



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Saint Dominic School de la ciudad de Quito, durante el año académico 2012-2013

Tesis de grado

AUTORA: Moya Martínez, María Elena, Mgs.

DIRECTOR DE TESIS: Calle Herrera, Estalin, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2013

Certificación

Magister

Estalin Calle Herrera.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Saint Dominic School de la ciudad de Quito, durante el año académico 2012-2013, realizado por el profesional en formación Moya Martínez María Elena, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2013

f).....

Cesión de Derechos

Yo, Mgs. María Elena Moya Martínez, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f:

Moya Martínez, María Elena, Mgs.

CI 1600296766

DEDICATORIA

A Dios por su infinito amor demostrado en cada detalle de mi vida consagrada. A mi querida Comunidad las Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción por su apoyo incondicional en mi formación. A mis amados Padres: María y Miguel Ángel, a mis amados Hnos: Doris, Miguel Ángel, Rossy y Luis. A mis sobrinos amados: Patricia, Gabriel, Mishell, Miguelito y Marcelito. A todos estos seres hermosos que Dios me regaló en mi vida, como el más bello don para ser feliz.

Dedico también este trabajo de investigación a mis estudiantes que a lo largo de estos años, han sido la fuente de inspiración para mi formación académica, a ellos a los niños y jóvenes que Dios ha puesto en mis manos, gracias por motivarme a seguir preparándome para servir mejor.

María Elena

AGRADECIMIENTO

A mi querida Comunidad Dominicana, de la que soy miembro y en la cual he crecido como mujer, como consagrada, como profesional, como hija de Dios.

A los Directivos, personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito.

A la UTPL, por ser la institución superior que me ha formado en, durante y para la vida, quiero agradecer a cada uno de los maestros que han sido aún sin conocerlos guías en mi camino profesional, al obtener este Tercer Título Académico en la Universidad de Loja, Modalidad a Distancia, mil gracias y bendiciones por lo que han sembrado en mí.

Al Mgs. Estalin Calle, Director de mi Tesis, gracias por su profesionalismo al compartir sus conocimientos para la elaboración de este proyecto.

María Elena

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	xi
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	4
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	5
1.1. Qué son los estándares de calidad educativa	8
1.2. Tipos de Estándares.....	8
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	10
2.1 Requisito de Calidad.....	13
2.2 Calidad en la era del conocimiento.....	15
2.3 Principios de la Gestión de Calidad.....	18
2.4 Gestión de Calidad institucional.....	19
2.5 Proceso para Evaluación de las instituciones educativas.....	21
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	23
1.1 ¿Quién es un docente de calidad?.....	24
1.2 ¿Qué hacen los mejores docentes?.....	26
1.3 Evaluación del desempeño docente.....	27
2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	29
2.1 Programa de profesionalización para los directivos educativos.....	29

2.2 Formación continua.....	31
2.3 Evaluación del Desempeño Directivo.....	31
4. METODOLOGÍA	
4.1 Métodos.....	34
4.1.1 Método Científico.....	34
4.1.2 Método de Observación.....	34
4.1.3 Método de Analítico-Sintético.....	35
4.1.4 Método Estadístico.....	35
4.1.5 Método Inductivo-Deductivo.....	35
4.2 Técnicas.....	35
4.2.1 Observación.....	35
4.2.2 Lectura Crítica.....	36
4.2.3 Cuantitativa y Cualitativa.....	36
4.3 Instrumentos de Investigación.....	36
4.4 Población.....	36
4.5 Muestra.....	37
4.5.1 Procedimiento de cálculo de la muestra.....	38
4.5.2 Determinación de la muestra calculada.....	39
5. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DISCUSIÓN.....	41
Tabla # 1 Autoevaluación de Docentes.....	42
Tabla # 2 Desempeño Profesional Docente	43
Tabla # 3 Desempeño Profesional Docente	46
Tabla # 4 Desempeño Profesional Docente	47

Tabla # 5 Desempeño Profesional Docente	49
Tabla # 6 Desempeño Profesional Docente	50
Tabla # 7 Desempeño Profesional Docente	52
Tabla # 8 Coevaluación de Docentes.....	54
Tabla # 9 Coevaluación de Docentes.....	55
Tabla # 10 Coevaluación de Docentes.....	56
Tabla # 11 Evaluación de Docentes por parte de los Directivos.....	57
Tabla # 12 Evaluación de Docentes por parte de los Directivos.....	59
Tabla # 13 Evaluación de Docentes por parte de los Directivos.....	60
Tabla # 14 Evaluación de Docentes por parte de los Directivos.....	62
Tabla # 15 Evaluación de Docentes por parte de los Directivos.....	63
Tabla # 16 Evaluación de Docentes por parte de los Estudiantes.....	64
Tabla # 17 Evaluación de Docentes por parte de los Estudiantes.....	66
Tabla # 18 Evaluación de Docentes por parte de los Estudiantes.....	67
Tabla # 19 Evaluación de Docentes por parte de los Estudiantes.....	68
Tabla # 20 Evaluación de Docentes por parte de los Padres de Familia.....	69
Tabla # 21 Evaluación de Docentes por parte de los Padres de Familia.....	70
Tabla # 22 Evaluación de Docentes por parte de los Padres de Familia.....	71
Tabla # 23 Evaluación de Docentes por parte de los Padres de Familia.....	72
Tabla # 24 Observación de una clase del Docente por parte del Maestrante.....	73
Tabla # 25 Observación de una clase del Docente por parte del Maestrante.....	74
Tabla # 26 Observación de una clase del Docente por parte del Maestrante.....	76
Tabla # 27 Evaluación Final de los Docentes.....	77
Tabla # 28 Desempeño Profesional Directivo	79

Tabla # 29 Desempeño Profesional Directivo	84
Tabla # 30 Desempeño Profesional Directivo	86
Tabla # 31 Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Ejecutivo.....	87
Tabla # 32 Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Ejecutivo.....	93
Tabla # 33 Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Ejecutivo.....	95
Tabla # 34 Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Estudiantil.....	96
Tabla # 35 Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Estudiantil.....	98
Tabla # 36 Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Estudiantil.....	99
Tabla # 37 Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia.....	100
Tabla # 38 Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia.....	104
Tabla # 39 Evaluación de los Directivos por el Supervisor Escolar.....	106
Tabla # 40 Evaluación de los Directivos por el Supervisor Escolar.....	111
Tabla # 41 Evaluación de los Directivos por el Supervisor Escolar.....	114
Tabla # 42 Evaluación Final de los Directivos.....	115
Tabla # 43 Evaluación Institucional.....	117
5.1 Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	118
 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones.....	122
6.2 Recomendaciones.....	124
 7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	
7.1 Título de la Propuesta.....	126
7.2 Justificación.....	126
7.3 Objetivos de la Propuesta.....	127
7.3.1. Objetivo General.....	127

7.3.2. Objetivos Específicos.....	127
7.4 Actividades.....	128
7.5 Localización y cobertura espacial.....	129
7.6 Población objetivo.....	129
7.7 Sostenibilidad de la Propuesta.....	129
7.8 Presupuesto.....	131
7.9 Cronograma de la Propuesta.....	132
8. BIBLIOGRAFÍA.....	137
9. ANEXOS.....	139
Modelo de encuestas aplicadas a los miembros de la Comunidad Educativa.....	139
Certificado de la Rectora de la Unidad Educativa Bilingüe “Saint Dominic School”.....	184
Fotos.....	185

RESUMEN EJECUTIVO

La elaboración de este proyecto “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2012-2013” busca fortalecer una acción pedagógica facilitadora y motivadora a la vez, en búsqueda de la calidad, para que los actores educativos tengan una herramienta de elaboración de nuevas metodologías donde la construcción del conocimiento se dé a partir del desarrollo de capacidades individuales de los estudiantes.

Se utilizó el método interrogativo de la investigación, para responder a las encuestas aplicadas en la Unidad Educativa. La técnica de la observación fue un elemento fundamental del proceso investigativo; en ella me apoyé para obtener el mayor número de datos.

La presente investigación tiene como finalidad ser un aporte a la problemática que presentan las instituciones en relación con el desempeño profesional docente y directivo. Servirá como un referente de autoevaluación para la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Saint Dominic School” y así proponer un plan de mejora en búsqueda de los estándares de calidad.

INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso continuo en la vida de los individuos, nunca un producto terminado. Además responde al momento histórico de una sociedad específica e implica la actuación de diversos agentes y factores que hacen de ella un fenómeno multidimensional.

Por todo esto vale la pena preguntarnos ¿Cómo está la calidad educativa en el Ecuador? ¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación institucional? ¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad? ¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas? ¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas? Según el Ministerio de Educación hay una propiedad deseable y positiva acerca de los avances en el tema educativo, especialmente en los estándares de calidad, con la aplicación de la evaluación educativa.

Con base a esta situación planteada es de trascendental importancia trabajar en el tema de calidad en todas las instituciones educativas del país. El presente documento pretende ser un aporte para la reflexión y profundización de los profesionales en educación y en sí de toda la comunidad educativa, plantea una serie de ideas referidas al tema de lo pedagógico y en específico de la calidad educativa.

La Unidad Educativa Particular Bilingüe “Saint Dominic School”, de la ciudad de Quito, al igual que todas las instituciones educativas a nivel nacional están en un proceso de cambio por el Nuevo Sistema de Gestión, nueva Reglamentación y con la implementación de la Evaluación Educativa propuesta por el Ministerio de Educación. En este sentido hablar de calidad en la educación se vuelve algo significativo.

Esta investigación plantea una serie de ideas referidas al tema de calidad educativa, sabiendo que la calidad es un factor estratégico en todas las instituciones educativas. El proyecto es de vital importancia por su aporte a la

organización interna de la institución para manejar la información con responsabilidad en busca de una mejora continua en el tema de calidad en el desempeño y excelencia académica.

Este proyecto es factible porque cuenta con el apoyo de autoridades, personal docente y administrativo, padres de familia y estudiantes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Saint Dominic School". Y con el apoyo didáctico de los instrumentos dados por la UTPL y el Ministerio de Educación. Con la aplicación de las encuestas es posible reunir información que permita la comprobación o redefinición de la calidad deseada, también ayuda en la toma de decisiones y es un elemento vital de los procesos de planificación estratégica y de mejoramiento permanente.

Con los resultados obtenidos se busca poner énfasis en formas de aprendizaje que exijan al estudiante descubrir el valor de lo que se aprende y su uso funcional, que debe tener un sentido prospectivo; también se debe impulsar la criticidad, la creatividad, la asimilación de los valores que dignifican a toda sociedad, y proporcionarle las herramientas para actuar en forma idónea en un mundo que le requerirá niveles de rendimiento cada vez más altos, lo que lo llevará a comprender sus múltiples posibilidades para enfrentarse a nuevas perspectivas.

De la misma manera el estudio y profundización de los resultados obtenidos, logrará en autoridades y maestros un conocimiento más profundo de los alcances que se han obtenido, conocer como están internamente y cómo les ven los usuarios del servicio educativo, padres de familia, estudiantes. La evaluación nos sirve siempre para mejorar, para buscar estándares de calidad que la sociedad actual exige.

Este proyecto plantea estrategias que tomen en cuenta el cumplimiento de los objetivos específicos propuestos en la investigación: Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Particular Saint Dominic School de la ciudad de Quito, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo. Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad

Educativa y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.

Es evidente que los proyectos pedagógicos, organizativos y de gestión puestos en marcha por cada plantel educativo, como consecuencia del ejercicio de una educación de calidad, requieren planes de autoevaluación. Esta evaluación interna debe atender a la planificación institucional, a los procesos de aula y a los resultados obtenidos, de modo que permita analizar el funcionamiento y los logros e introducir las propuestas de mejora oportunas.

Junto a esta evaluación interna, es necesario también que periódicamente las instituciones sometan su actividad a mecanismos de control externo que, partiendo del análisis del contexto en el que se encuentra cada plantel, analice los procesos seguidos y los resultados obtenidos. En esta evaluación se trata, por un lado, comprobar el funcionamiento de la institución, y la adecuación de las medidas establecidas con los fines perseguidos. Por otro lado, comprobar el funcionamiento de las instituciones, ofrecer resultados generales, diagnósticos de problemas y posibles soluciones. La finalidad de esta evaluación debe ser orientadora y, en ningún modo, con fines competitivos.

MARCO TEÓRICO

La Unidad Educativa Particular Bilingüe “Saint Dominic School” es una institución regentada por las Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción, tiene como actividad principal ofrecer servicios educativos en los niveles Inicial 2, Básica Elemental, Media, Superior y Bachillerato.

Es reconocida como una institución de gran prestigio en el Valle de los Chillos, por la calidad de servicios educativos que ofrece a la niñez y juventud quiteña y de todos los lugares y países que los/as estudiantes provengan, es decir, se caracteriza por brindar una educación integral e inclusiva.

Cabe resaltar que las Hermanas Dominicas siempre estamos en constante innovación tanto a nivel pedagógico, tecnológico, administrativo y financiero, de acuerdo a las necesidades actuales y a las exigencias del Nivel Central de Educación y de las entidades de control a las que se rige.

Como educadora soy consciente que el Ecuador vive un período de amplias realizaciones y cambios educativos, esto puede comprobarse fácilmente en el nuevo modelo de gestión, como es la conformación de circuitos, distritos y zonas a nivel nacional, en la promulgación de la Ley de Educación aprobada el 31 de marzo del 2011, en el Nuevo Reglamento del 19 de julio de 2012.

El sistema educativo ecuatoriano vive un profundo proceso de cambio, consustancial el tema de la calidad educativa adquiere, en los tiempos actuales, una importancia que amerita considerarse seriamente. La calidad tiene que ser responsabilidad gestionada por las instituciones educativas como una realidad inherente al quehacer docente y formativo de la institución, aplicada mediante círculos de calidad en un trabajo corporativo institucional.

Dentro de los aspectos de una educación de calidad se pueden enumerar la capacidad de mejoramiento del desempeño docente y directivo de las instituciones y en la medida en que dichos estamentos cambien la forma de pensar y actuar, mejorará el nivel de calidad educativa, por eso la importancia de esta investigación.

Generalmente, cuando un estudiante falla, la culpa recae sobre el maestro o sobre el mismo educando; sin embargo, en la mayor parte de los casos, la problemática es

más compleja y esta realidad merece una profunda reflexión tomando en consideración las causas psíquicas y del entorno. La calidad educativa involucra a una serie de factores que permiten desarrollar una educación en mejores condiciones, acorde a las capacidades de cada grupo educativo que se maneja a nivel institucional.

La misma sociedad se encuentra dentro del proceso de calidad, a todo a nivel; esta exigencia social impele a los centros educativos a asumir responsablemente todas las acciones encaminadas a ofrecer un servicio educativo de calidad permanente. Pero es importante también, al hablar de calidad educativa, llegar a consensos de significado de las palabras que se refieren a calidad, a fin de que, hablando todos el mismo lenguaje, la comunicación sea más efectiva y eficiente para obtener resultados acorde a las necesidades sociales.

Una buena educación reflejará sus logros en el seno de la sociedad donde se encuentra, por cuanto, el principal beneficiario de su gestión es precisamente la sociedad que la sustenta. Y qué exige la sociedad? Un buen desempeño docente y directivo en la labor educativa en todos los niveles.

Por lo tanto, el objetivo del presente trabajo se enmarca en la investigación de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, como fundamento de la responsabilidad social, así como en el desarrollo de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de estándares de calidad educativa que dan sustento y fundamento a la responsabilidad social, desde la perspectiva de la pertinencia, que la UTPL (Modalidad a Distancia), como formadora de recursos humanos en el área de la educación pueda alcanzar.

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Ministerio de Educación (2012) La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. 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 bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

En esta perspectiva la calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas del Ecuador.

La calidad en educación, es un concepto difícil de definir. Se construye y se perfecciona poco a poco. Fuchs (2005) menciona que una educación de calidad será aquella que ofrezca aprendizajes relevantes, esto es: que sirvan para la vida. Sin embargo es difícil marcar la línea divisoria entre lo que es relevante y lo que no lo es.

La calidad de la educación es la que hace humana y placentera la vida de las instituciones educativas, pues nos recuerda que la escuela no sólo educa para la vida, sino que, es la vida de los estudiantes y profesores. La relación que se establece entre maestro y estudiante y define la calidad de la educación en términos de la calidad humana de dicha relación social.

Sin embargo, quien mejor evalúa la calidad de la educación, sin necesidad de discutir sobre su definición, es la sociedad misma. Lo podemos ver en las pruebas de ingreso a las universidades emitidas por el SENESCYT.

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 a la que está dirigida.

Palafox (2005) 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, Palafox (2005), 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 para el 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 regional.

La calidad es aquella que logra que los estudiantes 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, como consta en la nueva normativa dada por el Nivel Central de Educación.

En este sentido una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que la persona necesita para desarrollarse como ser intelectual, afectiva, moral y físicamente, y para desempeñarse en los diversos ámbitos de la

sociedad. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su realización en los diseños y contenidos curriculares.

Debemos cambiar de concepción en el planteamiento de que la pertinencia, y por ende la calidad de la educación, no se debe reducir a la respuesta de la educación superior a las demandas de la economía o del sector laboral, sino que debe trascender esas demandas y se debe analizar desde la perspectiva más amplia que considere los desafíos, retos y demandas impuestas por la sociedad en su conjunto, articulando el papel que la educación desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de aquella.

1.1 ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Ministerio de Educación (2012) señala que 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.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

1.2 Tipos de estándares

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar. A continuación se explica cada uno de estos.

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.

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.

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Todos los ecuatorianos estamos empeñados en mejorar la calidad de la educación y en generar estrategias para que sea posible. Solo podemos mejorar y lograr mayor calidad, si sabemos en dónde estamos y cómo estamos en relación con unos objetivos y unas metas.

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

La evaluación es un medio que nos permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto nos permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

Un buen trabajo educativo se sustenta en la evaluación de los procesos, en la capacidad de investigar, el fomento de la creatividad y el control metódico de la calidad de enseñanza promoviendo un aprender crítico y constructivo. De esta forma, se propicia la siembra de semillas con un potencial productivo del ciento por uno; buena semilla producirá abundante cosecha; buena enseñanza, excelentes resultados.

Es importante que la organización educativa tenga presente siempre los siguiente elementos evaluativos para ser consecuentes con el mejoramiento continuo de la misma. Según el Modelo Iberoamericano de excelencia de la Gestión hay que evaluar o revisar:

¿Qué resultados se han conseguido hasta la fecha? ¿Cuál es la tendencia? Cuáles son los objetivos anteriores, actuales y futuros? Como queda el desempeño de la organización en comparación con el de otras organizaciones (por Ej. Competidores,

organizaciones mejores en su clase, etc.) ¿Cuáles son las causas de los resultados y que acción se ha emprendido en vista de ello, cuando proceda?. Esto podría incluir por ejemplo, las medidas adoptadas cuando los resultados no han alcanzado el objetivo previsto.

De esta manera, y teniendo presente en forma permanente estos factores se asegura la calidad de la organización pues se topan aspectos de orden estratégico. Un sistema educativo que busca elevar sus parámetros de calidad, debe admitir que su funcionamiento puede presentar serias deficiencias que requieren atención inmediata, si en realidad desea fomentar un sistema de enseñanza con miras a elevar su calidad.

Desarrollar un programa de fortalecimiento de la calidad en los planteles educativos conlleva proponer, definitivamente, soluciones cuya ejecución sea responsabilidad de todos los involucrados institucionalmente; la implementación de un buen programa para elevar la calidad es tarea de la colectividad institucional con los directivos a la cabeza, que debe ser asumido con ilusión, construido con tesón en cada espacio del tiempo y ejecutado integralmente de manera corporativa.

Melhado (2005) considera que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus estudiantes progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles.

Los directivos y docentes de las instituciones educativas son los responsables de asegurar el progreso de sus estudiantes en conjunto con los padres de familia, y buscando asesoramiento de entidades públicas y privadas en aspectos especialmente de índole emocional.

Los enfoques que debemos considerar para medir la calidad de la educación son:

Eficacia: Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos, es decir si el estudiante aprende lo que tiene que aprender.

Relevancia: Los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente a los estudiantes formando profesionales excelentes que respondan a las necesidades sociales.

Recursos y Procesos. Un programa educativo de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que los emplee eficientemente como una buena infraestructura, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema administrativo, metodologías apropiadas de enseñanza aprendizaje.

Para que haya calidad educativa deben existir estos tres enfoques y la responsabilidad por alcanzar una calidad educativa no recae únicamente sobre los directivos sino sobre toda la comunidad educativa: docentes, estudiantes, padres de familia, gobierno, comunidad en general.

Como factores claves que propician la calidad educativa cabe mencionar: la cualificación y formación del docente y directivo, los recursos educativos, el currículum, la innovación y la investigación educativa, la evaluación del sistema educativo.

La preocupación por la calidad es, quizá, lo que caracteriza a nuestros tiempos. La calidad de vida es aspiración legítima de todo ser humano. Esta calidad de vida depende primordialmente de la calidad del quehacer humano y, en último término, de la calidad de los seres humanos. La riqueza de una nación depende de su gente. Y la función de la educación es crear seres humanos de calidad.

Más de una vez, personas ajenas a la labor educativa, consideran como únicos responsables de los resultados negativos a los docentes y autoridades, porque están directamente involucrados con los estudiantes, creyendo que solo de su actuación dependen los resultados de rendimiento. Sin embargo, educar es tarea de todos: escuela, familia y sociedad. Por eso, si hay fallas la responsabilidad es compartida en el plano de solidaridad pedagógica y educativa.

Hacia fines del siglo XX se produce una revolución en el desarrollo organizacional que se inicia con el avance de nuevas tecnologías, las comunicaciones instantáneas, masiva creación de información, Internet y la globalización que dan forma a la era del conocimiento. Estos eventos cambian radicalmente la forma como operan las organizaciones y el desarrollo de los procesos productivos.

En este sentido, las instituciones se encuentran en una época de reflexión y cambio, en la búsqueda de horizontes educativos que den respuesta a las nuevas situaciones producidas con las nuevas disposiciones Ministeriales.

Todas las personas involucradas en la transmisión de conocimientos tienen la obligación de dar lo mejor de sí, para que las generaciones futuras tengan posibilidad de crecer en mejores condiciones de vida. Y la tarea del docente y directivos consiste en buscar nuevas formas de crecimiento del yo para ayudar, eficientemente, a niños, adolescentes y jóvenes, a desarrollar sus capacidades que redunden en beneficio de su propia personalidad y la de sus semejantes.

La obligación de las instituciones educativas es proporcionar a los estudiantes los medios necesarios, cuantitativa y cualitativamente, para que puedan competir satisfactoriamente en un mundo globalizado y tecnificado, por eso la importancia de la evaluación de la calidad en las instituciones educativas.

2.1 Requisito de calidad.

Palafox (2005) señala que el concepto de calidad no es un concepto estático, su definición varía de acuerdo al enfoque que cada uno de los involucrados le quiera dar en un momento determinado; así la calidad está en relación a la eficacia de la función educativa; es decir, un esquema educativo es considerado de calidad si logra sus metas y los objetivos previstos; esto es, si el educando aprende lo que se supone debe aprender.

Otra forma de pensar en un programa educativo de calidad se relaciona con la relevancia; un programa educativo de calidad será aquel que incluya contenidos útiles que respondan a los requerimientos para formar de manera integral al hombre, que prepare profesionales excelentes acorde con las necesidades sociales, a fin de que su integración en la sociedad sea productiva.

Además, el concepto de calidad se refiere a los recursos y a los procesos. Un programa será de calidad si cuenta con los recursos necesarios y los emplea de manera eficiente. Planta física adecuada, laboratorios, programas de capacitación docente, un sistema académico y administrativo organizado, apropiadas técnicas de enseñanza y suficiente equipo son indispensables para el logro de la calidad. Desde luego, la calidad no puede depender únicamente de estos factores, precisa de otros

elementos que inciden de manera directa en la obtención de una buena calidad educativa.

Refiriéndose al concepto de calidad se distinguen tres aspectos: el concepto tradicional de calidad, como excelencia y como satisfacción de requisitos previamente establecidos. La noción tradicional de calidad implica distinción y elitismo, una realidad inaccesible para la mayoría. La noción como excelencia de calidad engloba una visión motivante, a través del mejoramiento de los procesos institucionales. El Ministerio de Educación plantea un camino para alcanzar la excelencia educativa al referirse a los estándares de calidad.

Melhado (2005) menciona que la calidad como excelencia implica la superación de estándares mediocres que involucran insumos y productos; es decir, lo que se emplea para obtener resultados calificados. Una institución que atrae estudiantes, que cuenta con profesores motivados por la mística docente y recursos tecnológicos actualizados, es considerada dentro de los parámetros de calidad; con dichos recursos la enseñanza puede cristalizar buenos profesionales que la sociedad necesita.

La calidad educativa se determina también por la capacidad que tienen las instituciones de satisfacer las necesidades de estudiantes y maestros, de administrativos y padres de familia; capacidad de adaptarse a las exigencias educativas de los estamentos de la comunidad educativa y llenar las expectativas de carácter formativo.

Una educación de calidad está asociada a los resultados educativos del estudiante, manifestado en aprendizajes relevantes y significativos, en un crecimiento personal y social, en cambio de actitudes, en la adquisición de destrezas e identificación de valores que lo convierten en un ciudadano útil y solidario.

Una institución educa en calidad cuando capacita al estudiante en el conocimiento de sus propias posibilidades para enfrentar los retos de la vida, y desempeñarse efectivamente en el ámbito familiar y social, desarrollando los procesos didácticos alrededor del capital humano, favoreciendo el crecimiento holístico de la persona y el crecimiento integral, enfatizando una comunicación formal e informal, con una gestión de colaboración e integración, un estilo de liderazgo participativo basado en

el respeto a las personas, con una estructura organizativa horizontal no piramidal y una sana competencia constructiva a nivel institucional.

2.2 Calidad en la era del conocimiento.

Con la mundialización los requerimientos de productividad enfatizan exigencias de rentabilidad, eficacia y eficiencia, productividad y utilidad empresarial. En el discurso educativo adquiere particular relevancia la calidad, el liderazgo, la planificación como atributos de la gestión educativa correspondiente a los tiempos actuales de la tecnología y el conocimiento.

En el tercer milenio los capitales se integran en una unidad global, con nuevas condiciones de organización, comunicación y requerimiento de mano de obra; por cuanto, en la era de la globalización las economías de los países avanzan progresivamente, a través de la integración económica y comercial entre empresas y la comunicación social entre las personas.

Estas nuevas condiciones de vida generan una importante demanda de capital humano con capacidad para administrar un tipo de organización diferente, las actuales organizaciones se fundamentan en la información y el conocimiento; por esto, exige nuevas prioridades acordes al grado de desarrollo del mundo actual.

Gates (2010) menciona que en las organizaciones empresariales de este tiempo, el conocimiento debe ser maximizado constantemente para alcanzar el éxito, porque la eficiencia no está en los procesos de producción, en el prestigio de la marca o en el seguimiento del mercado sino “en el flujo rápido de información fiable para agilizar los procesos, elevar la calidad y mejorar la ejecución operativa”. Y Gates se pregunta: “ En qué se distinguen las empresas de punta? En realizar –dice- un trabajo de primera con la información, pues, ganar o perder, en términos de rentabilidad, dependerá de la manera de captar, gestionar y utilizar la información”.

Esto quiere decir que la información del conocimiento obtenido sobre cuestiones estratégicas de la competencia empresarial, es un factor de gran importancia para que las empresas mejoren su calidad y se coloquen a la cabeza de sus competidoras; mejorar la calidad, a partir del saber para liderar el mercado.

En la sociedad del conocimiento es significativo el valor creciente del pensamiento creativo y su conversión en factores de producción. La sociedad actual valora, no tanto la cantidad de materia prima o la mano de obra utilizada, sino el conocimiento involucrado en el producto producido; por eso, la mercancía de mayor circulación en el mundo –dice De Zubiría- es el conocimiento.

Actualmente, a diferencia de épocas anteriores, el activo institucional de primera línea es el conocimiento de empleados y trabajadores, tornándose en factor fundamental de producción, en motor de desarrollo y fuente de riqueza y poder más importante.

Valencia (2009) dice que en la era del conocimiento, ¿en qué consiste la calidad educativa? Acorde a las exigencias de este tipo de sociedad una educación de calidad debe formar individuos con una gran capacidad de análisis y síntesis, aptos para indagar la cultura simbólica y sintetizar el flujo torrencial de información. El maestro debe centrar su enseñanza en lo esencial ofreciendo al estudiante los instrumentos analítico-sintéticos para la adquisición de conocimientos.

Aprender a aprehender debe ser la preocupación permanente del educador con sus educandos para que cuando él no esté presente sigan teniendo impacto sus enseñanzas.

La formación de la autonomía y flexibilidad individual son retos de calidad; ofrecer jóvenes con capacidad para tomar responsablemente sus propias decisiones y acciones constituye la cima del proceso educativo.

Por la condición de un creciente individualismo social, una educación de calidad no puede olvidar la vivencia de los valores, sobre todo la solidaridad, en donde el joven pueda ubicarse en la posición del otro para sufrir con sus tristezas y gozar con sus alegrías. Educar para la solidaridad se torna una necesidad ineludible en las aulas de hoy para el hombre del mañana.

No hay crecimiento correcto sin un control adecuado, como no hay calidad de aprendizaje sin evaluación de enseñanza. Si el compromiso del profesor es enseñar es lógico que se evalúe su trabajo según la calidad lograda en su enseñanza y para ello, el mejor criterio sigue siendo el nivel de aprendizaje logrado por sus estudiantes.

En la era del conocimiento la calidad se ha transformado en una necesidad inherente del quehacer humano. Actualmente las acciones, bienes o servicios ofertados a la sociedad para su consumo, si no llevan el sello de calidad, van camino al fracaso.

Palafox (2005) menciona que si lo social exige calidad, ¿cuál es su significado? En el presente estudio, hablar de calidad, se entiende la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio. En el concepto expresado se manifiesta una relación estrecha entre calidad y necesidad; por lo tanto, se puede afirmar que la satisfacción de necesidades de los consumidores, clientes o usuarios, crea la demanda del producto. Ante un producto demandado y satisfecho, entra en juego la calidad; a mayor demanda mejor calidad.

Al respecto viene la pregunta: ¿qué hacer para ofertar un producto de calidad? La calidad no es un golpe de suerte o la acción de un genio luminoso; al contrario, es el resultado de un proceso de gestión integral que abarca todas las etapas de un proceso para llegar a producir un producto o servicio.

Melhado (2005) explica que la calidad en el sector empresarial se refiere a las ventajas adquiridas en la competencia y en la dotación de competencias de producción y mercado para estar a la cabeza de las empresas competitivas. Este tipo de calidad tiene una evidente connotación utilitaria y pragmática. Esta connotación meramente utilitaria del conocimiento y de su aplicación a la producción rentable, es la que se impulsa ahora para los procesos educativos; esto trae enormes implicaciones para el tipo de gestión que en el futuro se ejecuten en los centros de enseñanza y aprendizaje.

Sin embargo, no se puede concebir que la escuela sea tratada lo mismo que una empresa, por lo que la ideología empresarial pura y dura, como filosofía de acción, pueda ser tomada como una ideología educativa válida. Es probable que los valores económicos y de eficiencia del mundo empresarial no sean, por su naturaleza, educativos, ya que exteriorizan la ética del egoísmo, la supervaloración de lo económico, de la competitividad propia de toda empresa mercantil.

Desde lo educativo es cuestionable la radicalidad, la ideología productiva de la empresa que no concibe límites en los medios utilizados para su supervivencia; de que la riqueza es premio al esfuerzo, que el éxito sea alcanzado solo por los mejores

legitimando ciertas actitudes que trascienden las fronteras de lo moral y lo ético. La escuela se sirve de la terminología empresarial pero tamizando su aplicación.

2.3 Principios de la gestión de calidad.

Vásquez (2009) se refiere a la definición del concepto de calidad es el resultado de una evolución en la industria y en los servicios, en donde, hacer lo correcto, de manera correcta y oportunamente, constituyen parámetros de calidad.

A este concepto clásico del mundo empresarial, la calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio. Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de necesidades de los consumidores, clientes o usuarios.

La calidad exige, en segundo lugar, la mejora continua de la gestión y de sus procesos. Unida a esta exigencia está, en tercer lugar, la necesidad de una participación gratificada y gratificante de los agentes que intervienen, la calidad tiene como eje al hombre y su esencia está en la participación activa de todos los actores del proceso, valorando sus criterios e incorporándoles al proceso educativo.

Una gestión bien ejecutada estimula la apropiación colectiva de los involucrados en el crecimiento de la institución, incentiva la autoestima considerando a cada sujeto como talento dotado de creatividad y construye un marco orientador de principios que inciden en la forma de actuar institucional.

Grupo Kaizen (2005) indica que la gestión de calidad total es un compromiso de toda una organización para hacer bien las cosas de manera tal que, todos los integrantes de la institución se ven involucrados y comprometidos con la búsqueda de calidad en todas sus actividades, ofreciendo el mejor servicio educativo mediante una permanente innovación y actualización.

Se diría que la gestión de calidad es una filosofía de dirección generada por una orientación práctica, que concibe un proceso que visiblemente ilustra su compromiso de crecimiento y de supervivencia organizativa. Significa acción enfocada hacia la mejora de la calidad en el trabajo y a la organización como un todo que permite, por

medio de una estrategia coordinada de trabajo en equipo y de innovaciones, satisfacer las expectativas y necesidades del cliente.

Cazorla (2008) menciona que la calidad de gestión se mide a través de sistemas de calidad diseñados para proporcionar el apoyo y el mecanismo necesarios para la conducción eficaz de las actividades relacionadas con la calidad de una organización. Existen varios estándares de calidad como el BS 7750, sobre la gestión del entorno, el INVESTOR IN PEOPLE, que determina la filosofía de calidad, el EUROPEAN QUALITY AWARD, premio europeo a la calidad. En el campo educativo específicamente se aplica el ISO 9001, Pruebas PISSA, constituye el pilar para el desarrollo de una gestión de calidad.

2.4 Gestión de calidad institucional.

Grupo Kaizen (2005) menciona que una institución educativa necesariamente debe trabajar por la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, las normas de la Organización Internacional de Estandarización (ISO) buscan el constante mejoramiento, y los directivos del plantel deben dedicarse con ahínco a esta finalidad marcando objetivos, definiendo pautas de actuación coherentes con el programa general estratégico de mejora continua, estableciendo métodos de trabajo, creando un clima que motive a los trabajadores y los integre en el proyecto si todos unen sus destrezas y habilidades bajo un eficiente liderazgo la mejora institucional será una realidad de satisfacciones y felicitaciones.

Actualmente, es necesario marcar los pasos por el camino de la calidad y, mejorar continuamente, constituye un imperativo vital; cada persona de la institución debe comprometerse con el cambio para mejorar; si cada uno hace bien lo que tiene que hacer, la institución de calidad será una realidad al alcance de la mano.

Para mejorar la calidad será necesario contar con un sistema de gestión de calidad, preocuparse por la satisfacción de los clientes institucionales, trazarse objetivos realizables y ejecutarlos en el tiempo establecido, planificar conforme al periodo disponible, motivar y premiar a los colaboradores, capacitar al personal, establecer

las reglas de juego y observarlas sin hacer concesiones, delegar responsabilidades, evitar el permisivismo y la incompetencia.

El concepto de gestión escolar no es sinónimo de administración escolar aunque la incluye, la organización escolar es junto con la cultura escolar, consecuencia de la gestión. La gestión requiere siempre un responsable y para que esta gestión sea adecuada, el directivo debe estar capacitado para ejecutarla con responsabilidad. Pero la gestión escolar no se reduce a la función exclusiva para el director, sino que pone a dicha función en relación con el trabajo colegiado del personal y lo hace participar en relaciones que a su vez, se establecen entre los diferentes actores de la comunidad educativa incluyendo la comunidad externa.

Por otra parte, gestión es sustantivo que denota acción, una acción de carácter creativo, y como tal, supone cierta intencionalidad y dirección de los sujetos implicados. Por eso, la gestión escolar está asociada con la planeación escolar, así como el quehacer cotidiano con el plan que se va ejecutando.

Las interrelaciones que la escuela establece y la forma en que se tomen las decisiones no son fruto del azar, sino de la intencionalidad colectiva combinada con las tradiciones históricas y la cultura que esa colectividad ha venido construyendo.

Espeleta (2010) sugiere que la gestión educativa tiene que ver además, con la identidad que la propia institución genere y con el nivel de identificación que tengan con ella quienes la conforman. La gestión, por tanto, parece implicar, entre otras cosas, el grado en que el director/Rector es capaz de generar una definición colectiva y dinámica de las diferentes formas para lograr el objetivo central del plantel; es decir, la formación de los educandos. Dichas formas tienen que ver necesariamente con la manera en que se tomen las decisiones y, sobre todo, con el tipo de interrelaciones que la institución promueva, favorezca, acepte. Todo esto va conformando una imagen interior y exterior de la institución con la cual han de identificarse quienes pertenecen a ella.

Es necesario establecer para una gestión de calidad políticas educativas vigorosas, innovadoras, cálidas, cercanas a la escuela, evaluadoras, que pida cuentas pero que brinde apoyo. Para que la gestión se vincule con la calidad educativa se requiere de un sistema educativo que modifique cualitativamente las formas tradicionales de relacionarse.

Otros aspectos de calidad a considerarse son la eficiencia, la efectividad, el liderazgo. En una palabra, la calidad para ser tal debe fundamentarse en varios principios, aunque el más importante, en términos generales, es hacer siempre bien, pues toda gestión de calidad es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de búsqueda de lo bien hecho. Pero asume que para hacer las cosas bien la integridad de las personas, que participan en el proceso productivo, es tan importante, como la efectividad del liderazgo para dirigir la misión de la organización centrada en satisfacer las necesidades de los usuarios, consumidores o clientes.

Cazorla (2008) dice que la gestión de calidad tiene también que satisfacer las necesidades de los clientes externos, pero asume que esas necesidades no podrán ser satisfechas, a menos que los clientes internos sientan que la organización satisface sus necesidades.

La gestión de las organizaciones de calidad tiene como norte alcanzar la plenitud de satisfacción de los clientes tanto externos como internos. Lo más importante es la satisfacción del cliente, con el coste más bajo posible. La institución de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes.

El proceso de calidad total se inicia con el análisis sincero de las deficiencias y la propuesta de soluciones oportunas y viables sustentadas en planes integrales de acción corporativa.

La calidad depende básicamente de las personas, por ello resulta fundamental atender a aspectos como la participación, el compromiso, la implicación voluntaria, la colaboración, el trabajo en equipo, la formación personal, el crecimiento humano como base del crecimiento de la organización.

2.5. Proceso para evaluación de instituciones educativas

Ministerio de Educación (2012) informa que la primera etapa del proyecto de evaluación se inició en febrero de 2011 con la formulación de estándares de calidad educativa, una vez que se diseñaron los nuevos currículos nacionales. Se han propuesto estándares de desempeño docente-directivo, de aprendizaje, de

infraestructura educativa y de gestión escolar, los cuales serán dados a conocer hasta julio de 2012.

En esta fase se realizará la difusión y capacitación respecto de los estándares, se mejorarán las herramientas para el registro de las instituciones y se realizará la formación de los cuadros que desempeñarán las nuevas figuras profesionales de asesores y auditores educativos.

En la última fase de implementación de la evaluación, que se prevé iniciar durante el año 2013, se verificará el cumplimiento de los estándares. De este modo, las instituciones educativas conocerán sus niveles de logros respecto a los lineamientos establecidos por el Ministerio.

Como se puede observar, todo este proceso responde a un sistema en construcción, cuyo objetivo es lograr que los establecimientos educativos públicos y privados alcancen la calidad.

Ministerio de Educación (2012) Uno de los temas que destacó fue el lanzamiento de los Estándares de Calidad Educativa, que fueron diseñados con el propósito de colocar a las instituciones educativas en los principios básicos del desempeño de estándares de calidad internacional, tanto a nivel de desempeño docente y desempeño directivo como a nivel de aprendizaje y de gestión escolar.

El proceso de acreditación tiene tres fases: la primera, el establecimiento de los estándares; la segunda, el sistema de registro para la regulación y acreditación escolar; y la tercera, la implementación.

El objetivo de esta regulación y acreditación es lograr que las instituciones educativas cumplan con estándares de calidad. La evaluación no está hecha para sancionar, sino, más bien, para lograr que tomen decisiones cada vez más acertadas con el propósito de que su gestión y sus resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades de desarrollo del país.

Para realizar estas evaluaciones, un auditor educativo visitará las instituciones a fin de comprobar y verificar de qué manera esta institución se acopla, se ajusta o cumple con estándares de calidad fijados por el Nivel Central. Si existiera un informe de que hay ciertas debilidades en la institución, habrá un proceso acompañamiento que será llevado a cabo por el asesor educativo, y que permitirá construir un plan de

mejora institucional; es decir, actividades programadas dirigidas a cumplir con los estándares”.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

El Ecuador 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.

Ministerio de Educación (2012) menciona que este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.

Esas dimensiones son:

- 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 excelencia.

El nuevo sistema educativo ha generado cambios, tanto en el paisaje organizativo como en el desempeño docente. Para hacer frente a los retos del nuevo modelo conviene consignar y promover mejores prácticas educativas.

La realidad humana está en movimiento, lo está de forma acelerada; en el clima cultural de nuestro tiempo se producen cambios radicales, que hacen pensar en el comienzo de una nueva época histórica de carácter planetario.

3.1 ¿Quién es un docente de calidad?

Ministerio de Educación (2012) señala que una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Aponte (2009) menciona que es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Blanco & Di vora, (2008) señala que existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores. Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase.

Cuando tratamos de la calidad del profesorado, pensamos siempre en su formación continua, tanto en su aspecto pedagógico como curricular, en adecuar su enseñanza a las nuevas disposiciones educativas de la LOEI, en la adaptación de la metodología de las clases, a la enseñanza por destrezas de desempeño, según las propuestas por el Nivel Central de Educación.

En todos estos aspectos se está trabajando con profesionalidad y competencia, pero hoy me gustaría poner el acento en uno muy especial que nos hace mirar más lejos: el importante papel que tiene el profesor como educador. A menudo, el pragmatismo de la sociedad actual lleva a ver la labor de los profesores y de los centros, casi sólo como simples transmisores de conocimientos y de unos ciertos valores genéricos, cuando realmente tanto unos como otros son un importante apoyo para los padres en la educación de sus hijos como personas.

Para hacer bien su labor, el punto de partida es que el profesor tenga verdadera vocación docente, que le guste lo que hace, que se dé cuenta de la importancia de su trabajo y que disfrute haciéndolo, ya que de no ser así podríamos contar con un profesorado que sabe pedagogía, que sabe enseñar, pero que no está capacitado para educar. Si queremos una educación de calidad no se puede reducir la labor de los profesores a impartir unas clases, su tarea es mucho más amplia y atractiva.

El Educador debe aspirar a ofrecer, junto a la buena labor docente, un estilo de vida coherente, que pueda ser un modelo válido para sus estudiantes. Para educar es importante también que los profesores sean capaces de transmitir con su actitud el ideario del centro educativo en el que trabajan, ya que los padres que han optado por ese colegio no podemos olvidar que la familia debe recuperar su protagonismo como escuela de virtudes y transmisión de valores lo primero que esperan es que se eduque a sus hijos conforme a los valores que conforman ese ideario.

Uno de los aspectos que todos los miembros de la comunidad educativa debemos esforzarnos por vivir es la alteridad, esa actitud que lleva a ver en los demás en el estudiante, en otro profesor, en los padres a personas a quienes se puede y se debe ayudar y por tanto el profesor no sólo debe impartir las clases con altura profesional, sino que debe darse él mismo. Si esto se consigue, los padres verán realmente en el profesor un apoyo eficaz en la importante tarea de educar a sus hijos.

Otro aspecto que debe destacar en la labor del profesor y, por supuesto, en la de los padres, es la ejemplaridad. Es verdad que todos queremos dejar un buen legado a las futuras generaciones, pero lo mejor que podemos darles es nuestro ejemplo, no podemos olvidar que una imagen vale más que mil palabras. Nuestros niños y jóvenes necesitan el ejemplo de personas con voluntad, es decir, con la fortaleza necesaria para lograr aquello que consideran bueno y valioso, y conseguir así una

mayor libertad, porque son capaces de alcanzar las metas que se proponen mediante un trabajo esforzado y prolongado en el tiempo.

Los profesores que entienden así su tarea docente sienten profundamente la grandeza de su profesión, son capaces de estar ilusionados con la tarea diaria y harán que su autoridad y su prestigio social sean cada vez más reconocidos.

3.2 ¿Qué hacen los mejores docentes?

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles)

Adicionalmente, los estudios pedagógicos señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

Ministerio de Educación (2012) señala que en los estándares de desempeño docente se establece que, para lograr que los estudiantes tengan una excelente formación, un docente ecuatoriano debería:

- Dominar su asignatura y enseñarla bien.
- Promover el aprendizaje en el aula.
- Desarrollarse profesionalmente de manera continua.
- Comprometerse éticamente con la formación de sus estudiantes y con el buen vivir de los miembros de la comunidad a la que la escuela pertenece.

En dichos estándares, cada uno de estos desempeños generales se describe con mayor detalle. Por ejemplo, el “Dominar su asignatura y enseñarla bien” implica que el docente debería:

- Dominar el área del saber que enseña.
- Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones para diseñar experiencias de aprendizaje.

La formación de docentes eficientes y de calidad es un proceso sistémico donde incluye lo académico, pedagógico, comunicacional y lo vocacional.

3.3 Evaluación del desempeño docente

Ministerio de Educación (2012) menciona que es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa. Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

La evaluación de docentes y directivos se calificará sobre cien (100) puntos y tendrá dos componentes: la evaluación INTERNA que corresponderá al cincuenta por ciento (50%) de la nota total y la evaluación EXTERNA, que equivaldrá al cincuenta por ciento (50%) restante.

Se aplicarán los siguientes instrumentos y pruebas de evaluación:

Evaluación interna de docentes

- a) Autoevaluación: 5%
- b) Coevaluación: 5%
- c) Evaluación de la máxima autoridad del establecimiento educativo o un miembro del Consejo Ejecutivo: 5%
- d) Observación de una hora clase: 15%
- e) Evaluación de estudiantes: 8%
- f) Evaluación de los padres y madres de familia: 12%

Evaluación externa de docentes

- a) Habilidades lingüísticas: 10%
- b) Conocimientos específicos: 30%
- c) Conocimientos de pedagogía: 10%

Para la evaluación de los docentes de la jurisdicción intercultural bilingüe, se agregará una prueba sobre conocimientos en lengua y cultura de la nacionalidad a la cual pertenece el establecimiento educativo en el que trabaja. Esta evaluación no se suma a la evaluación interna y externa.

Cada docente deberá completar al menos cuatro (4) de los seis (6) instrumentos de evaluación interna, de los cuales la observación de una hora clase y la evaluación de padres y/o madres de familia son obligatorios. Estos instrumentos siempre contarán con una calificación y, si quedan o se entregan vacíos, la calificación correspondiente será de cero (0) puntos.

1. 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.

En el desempeño directivo el 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, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

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

Con este modelo de gestión, el Nivel Central 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.

4.1 Programa de Profesionalización para los directivos educativos.

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) señala que en el Desempeño de los Directivos se debe desarrollar habilidades directivas para que los líderes educativos logren:

1. Propiciar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal. El objetivo es garantizar un ambiente y condiciones apropiadas para el aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información de los procesos de seguimiento y evaluación a fin de mejorar el currículo y la educación.
2. Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes.
3. Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que genere una cultura y comunidad de aprendizaje.
4. Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejora del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.
5. Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.
6. Incorporar, de forma habitual, la rendición de cuentas dirigida a docentes, estudiantes, familias y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores, de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.

Esta propuesta se centra en el liderazgo para el aprendizaje y no solo en la gestión escolar administrativa, rol principal, y a veces único, que han venido desarrollando hasta ahora los directivos educativos.

4.2 Formación continua

Ante los nuevos desafíos que suponen todas las reformas que está realizando el Ministerio de Educación es indispensable que los directivos de los centros educativos realicen una evaluación interna para asegurar la calidad de los aprendizajes y de la gestión institucional.

También es su responsabilidad auspiciar procesos formativos formales que ayuden al crecimiento del personal en sus diversas funciones, identificar e impulsar la innovación pedagógica y promocionar proyectos de mejoramiento de la comunidad.

El Ministerio de Educación diseñó un plan de formación continua para directivos, con base en los estándares generales y específicos de desempeño profesional de directivos.

Implementó cursos de formación continua en temas centrales como:

- Gestión Pedagógica
- Rediseño Institucional
- Tendencias Actuales en la Política Educativa Nacional
- Pedagogía y Didáctica
- Evaluación y Aprendizaje
- Apoyo en el Aula
- Liderazgo Educativo

4.3 Evaluación del Desempeño Directivo

Ministerio de Educación (2012) menciona que cada directivo deberá completar al menos cuatro (4) de los cinco (5) instrumentos de evaluación interna, de los cuales la evaluación del Comité Central de Padres y Madres de Familia y del Consejo Estudiantil son obligatorios. Estos instrumentos siempre contarán con una calificación y, si quedan o se entregan vacíos, la calificación correspondiente será de cero (0) puntos.

La cobertura de la evaluación se aplicará de conformidad con el artículo 11 de la resolución n.º 002-12 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, que dice: “Participarán del presente proceso de evaluación los docentes y directivos que no fueron evaluados en procesos anteriores, correspondientes a los Acuerdos Ministeriales 0320-10 y 0025-09. Se evaluarán las mismas asignaturas correspondientes a los procesos anteriores.

La Evaluación de Desempeño Directivo es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y 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 realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión educativa y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

El resultado de la evaluación del desempeño directivo es el punto de partida para generar un plan de desarrollo personal y profesional, en la que se expresan las competencias en las cuales el evaluado presenta un trabajo no satisfactorio para que se implementen las acciones correspondientes para corregir la situación; debe concebirse como un elemento para la reflexión.

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

Es necesario que los directivos inspiren en aquellos con los que trabajan, credibilidad, respeto y confiabilidad. La función de los directivos es la de crear un

conjunto más allá de las partes, una institución no es la suma de las partes, sino ese todo funcional armónico.

En la vida institucional el directivo no puede estar presente en todas las actividades, tomas de decisiones, para estar en todo y a la vez en nada debería por un lado organizar sus espacios de mayor incumbencia, o de mayor urgencia o como también los prioritarios y delegar en otros actores la realización de determinadas tareas.

4. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito, la institución es de carácter Particular Religioso, regentado por las Hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción, jornada matutina. Fueron investigadas 496 personas entre directivos, personal docente, supervisor escolar, estudiantes y padres de familia, así como los miembros del Gobierno Estudiantil, Consejo Ejecutivo y Comité Central de Padres de Familia.

En el desarrollo de esta investigación se aplicarán los diferentes métodos, procedimientos y técnicas que ayudarán a la demostración de los objetivos planteados.

La Recolección de la información se realizó a través de encuestas, entrevistas, fue una observación de campo directa. En el diseño de campo manejamos los sub tipos que asume la dirección en el proyecto de investigación:

4.1 MÉTODOS

4.1.1 Método Científico

Este método nos permitió seguir en forma esquemática el proceso de la investigación, con el que analizamos y determinamos el problema, objetivos, procedimientos estadísticos y la pertinencia de incluir una propuesta a la investigación.

4.1.2 Método de Observación

Consideración que se lo hace para mantener cierta capacidad para basarse en el diagnóstico que aparece en la información primaria que atribuye a un encuestado, este método nos permitió tener una observación directa más abierta del fenómeno identificado.

4.1.3 Método Analítico-Sintético

La investigación se inicia con observaciones individuales, a partir de las cuales se plantean generalizaciones. Las mismas que permitieron hacer predicciones cuya confirmación se refuerza en los datos obtenidos al investigar a los estudiantes, profesores, directivos y padres de familia.

4.1.4 Método Estadístico

Se recogió información, con la cual se elaboró e interpretó datos numéricos por medio de encuestas aplicadas a la Comunidad Educativa.

4.1.5 Método Inductivo-Deductivo

El método Inductivo nos permitió realizar un proceso analítico mediante el cual se parte el estudio de casos, hechos o fenómenos para llegar al descubrimiento acerca del problema planteado, para elaborar la justificación y los antecedentes. Dentro del proceso de investigación el método Deductivo nos permitió estudiar el problema desde sus generalidades para luego establecer las respectivas conclusiones, recomendaciones y llegar a identificar la propuesta de investigación para la institución educativa objeto de nuestro estudio.

4.2 TÉCNICAS

4.2.1 Observación

Se observó a estudiantes, docentes, autoridades y padres de familia, se observaron las acciones en su medio natural, situaciones, con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.

4.2.2 Lectura Crítica

Con la información existente en la guía didáctica y la información de la página WEB del Ministerio de Educación se clarificaron muchos conceptos y pasos a seguir en la presente investigación.

4.2.3 Cuantitativa y Cualitativa

El desarrollo de la investigación concentra las técnicas de recolección de datos cuantitativos obtenidos como es el caso del uso de encuestas o cuestionario, formulada con preguntas con equivalencia. Este cuestionario tiene como objetivo obtener datos relevantes con respecto a las categorías de análisis: desempeño profesional docente y directivo.

El proceso de recolección de los datos obtenidos a través de la realización de las encuestas, entrevistas a los directores de la Unidad Educativa con el fin de determinar asuntos relacionados con la calidad educativa.

4.3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos de investigación que consta en el apartado de anexos, es una encuesta que ayudó en la recopilación de información directamente de la fuente que son las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia investigados.

Fueron diseñadas por el Ministerio de Educación de una forma tal que permitió obtener información objetiva, concreta y argumentativa, es decir con ítems de tipo objetivo con alternativas múltiples.

4.4 POBLACIÓN

Los participantes en esta investigación fueron:

- Hna. Rectora Dra. Elida Duque Bustamante

- MSc. Rommel Arias, Vicerrector
- Docentes de la Unidad Educativa Saint Dominic School
- Docentes de la Institución educativa coevaluadores (Lic. César Jimbo y MSc. Rommel Arias Zamora, Vicerrector)
- Estudiantes del 8vo. 9no. y 10mo Año de Educación General Básica
- Estudiantes del 1ro.2do.3ro. de Bachillerato
- Padres de Familia.

4.5 MUESTRA

La población y muestra a investigarse fue la siguiente:

POBLACIÓN	No. TOTAL	MUESTRA A INVESTIGARSE
Para el desempeño profesional docente:		
Rectora	1	1
Vicerrector	1	1
Inspector General	1	1
Docentes del 8vo. 9no. y 10mo. Año de Educación Básica	13	13
Docentes del 1ro. 2do. y 3ro. Año de Bachillerato	11	11
Estudiantes del 8vo. 9no. y 10mo. De Educación Básica	230	144
Estudiantes del 1ro. 2do. y 3ro. Año de Bachillerato	167	117
Padres de Familia	397	195
Para el desempeño profesional directivo:		
Rectora		
Vicerrector		
Inspector General		

Coordinador de Área	1	1
Consejo Estudiantil	4	4
Comité Central de Padres de Familia	7	7
Supervisor Escolar	1	1
TOTAL	834	496

4.5.1 Procedimiento de cálculo de la muestra

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

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

En donde:

n = tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = tamaño de la población

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

Q = Probabilidad

∞ = Error estadístico = en caso 5% = 0.05

4.5.2 Determinación de la muestra calculada

Selección de la muestra estudiantes del 8vo. 9no. y 10mo. Año de Educación Básica.

N: 230 estudiantes

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

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 230}{(0.05)^2 (230 - 1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) x 0.5 x 0.5 x 230}{(0.0025)(229) + (3.8416) x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{220.892}{0.5725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{220.892}{1.5329}$$

$$n = 144.100$$

$$n = 144 \text{estudiantes}$$

Selección de la muestra estudiantes del 1ro. 2do. y 3ro. Año de Bachillerato

N: 167 estudiantes

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

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 167}{(0.05)^2 (167 - 1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) x 0.5 x 0.5 x 167}{(0.0025)(166) + (3.8416) x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{160.386}{0.415 + 0.9604}$$

$$n = \frac{160.386}{1.3754}$$

$$n = 116.610$$

$$n = 117 \text{ estudiantes}$$

Selección de la muestra de padres de familia:

N: 397 padres de familia

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

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 397}{(0.05)^2 (397 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 397}{(0.0025)(396) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{381.278}{0.99 + 0.9604}$$

$$n = \frac{381.278}{1.9504}$$

$$n = 195.487$$

$$n = 195 \text{ padres}$$

5 RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Resultados de las encuestas para la evaluación de la calidad del desempeño profesional aplicadas a Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito, durante el año académico 2012-2013.

TABLA # 1

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

(24 docentes encuestados)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,408	0,385	1,133	24	1,926	0,080
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,306	0,77	0,824	24	1,9	0,079
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,204	0,924	0,824	24	1,952	0,081
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,153	1,001	0,824	24	1,978	0,082
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,77	1,442	24	2,212	0,092
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,204	0,616	1,236	24	2,056	0,086
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,078	0,408	0,462	0,721	24	1,669	0,070
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,693	0,571

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los resultados indican que los docentes tratan con respeto, estima y consideración a sus estudiantes. Sin embargo es necesario personalizar más la educación, se debe tratar los casos especiales con mayor atención respetando las individualidades de aprendizaje.

TABLA # 2

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,208	0,408	0,308	0,412	24	1,336	0,056
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,104	0,255	0,385	1,03	24	1,774	0,074
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,078	0,306	0,539	0,824	24	1,747	0,073
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0,078	0,204	0,462	1,133	24	1,877	0,078
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,026	0,102	0,308	1,751	24	2,187	0,091
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,026	0,153	0,308	1,648	24	2,135	0,089

2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,052	0,306	0,231	0,515	24	1,104	0,046
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,052	0,204	1,155	0,309	24	1,72	0,072
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0,052	0,255	0,539	1,03	24	1,876	0,078
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,052	0,204	0,616	1,03	24	1,902	0,079
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,204	0,77	1,03	24	2,004	0,084
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,052	0,306	0,308	1,236	24	1,902	0,079
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,052	0,051	0,539	1,442	24	2,084	0,087
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,078	0,102	0,231	1,648	24	2,059	0,086
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,026	0,306	0,693	0,824	24	1,849	0,077
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,078	0,255	0,231	0,309	24	0,873	0,036
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,052	0,255	0,539	1,03	24	1,876	0,078
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,052	0,204	0,693	0,927	24	1,876	0,078
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,078	0,102	0,462	1,339	24	1,981	0,083
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,052	0	0,231	1,957	24	2,24	0,093
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,026	0,051	0,231	1,957	24	2,265	0,094
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,051	0,077	2,06	24	2,24	0,093
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,052	0,204	0,462	1,236	24	1,954	0,081

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0,026	0,204	0,539	1,236	24	2,005	0,084
2.24.2. Sintetizar	0	0,052	0	0,231	1,957	24	2,24	0,093
2.24.3 Reflexionar.	0	0,052	0,051	0,231	1,854	24	2,188	0,091
2.24.4. Observar.	0	0,026	0,051	0,231	1,957	24	2,265	0,094
2.24.5. Descubrir.	0	0,052	0	0,077	1,133	24	1,262	0,053
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,052	0,102	0,231	1,751	24	2,136	0,089
2.24.7. Argumentar.	0	0,052	0,051	0,231	1,854	24	2,188	0,091
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,052	0	0,231	1,957	24	2,24	0,093
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0,153	0,231	1,751	24	2,161	0,090
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,052	0	0,231	1,957	24	2,24	0,093
2.24.12. Escuchar.	0	0,026	0,102	0,231	1,854	24	2,213	0,092
2.24.13. Respetar.	0	0,052	0,102	0,231	1,751	24	2,136	0,089
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,077	2,369	24	2,446	0,102
2.24.15. Socializar.	0	0,052	0,051	0,231	1,854	24	2,188	0,091
2.24.16. Concluir.	0	0,052	0,051	0,154	1,957	24	2,214	0,092
2.24.17. Generalizar.	0	0,078	0,204	0,231	1,442	24	1,955	0,081
2.24.18. Preservar.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	81,262	3,386

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los resultados demuestran que los docentes manejan las habilidades pedagógicas de una manera correcta. Sin embargo hay que profundizar en algunos temas como por ejemplo la evaluación que es un momento importante en el proceso educativo.

TABLA # 3

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,026	0,102	0,231	1,854	24	2,213	0,092
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,026	0,153	0,462	1,442	24	2,083	0,087
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,052	0,204	0,154	1,648	24	2,058	0,086
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0,153	0,231	1,751	24	2,161	0,090
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,052	0,051	0,308	1,751	24	2,162	0,090
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo	0	0,078	0,255	0,231	1,339	24	1,903	0,079
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0,051	0,385	1,751	24	2,213	0,092
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,104	0,255	0,231	1,133	24	1,723	0,072
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,052	0,102	0,231	1,751	24	2,136	0,089
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,052	0,051	0,154	1,957	24	2,214	0,092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,028	0,960

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los maestros afirman ser seguros en sus decisiones, dictando clases con iniciativa y autonomía, tratando siempre que su apariencia personal sea la mejor, a más que disfrutan de la labor que realizan, lo que hace evidente su vocación de educadores, recibiendo a consecuencia de su trabajo la gratificación de sus estudiantes, manifestada por sus expresiones, lo que les motiva para cada día ser mejores.

La relación afectiva entre colegas es gratificante, pero es importante el mismo apoyo en la realización del trabajo diario, lo que permitiría una labor en equipo y la definición de los objetivos educativos. Se debe mejorar la relación entre padres de familia y maestros.

TABLA # 4

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,078	0,102	0,154	1,751	24	2,085	0,087
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,255	0,539	1,03	24	1,85	0,077
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,051	0,231	1,854	24	2,162	0,090

4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,153	0,231	1,751	24	2,161	0,090
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,078	0,255	0,231	0,618	24	1,182	0,049
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,104	0,051	0,231	1,339	24	1,725	0,072
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,078	0,102	0,385	1,236	24	1,801	0,075
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,052	0,051	0,308	1,648	24	2,059	0,086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,078	0,255	0,539	0,824	24	1,696	0,071
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,078	0,255	0,462	1,339	24	2,134	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,855	0,786

Fuente: Encuesta a Docentes "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Se observa que los docentes están en la capacidad de detectar en el aula una necesidad educativa especial. Sin embargo falta una atención personal y elaborar adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Falta realizar entrevistas personales con los padres de familia o representantes de los estudiantes.

TABLA # 5
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	24 cuestionarios		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0,204	0,616	1,133	24	1,979	0,082
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0,026	0,102	0,154	1,957	24	2,239	0,093
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0,026	0,153	0,231	1,751	24	2,161	0,090
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,052	0,051	0,231	1,751	24	2,085	0,087
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,052	0,051	0,154	0,515	24	0,772	0,032
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,052	0,051	0,154	1,957	24	2,214	0,092
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,052	0,051	0,154	0,618	24	0,875	0,036
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,052	0,051	0,154	1,957	24	2,214	0,092
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026	0,204	0,231	1,751	24	2,212	0,092
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,052	0,051	0,077	2,06	24	2,24	0,093
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,991	0,791

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes elaboran y entregan el plan anual y la unidad didáctica estipulada por las autoridades, a la vez que enmarcan este plan en su proyecto educativo, las calificaciones de sus estudiantes, son entregadas en tiempos previstos, las clases son planificadas en el marco del currículo nacional.

TABLA # 6
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0,255	0,231	1,442	24	1,98	0,083
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,102	0,308	1,751	24	2,187	0,091
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,052	0,051	0	0,721	24	0,824	0,034
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090

6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,026	0,153	0,231	1,751	24	2,161	0,090
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Ejecutivos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,052	0,102	0,308	1,545	24	2,007	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,935	0,747

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Falta participación decidida por parte de los docentes al realizar actividades para el desarrollo de la comunidad. Es necesario integrar a los padres de familia y estar abiertos al diálogo.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,052	0,102	0,462	1,442	24	2,058	0,086
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,052	0,204	0,231	1,751	24	2,238	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,026	0,204	0,462	1,339	24	2,031	0,085
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,078	0,153	0,385	1,236	24	1,852	0,077
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,052	0,102	0,154	1,751	24	2,059	0,086
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,078	0,204	0,462	1,03	24	1,774	0,074
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,026	0,255	0,539	1,03	24	1,85	0,077
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,052	0,102	0,462	1,339	24	1,955	0,081
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,979	0,749
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,990

Fuente: Encuesta a Docentes Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

La predisposición de los maestros para aprender de personas, situaciones, ideas, opiniones distintas a la suyas es meritoria, ya que este aprendizaje es muy enriquecedor, y a la vez viable para proponer soluciones a conflictos que se dan en lo laboral, situándolos siempre en el terreno profesional, y comprometiéndose en el cumplimiento de los acuerdos establecidos, lo que lleva a una identificación personal en las actividades realizadas en conjunto, comparando intereses y motivaciones entre compañeros.

Los resultados obtenidos demuestran que los docentes tienen una buena sociabilidad pedagógica con los estudiantes, falta mejorar las habilidades pedagógicas y didácticas. En el desarrollo emocional la mayoría de docentes opinan que se necesita el apoyo de los padres de familia en la tarea educativa. En la atención a estudiantes con necesidades especiales los maestros necesitan mayor capacitación para saber manejar estrategias personalizadas. La mayoría de maestros cumplen con las normas académicas establecidas por la institución. Si existe compromiso con la comunidad y el clima de trabajo es bueno pero se debe mejorar en compartir los intereses y las motivaciones con los colegas.

TABLA # 8

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

(6 coordinadores, evalúan a 10 docentes)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 60 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,96	1,92	2,89	11,550	60	17,32	0,289
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,768	1,92	4,913	7,700	60	15,301	0,255
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,96	1,92	4,335	9,625	60	16,84	0,281
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,96	1,92	4,913	8,855	60	16,648	0,277
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,576	1,344	4,624	12,32	60	18,864	0,314
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,056	1,728	4,046	10,01	60	16,84	0,281
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,96	1,152	4,335	11,165	60	17,612	0,294
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,48	0,96	4,335	13,475	60	19,250	0,321
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,96	0,96	4,335	11,55	60	17,805	0,297
TOTAL	---	---	---	---	---	---	156,48	2,608

Fuente: Encuesta a Coordinadores de Área de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes consideran que el mejoramiento en el desarrollo de estas habilidades, han dado como resultado que los docentes enmarquen el RCI en el proyecto educativo institucional, así también deberán fortalecer la coordinación con los compañeros de área. La innovación de tecnología, información y bibliografía actualizada, en la ejecución de su clase ha dado buenos resultados en el aprendizaje.

TABLA # 9

COEVALUACIÓN DE DOCENTES

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 60 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,96	0,96	4,335	7,700	60	13,955	0,233
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,48	1,92	2,89	9,625	60	14,915	0,249
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,96	0,96	2,89	9,625	60	14,435	0,241
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,96	1,445	15,4	60	17,805	0,297
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,672	0,96	4,335	8,855	60	14,822	0,247
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,932	1,266

Fuente: Encuesta a Coordinadores de Área de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes son puntuales al entregar las calificaciones de los estudiantes, el plan anual y la unidad didáctica en los tiempos estipulados por las autoridades, de igual manera es indispensable para el buen desempeño de todas las actividades, la comunicación asertiva que se realiza mediante la convocatoria a reuniones, a las que el docente concurre puntualmente.

TABLA # 10

COEVALUACIÓN DE DOCENTES

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 60 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,96	4,335	15,4	60	20,695	0,345
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	1,536	4,913	13,475	60	19,924	0,332
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,96	1,445	19,25	60	21,655	0,361
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,48	1,92	2,89	13,475	60	18,765	0,313
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	1,92	2,89	13,475	60	18,285	0,305
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,288	0,96	4,335	14,245	60	19,828	0,330
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,48	0,96	4,335	13,475	60	19,25	0,321
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,48	2,88	2,89	11,55	60	17,8	0,297
TOTAL	---	---	---	---	---	---	156,202	2,603
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,834

Fuente: Encuesta a Coordinadores de Área de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los resultados confirman el ambiente de cordialidad y respeto que existe entre los docentes, sin existir discriminación, aceptando siempre el aprendizaje de personas, ideas y opiniones ajenas, lo que ha provocado un sentimiento de gratificación efectiva entre colegas y estudiantes, se evidencia un alto grado de compañerismo

TABLA # 11

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR

Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO) (10 PTOS)

24 docentes evaluados por los directivos (5) = 24 x 5 =120

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 120 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,406	4,44	3,315	11,210	120	20,371	0,170
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	2,146	2,96	4,641	10,030	120	19,777	0,396
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	1,11	4,292	5,746	9,440	120	20,588	0,412
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	1,998	2,96	5,746	9,440	120	20,144	0,403
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	2,072	3,256	6,188	8,850	120	20,366	0,407

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	1,11	4,144	7,072	10,325	120	22,651	0,453
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	1,332	2,368	7,514	11,800	120	23,014	0,460
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	1,036	3,996	6,63	12,685	120	24,347	0,487
TOTAL	---	---	---	---	---	---	171,258	3,187

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes deben seleccionar los contenidos de aprendizaje, de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, reajustando la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación. También se debe mejorar en el estudiante la habilidad para escuchar a sus compañeros con respeto, y el interés por parte del maestro, cuando un estudiante está ausente, interesándose por el llamado a los padres de familia o representantes.

TABLA # 12
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE DIRECTIVOS

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 120 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	1,184	3,7	7,072	11,505	120	23,461	0,196
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	1,258	4,144	6,409	10,620	120	22,431	0,187
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	1,11	4,44	5,746	12,685	120	23,981	0,200
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	1,406	3,404	5,525	12,095	120	22,43	0,187
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,888	2,812	7,293	13,865	120	24,858	0,207
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	1,258	3,256	6,188	13,275	120	23,977	0,200
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	1,554	3,404	5,967	10,915	120	21,84	0,182
TOTAL	---	---	---	---	---	---	162,978	1,358

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes deben colaborar organizando tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiere. Es fundamental propiciar en el aula el respeto y la no discriminación ante estos educandos, además de que los docentes se capaciten para la detección de estas dificultades en el proceso educativo.

TABLA # 13

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE DIRECTIVOS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 120 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,258	3,256	5,525	12,980	120	23,019	0,192
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	12	3,552	6,851	13,275	120	35,678	0,297
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,962	3,7	7,072	11,210	120	22,944	0,191
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	1,776	3,996	7,293	14,160	120	27,225	0,227
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	1,11	3,552	7,072	12,685	120	24,419	0,203
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	1,258	3,848	6,409	12,980	120	24,495	0,204
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,962	4,144	6,851	11,800	120	23,757	0,198

3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,888	3,256	7,072	14,160	120	25,376	0,211
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,554	3,7	7,072	10,030	120	22,356	0,186
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	1,332	3,404	5,967	12,685	120	23,388	0,195
TOTAL	---	---	---	---	---	---	252,657	2,105

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Las habilidades pedagógicas y didácticas utilizadas son correctas, la mayoría de docentes utiliza bibliografía actualizada y se prepara en función de las necesidades especiales de los estudiantes. Sin embargo se sugiere utilizar material didáctico más creativo y la utilización de los TIC's.

TABLA # 14
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE DIRECTIVOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 120 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	1,332	3,7	6,409	10,325	120	21,766	0,181
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	1,406	3,848	6,63	11,210	120	23,094	0,192
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	1,184	4,144	7,514	8,555	120	21,397	0,178
4.4. Le gusta participar en los Consejos Ejecutivos	0	1,554	4,292	6,188	5,900	120	17,934	0,149
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	1,11	3,7	7,072	12,095	120	23,977	0,200
TOTAL	---	---	---	---	---	---	108,168	0,901

Fuente: Encuesta a Directivos "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

En esta posición es relevante, como los docentes se identifican con su Institución, ya que respetan las normas y reglamentos que esta mantiene, dedicando el tiempo suficiente para la ejecución de sus labores.

TABLA # 15
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE DIRECTIVOS

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 120 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	1,184	3,848	6,188	11,800	120	23,02	0,192
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	1,85	3,404	4,862	9,440	120	19,556	0,163
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	1,924	4,144	4,862	9,145	120	20,075	0,167
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	1,406	3,7	7,072	9,145	120	21,323	0,178
TOTAL	---	---	---	---	---	---	83,974	0,700
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,251

Fuente: Encuesta a Directivos de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes deben involucrarse más con el desarrollo de la comunidad. La educación es un campo propicio para organizar y desarrollar actividades en beneficio de toda la comunidad.

TABLA # 16

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

Evaluación de 261 estudiantes a 24 docentes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 261 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	6,512	19,06	23,85	67,776	261	117,2	0,449
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	4,752	15,89	36,57	67,07	261	124,277	0,476
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	3,872	13,41	37,1	68,482	261	122,868	0,471
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	5,808	10,94	33,92	79,072	261	129,743	0,497
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	6,688	14,83	32,86	67,07	261	121,444	0,465
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,872	13,41	38,16	67,776	261	123,222	0,472
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,928	12,71	43,46	67,776	261	128,872	0,494
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	6,336	13,41	32,86	70,6	261	123,21	0,472
1.8.2. Sintetizar.	0	5,456	11,65	28,62	88,956	261	134,681	0,516

1.8.3. Reflexionar.	0	6,688	14,83	34,45	64,246	261	120,21	0,461
1.8.4. Observar.	0	6,864	17,3	28,09	64,952	261	117,203	0,449
1.8.5. Descubrir.	0	4,752	19,06	33,92	69,188	261	126,922	0,486
1.8.6. Redactar con claridad.	0	6,16	8,472	33,92	76,954	261	125,506	0,481
1.8.7. Escribir correctamente.	0	6,688	15,18	38,16	56,48	261	116,507	0,446
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	6,512	14,47	32,33	71,306	261	124,621	0,477
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	1856,486	7,113

Fuente: Encuesta a Estudiantes "Saint Dominic"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los estudiantes opinan que los docentes deben desarrollar más las habilidades cognitivas y adecuar los temas de acuerdo a los intereses de los estudiantes. Además se debe utilizar la tecnología de comunicación e información para las clases.

TABLA # 17
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	261 cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	6,512	14,12	33,39	72,718	261	126,74	0,486
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	5,104	18,71	28,62	76,954	261	129,387	0,496
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	4,928	15,18	39,22	69,894	261	129,221	0,495
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	4,224	18,71	27,56	80,484	261	130,977	0,502
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	6,512	14,47	32,33	72,718	261	126,033	0,483
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	4,752	15,18	45,58	62,128	261	127,639	0,489
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	769,997	2,950

Fuente: Encuesta a estudiantes de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes si explican la forma de evaluación de su asignatura, utilizando un lenguaje claro y comprensible, recordando siempre al inicio de la actividad los temas enseñados en la clase anterior. Sin embargo se debería perfeccionar en cuanto a la retroalimentación para que sea también participativa y la realización de resúmenes al final de la clase, a más de que sea aprovechado en entorno natural y social para mejorar el aprendizaje.

TABLA # 18
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 261 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	4,4	18,71	34,45	73,424	261	130,983	0,502
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	4,928	16,94	27,56	73,424	261	122,856	0,471
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	4,4	16,94	47,17	56,48	261	124,994	0,479
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	5,632	13,77	34,45	72,718	261	126,567	0,485
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	5,104	16,59	31,27	70,6	261	123,565	0,473
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	6,512	16,24	32,33	69,894	261	124,974	0,479
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	4,576	11,3	39,75	76,954	261	132,576	0,508
TOTAL	---	---	---	---	---	---	886,515	3,397

Fuente: Encuesta a estudiantes de la Unidad Educativa "Saint Dominic

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

TABLA # 19
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 261 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	4,4	16,94	28,09	86,838	261	136,272	0,522
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	4,752	11,3	40,28	79,778	261	136,106	0,521
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,576	14,47	36,04	77,660	261	132,749	0,509
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	4,048	11,3	36,04	87,544	261	138,928	0,532
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	4,576	12	39,75	76,954	261	133,282	0,511
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	5,104	12,36	33,39	81,896	261	132,745	0,509
TOTAL	---	---	---	---	---	---	810,082	3,104
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								16,564

Fuente: Encuesta a estudiantes de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los estudiantes opinan que los docentes si enseñan a respetar a las personas diferentes y a no discriminar a sus compañeros por ningún motivo. No existe agresión verbal ni física por parte de los docentes.

TABLA # 20

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

(16 PTOS)

Evaluación de 24 docentes por parte de 195 padres de familia

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 195 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	2,532	25,26	37,92	47,208	195	112,92	0,579
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	1,688	16	25,28	81,771	195	124,737	0,640
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	1,477	10,53	26,544	95,259	195	133,805	0,686
TOTAL	---	---	---	---	---	---	371,462	1,905

Fuente: Encuesta a Padres de Familia "Saint Dominic"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes mantienen comunicación con los padres de familia de los estudiantes que presentan dificultades especiales, para mantenerlos informados de su desarrollo, promueven la integración de ellos en el aula de clase. Los padres de familia opinan que los docentes deberían planificar con mayor frecuencia actividades en conjunto para beneficio y desarrollo de la comunidad.

TABLA# 21
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 195 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	2,11	16,84	12,64	101,16	195	132,75	0,681
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	3,587	4,21	12,64	118,02	195	138,457	0,710
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	1,477	8,42	18,96	112,12	195	140,976	0,723
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	16,89	8,42	9,48	122,24	195	157,023	0,805
TOTAL	---	---	---	---	---	---	569,206	2,919

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"
 Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los padres de familia opinan que los docentes si son puntuales a la hora de iniciar clases, una mayoría significativa opina que los docentes permanecen durante toda la jornada de trabajo con sus hijos. Sin embargo debería haber un diálogo más frecuente para conocer el rendimiento de sus representados.

TABLA # 22
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	200 cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,11	16,84	31,6	75,87	200	126,42	0,632
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	4,22	16,84	12,64	92,73	200	126,43	0,632
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,22	16,84	25,28	75,87	200	122,21	0,611
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	4,22	8,42	25,28	92,73	200	130,65	0,653
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	8,44	8,42	12,64	92,73	200	122,23	0,611
TOTAL	---	---	---	---	---	---	627,940	3,140

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"
 Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los docentes si tratan con cortesía y respeto a los estudiantes, no agreden ni verbal ni físicamente a los mismos. Falta un poco más de preocupación cuando un estudiante falta a clases y falta mejorar el diálogo con los padres de familia.

TABLA # 23
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 195 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	2,11	8,42	9,48	118,02	195	138,03	0,708
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	2,11	10,53	13,904	107,9	195	134,443	0,689
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	44,22	16,84	12,64	88,515	195	134,443	0,689
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	4,22	16,84	25,28	75,87	195	122,21	0,627
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	3,165	8,42	12,64	109,59	195	133,815	0,686
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,11	8,42	22,12	101,16	195	133,81	0,686
TOTAL	---	---	---	---	---	---	796,751	4,086
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								12,050

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Al analizar los resultados podemos descubrir que los padres de familia, esperan un mayor compromiso por parte del personal docente institucional hacia la comunidad, falta atención a sus representados no se demuestra una educación personalizada, falta un mayor diálogo y acercamiento entre padre de familia y docentes.

TABLA # 24

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

Ejemplo de observación de clases a 24 docentes por el maestrante

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACION	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	18	6
2. Inicia su clase puntualmente.	20	4
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	19	5
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	16	8
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	21	3
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	15	9
Total respuestas	109	35
Puntaje total.	136,25	0,00
Puntaje promedio.	5,68	0,00

Fuente: Observación de una clase Unidad Educativa "Saint Dominic School"
 Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Al total de respuestas **SÍ** se las multiplica por 1.25.
Igual al total de respuestas **NO** se las multiplica por 0.0.

Las actividades por parte de los docentes son iniciadas con puntualidad, da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes presentando siempre el tema, además de ser constante en la revisión de tareas. Faltando tener presente en cada clase el plan algo indispensable para la organización de la clase, evitando la improvisación.

TABLA # 25

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACION	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	20	4
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	19	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	15	9
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	17	7
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	15	9

6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	10
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	18	6
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	4
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	15	9
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	17	7
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	19	5
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	21	3
13. Envía tareas	22	2
Total respuestas	232	80
Puntaje total.	290	0
Puntaje promedio.	12,08	0,00

Fuente: Observación de una clase Unidad Educativa "Saint Dominic School"
 Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

Al total de respuestas **SÍ** se las multiplica por 1.25.

Igual al total de respuestas **NO** se las multiplica por 0.0

TABLA # 26

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	4
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	24	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	21	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	4
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	23	1
Total respuestas	108	12
Puntaje total.	135,0	15,0
Puntaje promedio.	5,63	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	23,39	-

Fuente: Observación de una clase "Saint Dominic"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

Calificación de la Observación de la Clase impartida 23.39/30

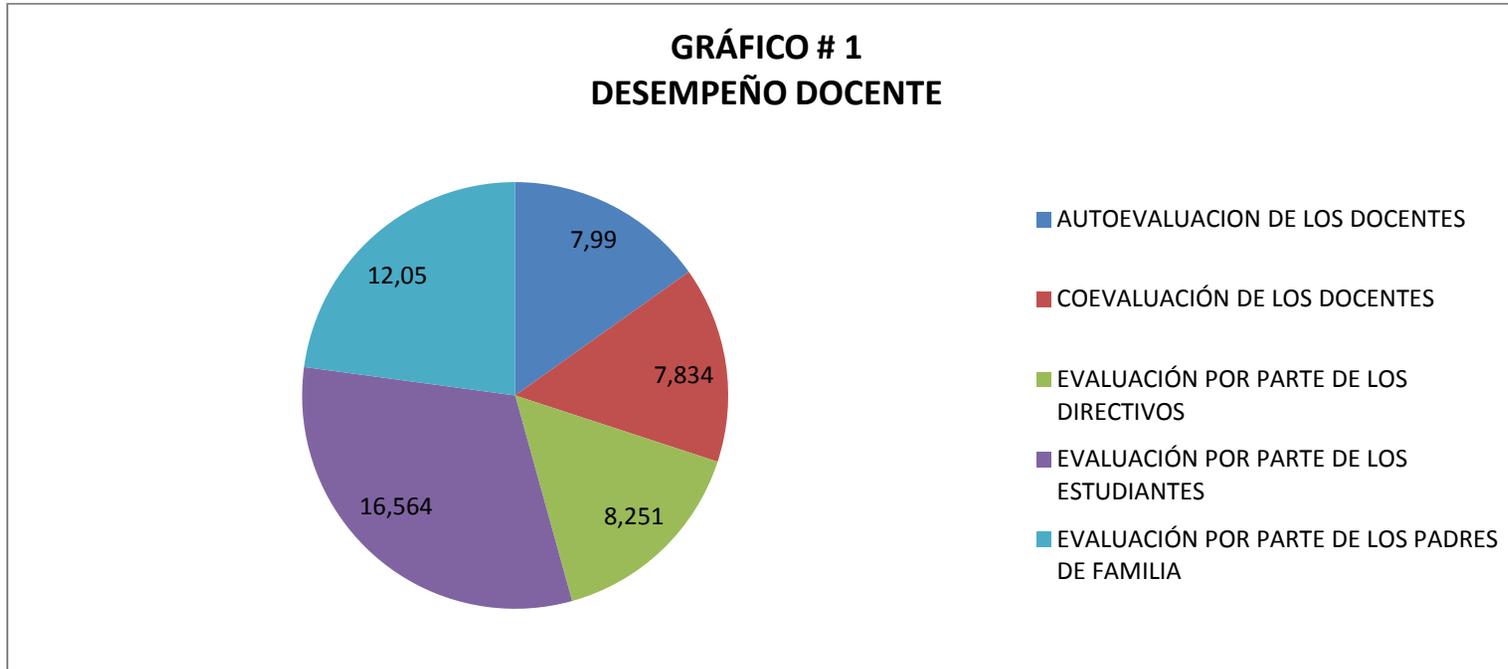
**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:
(16/ 100 PTOS)**

TABLA # 27
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,990		
Coevaluación de los docentes	7,834		
Evaluación de los docentes por los Directivos			
Rector, Vicerrector y 3 Vocales Consejo Ejecutivo	8,251		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	16,564		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,050		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	52,689		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,390		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	76,079	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a Miembros de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez. Mgs



Fuente: Encuesta a Miembros de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

Los resultados obtenidos demuestran que los docentes de la Unidad Educativa Saint Dominic School de la Armenia –Valle de los Chillos de la ciudad e Quito, tienen un promedio de 76,079, categoría A, equivalencia a Excelente. Sin embargo cabe recalcar que la evaluación es sobre /100 puntos, lo cual indica que se debe mejorar en el proceso educativo. Se han logrado grandes objetivos que eso nos anime a seguir fortaleciendo los aciertos y a rectificar las debilidades.

TABLA # 28

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

(Los Directivos son: Rector; Vicerrector; y, 3 Vocales Principales del Consejo Ejecutivo = 5)

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y
MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO****(20.00 PTOS)****Autoevaluación de (1 Rector, 1 Vicerrector
y 3 Vocales del Consejo Ejecutivo = 5****DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186

1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,35	0,4664	5	0,9324	0,186
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0	0,350	0,466	5	0,874	0,175

1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,058	0	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,525	0,699	5	1,398	0,280
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163

1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
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	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,405	11,881

Fuente: Autoevaluación de los Directivos del "Saint Dominic School"
Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

Se puede evidenciar un cumplimiento a cabalidad en lo que respecta a estas competencias sin dejar por alto ninguno de las responsabilidades que atañen a su función.

TABLA # 29

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,350	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	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0	0,175	0,466	5	0,699	0,140
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	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163

2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,116	0,175	0,699	---	0,99	0,198
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	---	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,803	2,761

Fuente: Encuesta a los Directivos del "Saint Dominic"
 Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

La investigación demuestra que el personal directivo es competente, es capaz de organizar, asesorar, supervisar, solicitar, verificar, garantizar y orientar en todos los procesos que estas habilidades pedagógicas requieren.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,795	1,759
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,401

Fuente: Encuesta a los Directivos de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez Mgs

De los cinco Directivos evaluados se obtuvo un promedio de 16,401/ 20 puntos, observando como constancia que existe un buen liderazgo pero que se debe trabajar en varios campos como en las competencias gerenciales y pedagógicas, también mejorar la relación con la comunidad.

TABLA # 31

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO

Ejemplo de evaluación a Los Directivos por parte del Consejo Directivo =

Está formado por el Rector, Vicerrector, 3 Vocales Principales = 5

Al Rector lo evalúa el Vicerrector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

Al Vicerrector lo evalúa el Rector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

A los 3 Vocales los evalúa el Rector (1) y el Vicerrector (1) = 6 cuestionarios

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,059	0,354	0,708	1,416	14	2,537	0,181
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,177	0,236	0,708	0,944	14	2,065	0,148

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,354	0,531	1,416	14	2,301	0,164
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,177	0,354	0,354	1,18	14	2,065	0,148
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,354	0,531	1,416	14	2,301	0,164
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,354	0,531	1,416	14	2,301	0,164
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,118	0,531	1,416	14	2,183	0,156
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,059	0,354	0,354	1,18	14	1,947	0,139
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0,354	0,531	0,9344	14	1,9374	0,138
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,354	0,531	1,18	14	2,183	0,156

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,354	0,531	1,416	14	2,301	0,164
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,059	0,354	0,708	0,944	14	2,065	0,148
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,354	0,531	1,416	14	2,301	0,164
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,118	0,472	0,531	0,944	14	2,065	0,148
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152

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	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0,236	0,531	1,416	14	2,242	0,160
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0,354	1,888	14	2,478	0,177
1.35. Lidera el Consejo Ejecutivo	0	0,177	0,236	0,708	0,708	14	1,829	0,131
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,118	0,472	0,708	0,944	14	2,242	0,160
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,236	0,354	1,888	14	2,478	0,177
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,059	0,236	0,354	1,652	14	2,301	0,164

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,118	0,236	0,354	1,18	14	1,888	0,135
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,236	0,354	1,888	14	2,478	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,236	0,354	1,888	14	2,478	0,177
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,118	0,236	0,354	1,398	14	2,106	0,150
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,236	0,177	1,888	14	2,301	0,164
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152

1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,236	0,354	1,888	14	2,478	0,177
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,177	0,236	0,531	0,944	14	1,888	0,135
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,236	0,708	1,416	14	2,36	0,169
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,118	0,236	0,708	1,18	14	2,242	0,160
TOTAL	---	---	---	---	---	---	131,483	9,392

Fuente: Encuesta al Consejo Ejecutivo "Saint Dominic School"
Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

TABLA # 32

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,177	0,354	0,354	0,944	14	1,829	0,131
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	0,177	0,118	0,531	1,652	14	2,478	0,177
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	0,531	1,652	14	2,419	0,173
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,118	0,354	0,531	0,9344	14	1,937	0,138

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,177	0,236	0,354	1,416	14	2,183	0,156
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	0,708	1,416	14	2,36	0,169
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,118	0,354	0,177	1,416	14	2,065	0,148
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,059	0,354	0,354	1,416	14	2,183	0,156
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,118	0,236	0,177	1,652	14	2,183	0,156
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,059	0,354	0,354	1,652	14	2,419	0,173
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,177	0,118	0,354	1,416	14	2,065	0,148
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,139	2,153

Fuente: Encuesta al Consejo Ejecutivo "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

Los miembros del Consejo Educativo opinan que los Directivos deben rendir cuentas de su gestión a la comunidad y delegar funciones de acuerdo a las normas y reglamentos respectivos. En los resultados obtenidos se puede vislumbrar que los Directivos deben asesorar a los docentes en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean más significativos y funcionales.

TABLA # 33

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,354	2,124	14	2,714	0,194
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,059	0,354	0,531	1,18	14	2,124	0,152
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,354	0,354	1,652	14	2,36	0,169
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,354	0,531	1,652	14	2,537	0,181
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,354	0,354	1,416	14	2,124	0,152
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0,236	0,354	2,124	14	2,773	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,827	1,488
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,033

Fuente: Encuesta a Miembros del Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

Al analizar el puntaje obtenido de 13,033/20, nos demuestra que los Directivos deben trabajar en puntos esenciales para direccionar de la mejor manera a la institución, por ejemplo mejorar el liderazgo y mantener un diálogo abierto con los docentes y los otros miembros de la Comunidad Educativa. No se puede descuidar en el tema de la alta gerencia.

TABLA # 34

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL
(20.00 PTOS)**

Evaluación a los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Ejecutivo=5) por parte del Consejo Estudiantil (Presidente, Vicepresidente, Secretario y 3 Vocales Principales = 7) = 5 x 7 = 35

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	35 cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,358	2,142	5,896	10,010	35	18,406	0,526
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	1,785	4,288	14,300	35	20,731	0,592
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,358	2,856	4,824	10,725	35	18,763	0,061
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,716	3,57	5,36	6,435	35	16,081	0,459

1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,895	2,142	4,288	10,725	35	18,050	0,516
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,358	2,856	4,824	8,580	35	16,618	0,475
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,716	2,856	5,36	5,720	35	14,652	0,419
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,895	3,213	4,824	5,005	35	13,937	0,398
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,179	1,071	2,68	17,160	35	21,09	0,603
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,358	0,714	5,36	14,300	35	20,732	0,592
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,179	0,714	2,144	20,020	35	23,057	0,659
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,179	1,785	3,216	16,445	35	21,625	0,618
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,716	1,785	1,608	15,730	35	19,839	0,567
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,537	2,142	4,824	11,440	35	18,943	0,541
TOTAL	---	---	---	---	---	---	262,524	7,025

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs

Los resultados demuestran que los Directivos son puntuales en su asistencia, no faltan al trabajo, controlan el cumplimiento de la jornada según horarios, exigen puntualidad al personal, supervisan la conformación del Consejo Estudiantil, hacen seguimiento al personal docente y administrativo, pero consideran que es necesario el fortalecimiento y participación del comité de padres de familia en las actividades del establecimiento.

TABLA # 35

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	1,074	2,499	2,68	10,010	35	16,263	0,465
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes.	0	0,895	0,714	3,216	15,015	35	19,84	0,567
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	1,074	2,142	2,68	11,440	35	17,336	0,495
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	1,074	2,142	1,072	14,300	35	18,588	0,531
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,537	0,714	3,752	18,590	35	23,593	0,674
TOTAL	---	---	---	---	---	---	95,620	2,732

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil
 Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

En los resultados se observa que los Directivos deben mantener una comunicación permanente con la comunidad educativa y apoyar más el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

TABLA # 36

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,895	1,785	3,216	12,870	35	18,766	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,358	2,142	4,288	12,155	35	18,943	0,541
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad.	0	0,716	1,785	3,216	10,725	35	16,442	0,470
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	1,253	2,142	4,288	5,720	35	13,403	0,383
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,716	1,428	4,288	10,010	35	16,442	0,470
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,895	2,142	3,216	12,155	35	18,408	0,526
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,716	1,071	4,288	12,870	35	18,945	0,541
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,895	3,57	4,288	6,435	35	15,188	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	0,537	2,142	2,68	12,155	35	17,514	0,500
TOTAL	---	---	---	---	---	---	154,051	4,401
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,158

Fuente: Encuesta a Miembros del Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los resultados obtenidos de 14,158/20 demuestran que los Directivos deben mejorar la comunicación con los representantes de los estudiantes y con toda la población estudiantil, el verdadero líder hace participar a todos los actores educativos y promueve acciones encaminados al desarrollo de la Comunidad.

TABLA # 37

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

20 PUNTOS

Evaluación a los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Ejecutivo =5) por Parte del Comité Central de Padres de Familia (Presidente, Vicepresidente, Secretario 3 Vocales Principales = 7) = 6 x 7 = 35

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 Cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,264	1,315	2,352	9,486	35	13,417	0,383
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	2,104	1,96	10,540	35	14,736	0,421
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,66	2,63	2,352	6,851	35	12,493	0,357

1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,528	2,367	3,136	6,851	35	12,882	0,368
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,66	2,104	2,352	7,905	35	13,021	0,372
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,792	1,841	3,136	6,324	35	12,093	0,346
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,132	1,578	2,744	10,540	35	14,994	0,428
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,528	1,578	3,528	7,905	35	13,539	0,387
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,528	1,052	3,136	8,432	35	13,148	0,376
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,396	1,841	3,92	5,270	35	11,427	0,326
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	0,526	2,744	8,432	35	12,362	0,353
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,66	2,367	3,136	4,216	35	10,379	0,297
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,66	1,841	2,744	3,162	35	8,407	0,240
1.14. Supervisa el rendimiento de los estudiantes.	0	0,264	2,104	1,96	5,797	35	10,125	0,289
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	2,104	2,744	5,270	35	10,778	0,308
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,528	1,841	3,136	7,905	35	13,41	0,383
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,66	1,052	3,136	8,432	35	13,28	0,379

1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,792	1,052	2,744	6,851	35	11,439	0,327
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,66	2,63	3,136	4,743	35	11,169	0,319
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,264	2,104	3,136	8,432	35	13,936	0,398
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,792	0,526	3,136	7,905	35	12,359	0,353
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,132	0,789	2,744	11,067	35	14,732	0,421
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,132	2,104	1,96	8,959	35	13,155	0,376
TOTAL	---	---	---	---	---	---	287,281	8,208
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,264	1,315	3,136	8,432	35	13,147	0,376
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,264	1,052	2,352	10,013	35	13,681	0,391
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,264	1,578	3,92	6,324	35	12,086	0,345
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,66	1,315	1,96	9,486	35	13,421	0,383
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución	0	0,66	1,052	2,352	10,013	35	14,077	0,402

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	0,264	1,052	1,96	11,594	35	14,870	0,425
TOTAL	---	---	---	---	---	---	81,282	2,322

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia del "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Estas competencias casi están cumplidas a cabalidad, debiendo tomar en cuenta mejorar ciertos puntos en los que tiene que ver al rendimiento de cuentas al tesorero del Comité Central y en búsqueda de fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la Institución.

TABLA # 38

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,792	1,315	3,136	6,851	35	12,094	0,346
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,66	1,841	1,96	7,378	35	11,839	0,338
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad.	0	0,528	2,63	3,136	6,324	35	12,618	0,361
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,528	1,315	1,568	9,486	35	12,897	0,368
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,66	1,315	1,96	9,486	35	13,421	0,383
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,528	0,789	2,352	8,959	35	12,628	0,361

3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,792	2,63	3,136	3,689	35	10,247	0,293
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,66	1,315	1,96	7,905	35	11,84	0,338
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,66	1,315	2,352	7,378	35	11,705	0,334
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,66	1,841	1,568	8,432	35	12,501	0,357
TOTAL	---	---	---	---	---	---	121,790	3,480
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				14,010

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

Los resultados obtenidos 14,010/20 demuestran que los Directivos están haciendo bien las cosas en el campo gerencial. Sin embargo hace falta mayor compromiso con la Comunidad y un acercamiento a los padres de familia, ellos deben conocer sobre los Programas a implementarse en la Institución y deben involucrarse más de cerca en el proceso educativo de sus representados.

TABLA # 39

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

(20 PTOS)

Evaluación a Los Directivos (Rector, Vicerrector, 3 Vocales del Consejo Ejecutivo = 5) por el Supervisor Escolar (1) = 5 x 1 =5

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,334	0,501	5	0,835	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178

1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	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 comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,056	0,112	0,167	0,446	5	0,781	0,156
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0	0	0,892	5	0,948	0,190
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 comunitarias.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212

1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	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	0	1,115	5	1,115	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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 estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
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	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190

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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	---	---	---	---	---	---	66,672	13,334

Fuente: Encuesta al Señor Supervisor del "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

El Supervisor evalúa de una manera muy positiva a los directivos cumplen con las competencias gerenciales, transforma los conflictos en oportunidades de aprendizaje, valora y estimula a los docentes y estudiantes.

TABLA # 40

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 cuestionarios	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	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 Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190

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	0,334	0,446	5	0,892	0,178
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	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 estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	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	---	---	---	---	---	---	14,549	2,910

Fuente: Encuesta al Señor Supervisor del "Saint Dominic School"
Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

El Supervisor reconoce la competencia pedagógica de los directivos, organizan los documentos y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, asesoran al personal en metodologías de enseñanza y garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,593	2,319
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,563

TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,593	2,319
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				18,563

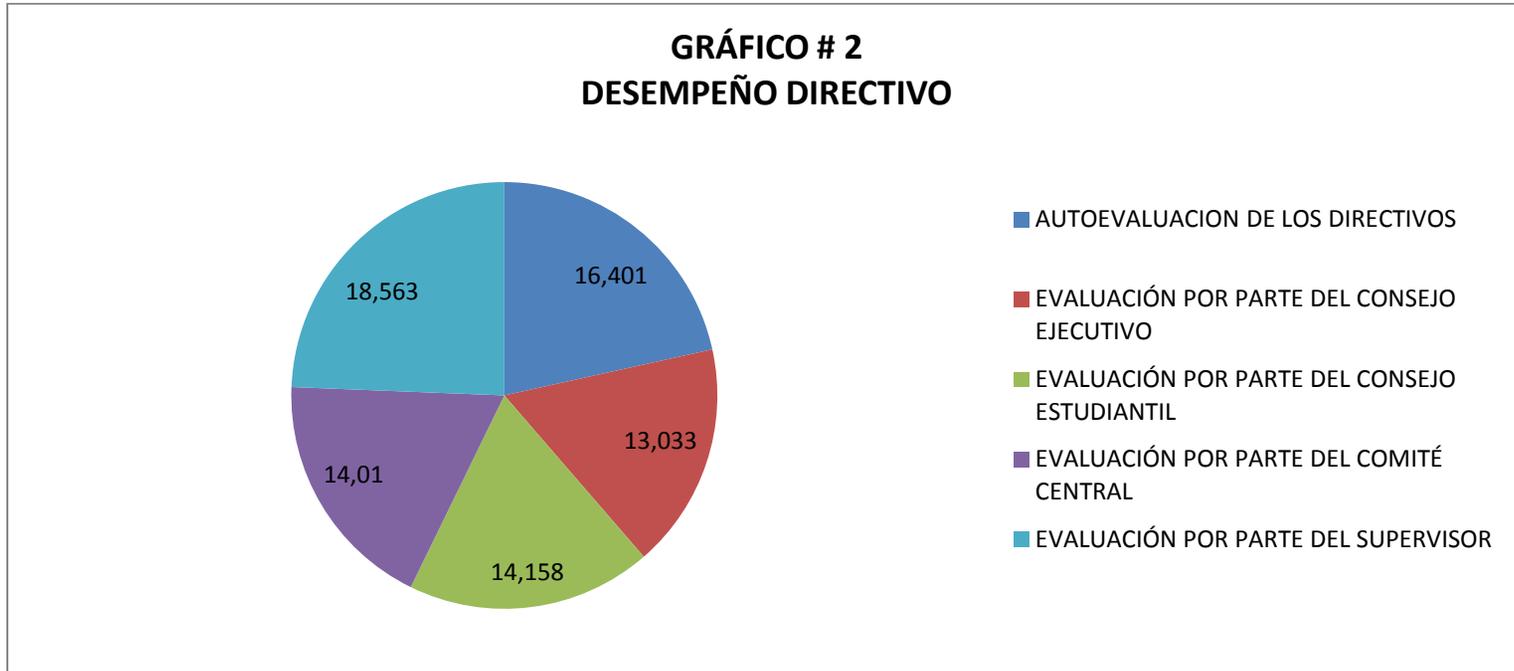
Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez Mgs.

El Supervisor Escolar evalúa de una forma muy positiva a los Directivos de la Unidad Educativa 18,563/20. Es gratificante conocer que el trabajo desempeñado por las autoridades de la Institución es reconocido y valorado por quien representa a la máxima autoridad educativa.

TABLA # 42
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Ejecutivo	16,401		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo	13,033		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	14,158		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	14,01		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,563		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	76,165	A	EXCELENTE



Fuente: Encuesta a Miembros de la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

Autor: María Elena Moya Martínez, Mgs.

La evaluación de los Directivos es de 76,165/100. Hay un reconocimiento muy importante por parte de la evaluación de Supervisión y ese demuestra el papel de los Directivos frente al Nivel Central Educativo. Sin embargo se debe trabajar en un acercamiento con los estudiantes y padres de familia, ellos deben conocer las gestiones que realizan los líderes educativos en bienestar de la institución.

TABLA # 43
EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	76,079/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76,165/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	76,122/100	A	EXCELENTE

Al tener los datos estadísticos finales concluimos que la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Bilingüe “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito promedia en 76,122/ 100 obteniendo una categoría A, equivalencia EXCELENTE.

5.1 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con la implementación de los estándares de calidad el Ministerio de Educación busca alcanzar la excelencia educativa, en la gestión, en los aprendizajes, en el desempeño profesional y en la infraestructura.

Esta investigación versa sobre evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo realizada en la Unidad Educativa Bilingüe “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito, bajo estos parámetros es importante describir cuáles son los estándares del desempeño docente y directivo.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

En base al cumplimiento o no de estos estándares los resultados de esta investigación fueron los siguientes:

Existe entre los docentes el interés y la predisposición por incluirse dentro de los parámetros establecidos, si bien existen falencias en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas, se nota una predisposición para mejorar. La capacitación permanente de los docentes en distintas áreas se torna fundamental para poder llegar a adoptar las herramientas necesarias para cumplir con los mencionados estándares de calidad.

Con todos estos cambios que se pretenden instaurar es vital la buena predisposición de los directivos para cumplir y fomentar el cumplimiento de normas y reglamentos por parte de docentes, estudiantes y personal administrativo.

En primera instancia se puede destacar el que los docentes obtienen una calificación 76,079, categoría A, equivalencia excelente, es una calificación que demuestra compromiso por parte de los docentes con la institución. Sin embargo, existen varios factores por mejorar.

En la investigación se puede considerar que en la institución, el rasgo atribuible responde a los criterios de calidad, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en equivalencia máxima es decir excelente.

Partiendo de parámetros generales como los estándares de calidad, la institución en base a su realidad tanto institucional y comunitaria puede alcanzar niveles de excelencia desde su entorno adaptando su situación a los adelantos modernos pero sin olvidar de reconocer las problemáticas sociales que siempre existirán, es necesario que la institución se relacione y planifique proyectos en beneficio de la comunidad.

La calidad de la educación básica y bachillerato sólo podrá venir del compromiso de los miembros de la institución. Sin negar la necesidad de reformas de fondo en el sistema educativo global, el verdadero cambio de nuestra educación, el cambio cualitativo, es asunto de cada institución, de las personas que ahí trabajan, y de las relaciones que éstas establezcan entre sí, con los estudiantes y con la comunidad a la que sirven.

La calidad que estamos buscando en las Instituciones Educativas como resultado de la educación debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de

valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad y calidez para todos sus habitantes.

La calidad depende de las personas que laboran en la institución, porque son ellas las que pueden adaptar las medidas de política uniformes a los contextos específicos. A la vez, porque son ellas las que son capaces de diseñar estrategias y soluciones para lograr calidad con las condiciones específicas de la demanda y con los recursos de los que disponen para hacerlo. En este sentido la importancia de capacitar al talento humano.

En base a la investigación realizada es evidente que los mejores evaluadores de una institución educativa son sus propios estudiantes, padres de familia, docentes y directivos pues son ellos quienes conocen sus requerimientos, fortalezas y debilidades y está en sus manos lograr un mejoramiento educativo.

El salto cualitativo en educación se dará cuando el personal docente y directivo de cada establecimiento escolar, sea capaz de interactuar adecuadamente con su comunidad, y tal vez en este aspecto será en el que más tendrán que trabajar los docentes y estudiantes de la Institución investigada, la vinculación con la comunidad debe ser el eje del ámbito educativo, pues el colegio y sus problemáticas son el reflejo de la sociedad en la que se desarrollan, lo que ocurre en la comunidad afecta de manera directa a la institución que no puede resolver sus conflictos de forma aislada, no es un ente abstracto debe integrarse y crecer, desarrollando actividades educativas que busquen el desarrollo local e integral.

La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

Todo ello adaptando como se ha dicho el entorno de cada localidad, comprendiendo las diferencias y las realidades logrando así una evaluación cualitativa que sirva como un verdadero diagnóstico institucional y no solo como una forma de intimidación, castigo o persecución a los docentes y directivos. La evaluación debe llevarnos a la toma de decisiones asertivas a la elaboración de planes de mejora porque la realidad es cada vez más cambiante y los docentes y directivos deben estar capacitados para responder a las exigencias actuales.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En esta investigación se tenía como supuesto que la mayoría de instituciones educativas del país tienen las características de deficiente, en función de los estándares de calidad. Sin embargo, en base al análisis de los datos obtenidos se puede concluir que la Unidad Educativa “Saint Dominic School”, en la evaluación obtuvo los siguientes resultados:

- La Institución investigada luego de la evaluación, alcanza un puntaje de equivalente a 76,122, categoría A, equivalente a EXCELENTE.
- En el instrumento de evaluación del desempeño docente se obtiene un puntaje de: 76,079/100 en el que se destacan como aspectos positivos el trato a los estudiantes con cortesía y respeto, la motivación a los estudiantes para despertar el interés en la materia, fortalecimiento de trabajo en grupo y cumplimiento de normativa institucional y como aspectos negativos: el escaso contacto con los padres de familia y la falta de preocupación por las faltas del estudiante.
- En los instrumentos utilizados para medir el desempeño directivo, la Institución obtiene un puntaje de: 76,165/100, que demuestra que se cumple con los estándares de calidad para su correcto desenvolvimiento en búsqueda de alcanzar la excelencia en el proceso educativo. Sin embargo hay parámetros que se deben mejorar.
- La Institución Educativa cuenta con un personal docente capacitado y competente en su desempeño profesional, constituyéndose este aspecto en una fortaleza con la que cuenta la Unidad Educativa. Los resultados evidencian esta realidad, aunque no podemos dejar de mencionar ciertas falencias como: la falta de un trabajo coordinado entre las áreas y con los Padres de Familia de los estudiantes con dificultades académicas.
- Los directivos tienen claro el objetivo de la misión y visión de la Institución. La apreciación de docentes, padres de familia, supervisor, Consejo Ejecutivo y Consejo estudiantil son favorables; reconocen que hay una buena gestión administrativa. Sin embargo es importante planificar actividades conjuntas

para mejorar el proceso de interacción, que involucren a todos los miembros de la Unidad Educativa, permitiendo una mejor coordinación e integración.

- Existe una buena disposición de los directivos como de los docentes, para capacitarse en las innovaciones curriculares. Esto permitirá mejorar el desempeño en las aulas, para mantener la excelencia académica y seguir fortaleciendo la educación de calidad y calidez. La capacitación será importante para ir superando las falencias en el quehacer educativo con la aplicación de los estándares de calidad, que permitirán orientar los contenidos de la enseñanza y lograr aprendizajes significativos.
- La realidad presentada ha permitido conocer las potencialidades y limitaciones del desempeño docente y directivo en el ámbito de la Educación Básica y Bachillerato. Por tal motivo, se plantea una propuesta con aplicación de estrategias funcionales con actividades para mejorar la interacción de los Directivos, Docentes, Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de familia, la cual ayudará a reforzar la utilización de estándares de calidad, que conlleven a corregir las falencias y seguir fortaleciendo el proceso educativo de la Institución.

6.2 Recomendaciones

Al concluir la investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito, considero importante recomendar:

- Que el personal docente y directivo siga fortaleciendo los canales de comunicación, destinados a informar sobre la organización y cultura institucional.
- Que a pesar de que la institución investigada luego de aplicar los diferentes instrumentos de evaluación alcanza un muy buen puntaje es necesario tomar en cuenta aquellos puntos en donde se encuentren debilidades para tomar los correctivos y mejorar la calidad educativa.
- Se debe propiciar por parte de los directivos a los profesores el uso de la tecnología de la información y fomentar la investigación, en caso de ser necesario se pueden organizar talleres y cursos de capacitación docente en las diferentes áreas.
- Los directivos deben implementar un mayor seguimiento del desempeño docente a través de observaciones de clase, a fin de poder conocer de cerca la realidad pedagógica de la institución, debe hacerlo por lo menos una vez por quimestre en cada área.
- Que esta evaluación integral se la realice cada año como una política Institucional y no como una obligación Ministerial. De esta manera se fomenta en los actores de la comunidad educativa la cultura de evaluación como un mecanismo de diagnóstico que ayudará a reconocer las fortalezas y debilidades institucionales para llegar a la tan anhelada educación de calidad.
- Las principales deficiencias de la Institución deben ser expuestas y dadas a conocer por los directivos a todas las partes involucradas para que de esta manera cada quien asuma su responsabilidad en el proceso y se puedan desarrollar las mejores estrategias para superar las debilidades.

- Que se refuerce las actividades para un trabajo corporativo, donde se dé cabida a la reflexión compartida y se acoja los aportes de todos los miembros de la Comunidad Educativa, porque un trabajo en equipo, siempre será de mayor beneficio para seguir creciendo en un proceso educativo de calidad y calidez.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

7.1 Título de la propuesta

“APLICACIÓN DE UN PLAN DE MEJORA EN LA CONVIVENCIA COMUNICATIVA ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES, CONSEJO ESTUDIANTIL, COMITÉ CENTRAL Y COMUNIDAD, DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGUE “SAINT DOMINIC SCHOOL” DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012 – 2013”.

7.2 JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de mejora de la convivencia comunicativa ha sido realizado a través del análisis y las conclusiones obtenidas en la investigación realizada en la Unidad Educativa “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito.

Una vez conocidos los resultados en lo que compete a la evaluación del desempeño profesional de los directivos y docentes, en la Unidad Educativa, es necesario proponer un plan de mejora en las debilidades existentes y de la misma manera fortalecer aquellos procesos presentes en la institución.

Una comunicación efectiva y eficaz es la base en la interacción de todos quienes integran la comunidad educativa. Cada sujeto es conocedor de su propia actividad y capaz de una autoevaluación y coevaluación de los otros actores. Así mismo, reconocer el papel de éstos como sujetos activos, reflexivos y críticos, que también evalúan su propia actividad y poseen la capacidad de evaluar. Con el criterio de evaluar para mejorar.

En este contexto es necesario el planteamiento y desarrollo de estrategias para un trabajo comunitario, colaborativo y comunicativo, donde cada actor de la comunidad educativa tenga una visión compartida, que le permita canalizar el esfuerzo individual, hacia el logro de un fin común. En este proceso es de vital importancia utilizar canales y métodos de comunicación eficiente y la capacidad de compartir información que conlleve a corregir procedimientos en la interacción de los actores de la comunidad educativa.

Por tanto, una vez identificadas las falencias que dificultan una correcta y eficaz comunicación entre los distintos actores que integran este establecimiento, es indispensable buscar las estrategias mediante actividades establecidas de común acuerdo, las cuales permitirán el mejoramiento interactivo y comunicacional, entre todos los estamentos de la comunidad educativa. Así lograremos encaminar en forma conjunta y clara los pasos que normarán los procedimientos para lograr una interacción óptima que sirva de base para mejorar la calidad educativa.

7.3 OBJETIVOS

7.3.1 Objetivo General.

Mejorar la convivencia comunicativa entre Directivos, Docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Comunidad de la Unidad Educativa Bilingüe “Saint Dominic School” de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2012-2013. A través de talleres activos y dinámicos que involucren a todos los miembros para lograr un ambiente armónico.

7.3.2 Objetivos Específicos.

- Organizar talleres sobre la convivencia comunicativa dirigida a los miembros de la Institución habilidades de conducción y acción dinámica de grupos en coordinación, cooperación y apoyo entre todos, mediante talleres sobre cómo mejorar la interacción de la Comunidad Educativa, a realizarse en el mes de diciembre del año 2012.
- Establecer parámetros adecuados que conlleven a crear en la comunidad educativa un clima organizacional, basado en la comunicación, confianza y trabajo en equipo.
- Definir, establecer y aplicar el modelo educativo de la institución en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la básica y el bachillerato que permita orientar la educación de la institución en el desarrollo de las competencias y habilidades comunicacionales.

7.4 Actividades

1. Elaborar un Plan de estrategias comunicacionales dirigido a los miembros de la Institución y a la Comunidad.
2. Definición de temáticas (como por ejemplo comunicación activa) y planeación de cursos y talleres para los miembros de la Unidad Educativa.
3. Planificación de horarios de impartición y disponibilidad de los docentes.
4. Implementar la propuesta diseñada y establecida para mejorar la comunicación en el proceso educativo con la finalidad de mejorar las relaciones y de elevar la calidad en la institución.
5. Implementar la propuesta diseñada y establecida para mejorar los aspectos de tutorías de estudiantes, elaboración de proyectos y actividades extracurriculares institucionales.
6. Programa de refuerzo y mejora de capacitación docente que refuerce, incremente y distribuya el entrenamiento, capacitación y actualización de los docentes de básica y bachillerato con el fin de mejorar el perfil docente y elevar a calidad de proceso de enseñanza –aprendizaje, contemplando las áreas de actualización didáctica y pedagógica, en el área específica de la docencia y en formación humana.
7. Revisar y redefinir objetivos de programas y contenidos, estrategias de enseñanza – aprendizaje y modelo educativo.
8. Aplicación y evaluación de programa mediante encuesta a docentes
9. Capacitación de coordinadores de Áreas y docentes en el modelo educativo de competencias comunicacionales.
10. Delegar responsabilidad a docentes como supervisor de proyectos
11. Propuesta del sistema de evaluación institucional anual en el que todos los actores del centro educativo determinen las falencias del sistema con la finalidad de buscar la calidad educativa.

7.5 LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL.

La investigación se la realizó en la Unidad Educativa Bilingüe “Saint Dominic School” que fue fundada hace 10 años iniciando con 58 estudiantes, 8 profesores y 4 hermanas Dominicanas, de las cuales fui la Directora de la obra educativa. Hoy en la actualidad, gracias a Dios, la obra creció y son 1100 estudiantes que se forman en nuestras aulas dominicanas. Su oferta educativa va desde educación inicial, hasta el bachillerato.

Su ubicación geográfica es en el sector del Valle de los Chillos de la ciudad de Quito. La institución dispone de 60.000 mt², convirtiéndose en unos de los colegios más bellos del sector.

7.6 POBLACION OBJETIVO.

En esta investigación los actores involucrados son: docentes, directores de áreas, directivos: Rector, Vicerrector, tres vocales del Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, estudiantes, padres de familia y líderes de la Comunidad.

7.7 Sostenibilidad de la propuesta

Para que la propuesta alcance los objetivos que se propone es necesario de disponer de los recursos que faciliten su ejecución:

RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes y directivos • Asesor pedagógico • Experto en aplicación de estrategias de mejoramiento comunicacional. • Personal de servicios generales
------------------	---

	y administrativo.
RECURSOS TECNOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Cds. • Impresora • Proyector
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel. • Material de escritorio • Marcadores • Textos • Copias • Carpetas • Esferográficos
RECURSOS FÍSICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aulas • Salón de reuniones • Pizarras
RECURSOS ECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios de la comunidad
RECURSOS ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Cronogramas • Dípticos y Trípticos • Convocatorias • Planificaciones • Documentos de apoyo

7.8 PRESUPUESTO

TALENTO HUMANO	COSTOS	FINANCIAMIENTO
MATERIALES		
Especialistas y Asesores (2)	1.200	Unidad Educativa Saint Dominic School.
Materiales de escritorio, papeles, carpetas, marcadores, esferográficos, papel bond etc.	300	
Libros de apoyo, documentos.	200	
Copias.	200	
Varios	200	
Refrigerio para 30 personas durante los cuatro días.	240	
Diplomas	60	
TOTAL	-----	
	\$ 2400 DOLARES	

7.9 Cronograma de la propuesta

OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO
Mejorar la comunicación entre los miembros de la Unidad Educativa	Elaboración de propuesta de contratación de expertos en las áreas de capacitación a implementar.	Rectora Vicerrector Consejo Ejecutivo Asesor pedagógico.	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Agosto (4 horas)
Propiciar las relaciones de comunicación respeto y apoyo recíproco entre los miembros de la Comunidad Educativa.	2. Definición de temáticas (como por ejemplo comunicación activa) y planeación de cursos y talleres para los miembros de la Unidad Educativa.	Rectora Vicerrector Consejo Ejecutivo Asesor pedagógico. Capacitadores	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Septiembre (8 horas)
Motivar y crear conciencia que la capacitación docente es indispensable en estos momentos de	3. Planificación de horarios de impartición y disponibilidad de los docentes	Rectora Vicerrector Asesor pedagógico. Maestros	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Octubre (4 horas)

cambio				
Elevar la calidad educativa.	4. Implementar la propuesta diseñada y establecida para mejorar la comunicación en el proceso educativo con la finalidad de mejorar las relaciones.	Vicerrector Consejo Ejecutivo Asesor pedagógico. Capacitadores	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Durante todo el año lectivo
Mejorar las relaciones docentes – estudiantes	5. Implementar la propuesta diseñada y establecida para mejorar los aspectos de tutorías de estudiantes, elaboración de proyectos y actividades extracurriculares institucionales.	Vicerrector Maestros Capacitadores	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos.	Durante todo el año lectivo
Motivar a los estudiantes para vivir un ambiente más cordial y comunicativo.	6. Iniciar con Programas de tutorías a los niveles de básica media, superior y bachillerato.	Vicerrector Maestros	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos.	Durante el primer quimestre.

Mejorar el perfil docente y elevar a calidad de proceso de enseñanza – aprendizaje	7. Programa de refuerzo y mejora de capacitación docente que refuerce, incremente y distribuya el entrenamiento, capacitación y actualización de los docentes de básica y bachillerato, contemplando las áreas de actualización didáctica y pedagógica, en el área específica de la docencia y en formación humana.	Vicerrector Maestros Capacitadores	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Durante el segundo quimestre
Conocer los avances de la obra educativa.	8. Revisar y redefinir objetivos de programas y contenidos, estrategias de enseñanza – aprendizaje y modelo educativo.	Rectora Vicerrector Consejo Ejecutivo Asesor pedagógico.	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos.	Al finalizar cada quimestre.

Revisar los avances en el proceso de desempeño docente.	9. Aplicación y evaluación de programa mediante encuesta a docentes.	Vicerrector Asesor Pedagógico Maestros	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Al finalizar cada quimestre
Capacitar a los docentes sobre competencias comunicacionales.	10.Capacitación de coordinadores de Áreas y docentes en el modelo educativo de competencias comunicacionales	Asesor Pedagógico Vicerrector Consejería Estudiantil Docentes	Recursos Humanos Materiales y Tecnológicos	Enero (20 horas)
Animar a los docentes corresponsables del proceso educativo.	11.Delegar responsabilidad a docentes como supervisores de proyectos	Vicerrector Docentes	Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos	Durante todo el año lectivo.

<p>Aplicar la propuesta sobre el sistema de evaluación en la institución.</p>	<p>12. Propuesta del sistema de evaluación institucional anual en el que todos los actores del centro educativo determinen las falencias del sistema con la finalidad de buscar la calidad educativa.</p>	<p>Rectora Vicerrector Consejo Ejecutivo Asesor pedagógico. Capacitadores</p>	<p>Recursos Humanos. Recursos Materiales y Tecnológicos</p>	<p>Al finalizar cada año.</p>
---	---	--	---	-------------------------------

8. BIBLIOGRAFÍA

Blanco Guevara, E., & Divora, M. (2008) Evaluación del desempeño docente. Ediciones Modernas.

Casanova, M. A. (2009). Manual de Evaluación Educativa. Barcelona

Cazorla, J (2008) Gestión de Calidad. Recuperado (07/08/2012) de <http://www.emagister.com>

Diaz, A. S. (2006). Evaluación de la calidad en los Centros Educativos. Coruña

Espeleta, J. (2010). Gestión Educativa. Recuperado (08/08/2012) de <http://suite101.net/article/conceptos-de-gestion-educativa>.

Evans, J. L. (2007). Managing for Quality and Performance Excellence. (7ma edición). Boston, USA.

Fuchs, C. (2005). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. S/C: Revista El Diario Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibañez.

Gates, Bill (2010) Para gestionar una empresa. USA

Grupo Kaizen (2005). Gestión de Calidad. Recuperado (10/08/2012) de <http://www.gestiopolis.com>.

Jazo, M. A. (2010). Evaluación del Desempeño del Directivo. Gestión Directiva y Liderazgo. México

Llorens Montes, F. J., & Fuentes Fuentes, M. d. (2005). Gestión de la calidad empresarial.

Melhado, Oscar (2005) Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior, El Salvador.

Ministerio de Educación (2012) Estándares de Calidad. Recuperado (08/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/calidad-educativa-pes.html>.

Ministerio de Educación (2012) Estándares de Calidad. Recuperado (08/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/calidad-educativa-pes.html>.

Ministerio de Educación (2012) Estándares de Calidad. Recuperado (12/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/home/1153-mineduc-dio-a-conocer-lineamientos-para-evaluacion-de-instituciones-educativas.html>.

Ministerio de Educación (2012) Estándares de Calidad. Recuperado (10/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/calidad-educativa-pes.html>.

Ministerio de Educación (2012) Estándares de Calidad. Recuperado (14/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/component/search/?searchword=desempe%C3%B1o+docente&ordering=newest&searchphrase=all>.

Ministerio de Educación (2012) Foro Latinoamericano de Educación. Recuperado (11/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/home/1247-ministerio-de-educacion-presente-en-el-foro-latinoamericano-de-educacion-en-buenos-aires-.html>.

Ministerio de Educación (2012) Foro Latinoamericano de Educación. Recuperado (11/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/home/1247-ministerio-de-educacion-presente-en-el-foro-latinoamericano-de-educacion-en-buenos-aires-.html>.

Ministerio de Educación (2012) Evaluación del desempeño docente. Recuperado (12/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>.

Ministerio de Educación (2012). Desempeño de los Directivos. Recuperado (12/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/component/content/article/108-siprofe/357-induccion-siprofe.html>.

Ministerio de Educación (2012) Evaluación del desempeño docente y Directivo. Recuperado (14/08/2012) de <http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>.

Mondy, R. Y. (2006). Administración de Recursos Humanos. México

Paladines, C. (2005). Historia de la Educación y del Pensamiento Pedagógico Ecuatorianos. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Palafox, Juan Carlos (2005) Calidad Educativa, México.

Roqueñi Rello, J. M. (2008). Educación de la Afectividad, Ediciones Universidad de Navarra.

Tejedor, F. J. (2011). Evaluación del Desempeño Docente. Evaluación del Desempeño Docente. Salamanca.

Valencia, V (2009) Era del Conocimiento. Recuperado (13/08/2012) de <http://www.filosofia.mx>

Vásquez, A (2009). Concepto de Calidad. Recuperado (09/08/2012) de <http://www.elprisma.com>.

ANEXOS

9. ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiengo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					

4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelos, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					

4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación: ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: **GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

ANEXO 5

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					

1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 6**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA****ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN****MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA****Matriz de Evaluación: Observación de clase**

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad? Sí No**¿Quién aplicó la ficha?** Rector Director Delegado**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA** **Matemática** **Lenguaje** **Ciencias Naturales** **Ciencias Sociales** **Historia** **Literatura** **Biología** **Física** **Química** **Informática** **Inglés** **Otras (especifique).....** **Educación especial para niños y niñas.**

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**Educación Básica**

() 1° EB () 2° EB () 3° EB () 4° EB 5° EB

() 6° EB () 7° EB () 8° EB () 9° EB 10° EB

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

Objetivos de la clase: Son enunciados cortos y simples que expresan la idea principal de lo que el docente pretende que el estudiante aprenda como resultado de la clase.

Fecha de Evaluación.

ANEXO 7

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					

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

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

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 8

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					

1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					

1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Lidera el Consejo Técnico.					
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44.Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					

1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 9

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 10

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los estudiantes.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO11

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					

1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	------------

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



"Formamos personas
nuevas para un
mundo nuevo"

Unidad Educativa Particular
"SAINT DOMINIC SCHOOL"

ARMENIA - VALLE DE LOS CHILLOS
César Dávila Andrade n10-222 y Charles Darwin

TELF: 2078-306
2078-628

QUITO - ECUADOR

Quito, 8 de Noviembre del 2012

CERTIFICADO

A petición de la interesada y en mi calidad de Rectora de la Unidad Educativa Particular "Saint Dominic School", CERTIFICO que la MSc. Hna. María Elena Moya Martínez, con CI 1600296766, realizó la investigación al Consejo Ejecutivo, Personal Docente, Padres de Familia y Estudiantes.

Requisito que le servirá para su Masterado con el Tema "Evaluación del Desempeño Profesional, Docente, Directivo de Educación Básica y Bachillerato en la Unidad Educativa "Saint Dominic School"

La interesada puede hacer uso del presente certificada como a bien tuviere

Atentamente,

Msc. Dra. Elena Moya Martínez
Msc. Dra. Elena Moya Martínez B.



ANEXO 13
FOTOS DEL SAINT DOMINIC SCHOOL

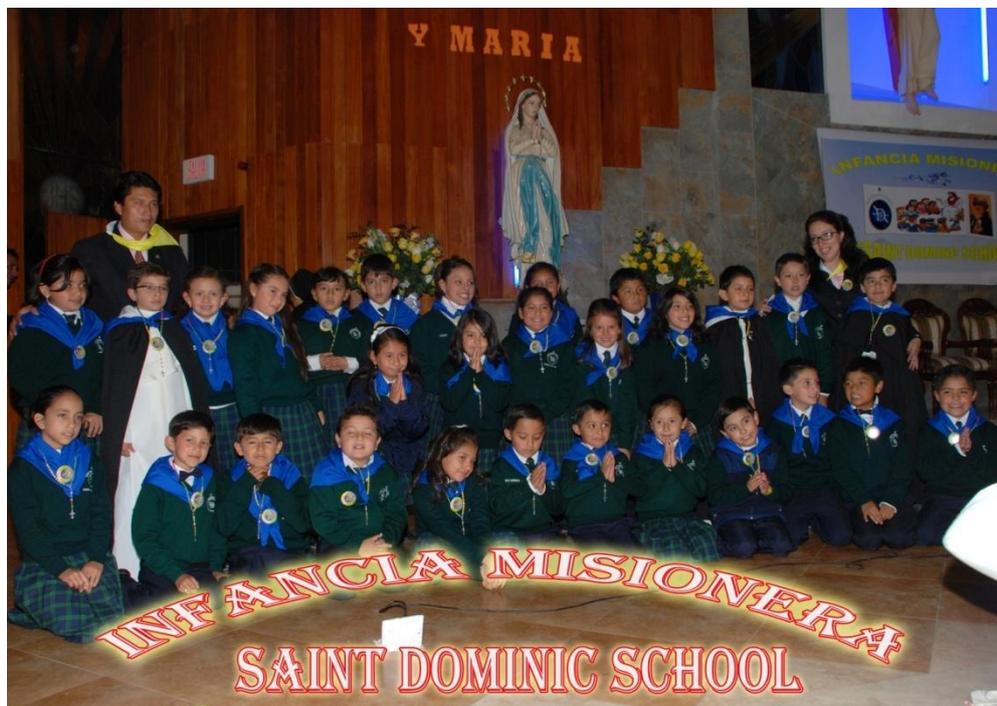


DIA DE LOS DEPORTES





FORMACIÓN EN VALORES ESPIRITUALES





OPEN HOUSE

