOS



Directora colegio particular "San Luis" autoevaluación
Foto: Jácome R. Stalin



Profesora Ingles colegio particular "San Luis" clase demostrativa
Foto: Jácome R. Stalin



Profesor Ciencias Naturales, colegio particular "San Luis"
Foto: Jácome R. Stalin

PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO PARTICULAR "SAN LUIS"

1. Dra. Mariana Bravo
2. Mgs. Rocío Almeida
3. Lic. Ernesto Román
4. Lic. Consuelo Zambrano
5. Ing. Mario Chasipanta
6. Mgs. Ricardo Orellana
7. Mgs. Teresa Anchali
8. Dra. Mayra Esparza
9. Lic. Patricio García
10. Lic. Mario González
11. Lic. Nuria Guerrero
12. Lic. Marco López
13. Tnlg. Jimy Mena
14. Lic. José Medina
15. Lic. Lenin Paspuel
16. Lic. Wilson Reinoso
17. Lic. Sara Sevilla
18. Lic. Estuardo Terán
19. Lic. Patricio Toaza
20. Lic. Alexandra Erazo
21. P. Edgar Camuez
22. Lic. Alba Martínez
23. Srta. Marcia J. Prado T.
24. Sr. Luis Echeverría
25. Sr. Rubén Ortiz



Colegio Particular "San Luis"

Ciudadela 31 de Octubre-Calle Isaac J. Barrera 332-Telefax 2920059

Email: colegiosanluisotavalo@hotmail.com

Otavalo - Imbabura-Ecuador

CERTIFICADO DE TRABAJO

A petición verbal del interesado, en mi calidad de Rectora del Colegio Particular "San Luis",

CERTIFICO:

QUE, el Sr. MILTON STALIN JÁCOME RUIZ, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó en el Plantel, una Investigación de Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente, desde el miércoles 21 de marzo hasta el lunes 16 de abril del año en curso.

El señor. Milton Jácome, puede hacer uso del presente certificado en la forma que a bien tuviere.

Otavalo 7 de mayo de 2012

Dra. Mgs. Mariana Bravo V.
RECTORA





Loja, septiembre 2012

Señor
Rector/a del centro educativo
En su despacho.-

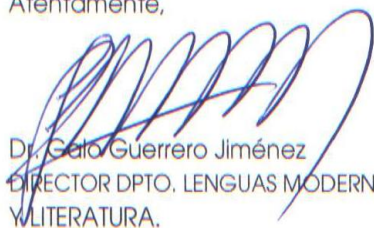
De mi especial consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación para el desarrollo integral de las regiones y los países, auspicia y promueve la tarea de investigación durante el proceso de formación de sus profesionales sobre diferentes temas de importancia y actualidad. En esta oportunidad propone el tema de Investigación: **"Integración de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) de los docentes de lengua y literatura en los niveles de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador"**.

El cuestionario tiene únicamente fines investigativos, el cual será un insumo para alimentar la línea de investigación del Departamento de Lenguas Modernas y Literatura; además el egresado se compromete a dejar una copia del informe final al centro educativo que usted dirige.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos autorizar para que el señor/a egresado/a pueda ingresar al centro educativo, por lo que le expresamos a usted nuestros sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,


Dr. Gato Guerrero Jiménez
DIRECTOR DPTO. LENGUAS MODERNAS
Y LITERATURA.


Econ. Tania Valdivieso Guerrero
DIRECTORA PROYECTO INVESTIGACIÓN.



CONSEJO DIRECTIVO COLEGIO "SAN LUIS"

Mgs. Mariana Bravo	RECTORA
Mgs. Rocío Almeida	VICERRECTORA
Lic. Ernesto Román	PRIMER VOCAL
Lic. Consuelo Zambrano	SEGUNDO VOCAL
Mgs. Mario Chasipanta	TERCER VOCAL

GOBIERNO ESTUDIANTIL

Mishell Venegas	PRESIDENTE
Katerine Proaño	SECRETARIO
Iván Picón	EDUCACION Y CULTURA
Shanell Esparza	SALUD Y MEDIO AMBIENTE
Germán Cañarejo	SERVICIOS Y RECURSOS
Maicol Imacaña	DEPORTES Y RECREACIÓN
Janelli Piedra	DEFENSORIA DE DERECHOS

COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Edith Rojas	PRESIDENTE
Luis Lema	VICEPRESIDENTE
Alba Martinez	TESORERA
Verónica Cabascango	VOCAL
Marina Narváez	VOCAL
Vinicio Jácome	VOCAL
Nuria Ruiz	VOCAL
Susana Gallardo	VOCAL
Cristian Tapia	VOCAL
María Elena Prado	VOCAL

SUPERVISOR DEL PLANTEL: Dr. Iván Cadena

FORMULA ALUMNOS DE EDUCACION BASICA

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 276}{(0.05)^2 (276 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 276}{0.0025 * 275 + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{265,0704}{0.6875 + 0.9604}$$

$$n = \frac{265.0704}{1.6479}$$

$$n = 160,85$$

Alumnos de básica a encuestar 67 corresponde al 58,33%

Alumnos de bachillerato a encuestar 94 corresponde al 41,67%

Formula nómina completa padres de familia del colegio San Luis

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 258}{(0.05)^2 (258 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 258}{0.0025 * 257 + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{247,7832}{0.6425 + 0.9604}$$

$$n = \frac{247,7832}{1,6029}$$

$$n = 154,58$$

$$n = 155$$