



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Tema:

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Pedro Luis Calero, de la ciudad de Quito, parroquia el Inca, durante el año lectivo 2012-2013

Tesis de Grado

AUTOR: Bustamante Bustamante, Diego Javier, Lic.

DIRECTORA: Herrera Sarmiento, Grey Esperanza, Mgs.

CENTRO REGIONAL QUITO - ECUADOR

AÑO 2013

CERTIFICACIÓN

Quito, abril de 2013

Grey Esperanza Herrera Sarmiento, Mgs.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Pedro Luis Calero, de la ciudad de Quito, Parroquia el Inca, durante el año lectivo 2012-2013**”, presentada por Diego Javier Bustamante Bustamante, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Mgs. Grey Esperanza Herrera Sarmiento
DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Diego Javier Bustamante Bustamante**, 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 señala: “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”.

Quito, abril de 2013

Diego Javier Bustamante Bustamante

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Diego Javier Bustamante Bustamante
CI. 1104180912

DEDICATORIA

*Dedico este trabajo en primer lugar a Dios,
Quien de un modo misterioso pero real,
me ha acompaña siempre en todo lo que hago.*

*A ti madre amada,
porque quien te puso tal nombre,
no hizo más que ejemplificar la Luz
que eres y tienes para todos tus hijos.*

*A mi querida familia, de quien gozo
de su aprecio y amor.*

*A los amigos todos que he logrado
cultivar en este camino de la vida religiosa,
y de los que guardo mis más nobles recuerdos.*

Diego Javier Bustamante Bustamante

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a las personas e instituciones que me han permitido consolidar esta propuesta, a quienes de un modo u otro con sus palabras y motivación, han puesto en movimiento ese motor que se llama entusiasmo y gusto por hacer las cosas.

A mi querida Universidad Técnica Particular de Loja, que me ha permitido realizarme en esta especialidad que tanto representa para mí: la docencia. De esta casona estudiantil realmente se cumple aquel lema publicitario suyo: “decide ser más”; comprendida esta frase, no como un simple ser más que otros, sino explotar desde nuestra personalidad los dones que el Padre Celeste ha puesto en nosotros, dones que debemos ponerlos al servicio de la humanidad.

A mí estimada Directora de Tesis, la Dra. Grey Esperanza Herrera, vayan mis profundos deseos de bienestar en tan noble vocación que compartimos, más que una mera dirección, su trato amable y cordial, ha sido digno de las personas que poseen un alto espíritu de nobleza.

Mi gratitud a la Unidad Educativa Particular “Pedro Luis Calero”, en la persona de la hermana Mariana Guerra, Directora General; al Lic. Xavier Chávez Núñez, Rector de la Unidad Educativa. De sobremanera, a todo ese grupo querido de compañeros docentes que supieron valorar mi esfuerzo y me animaban en la consecución de este objetivo. Gratitud también a los estudiantes, padres de familia, y personal administrativo.

A mis queridos amigos religiosos: Fray Fernando Robalino O de M, Fray Jorge Armijos OFM (docente investigador), Fray Luis Agurto O de M, Fray José Delgado OFM, Fray Patricio Bonilla OFM (Decano de la Facultad Cardenal Bernardino Echeverría), Fray Guido Fabián Díaz Obaco O de M. A ti, estimado Luis Francisco Tolosa, que me motivaste en estas tierras colombianas a realizar esta investigación, gracias en verdad.

En fin, a todos ustedes mis amigos de toda la vida, nombrarlos me llevaría muchas páginas más, pero saben que forman parte de mí y de mi historia. Dios y Nuestra Madre de la Merced les bendigan.

Con el aprecio y la estima de siempre,

Diego Javier Bustamante Bustamante

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
ACTA DE CESIÓN	III
AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
1. RESUMEN	X
2. INTRODUCCIÓN	1
3. MARCO TEORICO	5
CAPÍTULO 1:	
LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
1.1. Conceptualización de calidad de la educación	7
1.2. La calidad total	10
1.3. Círculos de calidad	11
1.4. Gestión de la calidad y mejoramiento escolar	12
1.5. Enfoques	13
1.6. Estrategias	14
1.7. Herramientas	15
1.8. Los estándares de calidad en la educación ecuatoriana	
1.8.1. Estándares de aprendizaje	18
1.8.2. Estándares del desempeño profesional	19
1.8.3. Estándares de gestión escolar	
1.9. Pasos progresivos requeridos para la gestión de la calidad en los centros educativos	
1.10. Legislación educativa ecuatoriana referente a la calidad educativa	20
CAPÍTULO 2:	
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	21
2.1. Conceptualización de la evaluación	22
2.2. Evaluación de las instituciones de educación formal	23
2.3. Evaluación de la docencia	24
2.4. La evaluación de los planteamientos institucionales	25

2.4.1. El Proyecto Educativo Institucional (PEI)	26
2.4.2. El Proyecto Curricular Institucional (PCI)	
2.4.3. El Reglamento Interno (RI)	27
2.5. Legislación educativa ecuatoriana referente a la evaluación de la calidad	
2.5.1. Constitución de la República del Ecuador	28
2.5.2. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)	29
CAPÍTULO 3:	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	31
3.1. Conceptualización de la Evaluación del Desempeño Docente	32
3.3.1.1. Sociabilidad pedagógica	33
3.3.1.2. Habilidades pedagógicas y didácticas	
3.3.1.3. Desarrollo emocional	35
3.3.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales	36
3.3.1.5. Aplicación de normas y reglamentos	37
3.3.1.6. Relación con la comunidad	39
3.3.1.7. El clima de trabajo	
3.3.1.8. Disposición al cambio	
CAPÍTULO 4:	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	40
4.1. Competencias gerenciales	
4.2. Competencias pedagógicas	41
4.3. Competencias y liderazgo en la comunidad	43
4.4. Características de desempeño específicas de los directivos	
4. METODOLOGÍA	45
4.1. Participantes	
4.2. Muestra de investigación	46
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	49
4.4. Diseño y procedimiento	51
4.5. Comprobación de supuestos	54
5. RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION	55
5.1. RESULTADOS	
5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	160
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	183

6.1. CONCLUSIONES	
6.2. RECOMENDACIONES	184
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	186
8. BIBLIOGRAFÍA	194
9. ANEXOS	199

1. RESUMEN

La presente investigación educativa persigue la “evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador”. El lugar investigado es la Unidad Educativa Particular “Pedro Luis Calero”, ubicado en la parroquia San Isidro del Inca, en la ciudad de Quito. Se ha recurrido a la aplicación de instrumentos para docentes (6) y directivos (5), a fin de determinar tal desempeño.

El resultado de la investigación, determina que la institución goza de excelencia en la calidad educativa, con categoría de A. Existe pertinencia en los ámbitos: gerenciales, pedagógicos, didácticos, y de relación con la comunidad. Se concluye que la Institución educativa, posee procesos de calidad educativa relacionados con los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.

El proyecto de mejoramiento educativo que proponemos, es la implantación del sistema de calidad ISO 9001. Invitamos al lector a profundizar esta interesante temática de actualidad educativa.

2. INTRODUCCIÓN

La calidad ha dejado de ser observada desde el prisma de las instituciones industriales y de bienes de consumo, pregonada por estándares empresariales de los grandes emporios tecnócratas, para satisfacer algún requerimiento social. Actualmente, esta actitud ha migrado a todos los ámbitos de la vida humana, el más importante de ellos es el desarrollo del pensamiento humano, y las repercusiones del hombre en el medio comunitario, para que sirva con eficiencia a la sociedad en donde habita y existe, hablamos concretamente del fenómeno educativo.

La calidad requiere de un planeamiento estratégico para consolidar las aspiraciones de los grupos sociales donde se aplica, en la trama educativa, se requiere de la evaluación para intervenir los diferentes hechos del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo crear horizontes de metas con la calidad deseada, tomando decisiones adecuadas en los procesos de planificación y mejoramiento. En tal razón, hemos querido intervenir la realidad educativa en la Unidad Educativa Pedro Luis Calero, bajo la temática: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero de la ciudad de Quito, parroquia el inca, durante el año lectivo 2012-2013.

En esta línea de acción, la Universidad Técnica Particular de Loja, líder en investigación de proyectos educativos y de intervención social en el Ecuador, ha considerado oportuno indagar tales realidades. La metodología de la Universidad se hace factible gracias al modo aplicativo tipo puzzle, que consiste en realizar investigaciones masivas por medio de los estudiantes que optan por los diferentes títulos de tercer y cuarto nivel, para contribuir a elaborar proyectos macros para la investigación en el plano nacional e internacional. De este modo, la Coordinación de la Maestría en Pedagogía ha determinado indagar sobre la calidad del desempeño en las instituciones de nivel medio y bachillerato del país.

La Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, Institución educativa con una trayectoria de 55 años de experiencia, brindó inicialmente sus servicios como escuela, actualmente tiene grados hasta el décimo año de Educación General Básica. Tal prestación de servicios educativos contiene un cariz religioso y cimentado en valores humanos y cristianos. En su Proyecto Educativo Institucional (PEI) contempla los aspectos esenciales de la misión y visión. La misión institucional

afirma que: “La Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero ofrece a la comunidad una educación católica integral, de calidad; que desarrolle la capacidad de resolver problemas cotidianos mediante la práctica de valores humano-cristianos promoviendo el mejoramiento de la convivencia social”. Mientras que su visión expone que: “La Comunidad Educativa Elisiana en el año 2015 será una Institución innovadora en las propuestas pedagógicas, pionera en la formación de seres humanos competentes, con una actitud crítica y liderazgo social para construir su proyecto de vida en los diferentes ámbitos”. En tal virtud, nuestra investigación se relaciona directamente con las aspiraciones y los planteamientos institucionales, destacando el tema de la calidad en el desempeño docente y directivo. Anteriormente se habían iniciado en la Institución algunas mejoras al proceso de la calidad educativa, con la implementación de un Comité de Calidad que socializó el tema y promovió algunos avances en lo referente al ornato, presentación de la Institución, atención en los servicios estudiantiles, y la optimización de diferentes espacios para el aprendizaje de los alumnos.

Desde esta óptica, la Universidad Técnica Particular de Loja, por medio de la Maestría de Pedagogía representada en sus maestrantes, aspira a incrementar el nivel de calidad educativa de la Institución o en su defecto plantear reajustes a los diversos indicadores de calidad que se encuentran presentes. Por lo cual se realizará una propuesta que mejore la realidad educativa de la Institución, con la correspondiente programación estratégica. De tal manera, la investigación no aspira sólo a conocer la realidad inmediata de la calidad, sino ante todo, proponer alternativas de solución a la diversidad de problemas existentes, con repercusiones de efecto positivo para docentes, directivos, alumnos y padres de familia; quienes componen la comunidad educativa.

Diversos factores hacen factible esta propuesta. En primer lugar, la Universidad Técnica Particular de Loja, por medio de la carrera de Maestría en Pedagogía ha facilitado los diversos instrumentos para la aplicación investigativa. La institución beneficiada expresa también su beneplácito en la realización de investigaciones de esta naturaleza, ya que constituyen el incremento de la calidad educativa de su Institución, mejorando sus estándares de servicios educativos. Ha existido gran aceptación a la propuesta investigativa por parte de los diversos participantes en el proceso de levantamiento de datos: alumnos, docentes, directivos; con excepción de los padres de familia. Una dificultad observada ha sido el ausentismo de los padres

de familia, por lo cual nos vimos en la necesidad de llamar en varias ocasiones para poder completar la muestra requerida, problema que fue solucionado por la oportuna intervención de los directivos en estrecha colaboración con los tutores de cada paralelo escolar.

En el marco de estricta observancia al tema presentado, expresamos nuestro objetivo general: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero. Presentamos así mismo los objetivos específicos que componen la investigación, con su correspondiente análisis de consecución:

- a) Se realizó el objetivo de: “Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- b) Hemos alcanzado a “Evaluar el desempeño profesional docente” de la institución asignada para el efecto investigativo.
- c) La investigación nos ha permitido “Evaluar el desempeño profesional directivo” de la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, de la ciudad de Quito, a efectos de medir la calidad educativa.
- d) Una vez realizado lo anterior hemos procedido a “Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía”, como un requerimiento para alcanzar mencionada titulación.
- e) Al final de la investigación se ha procedido a “formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en Unidad Educativa Pedro Luis Calero.

La hipótesis con las que trabajamos en el transcurso de este tema investigativo eran dos fundamentalmente:

- a) El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- b) El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Culminada la aplicación de la investigación, disentimos en los supuestos de las dos hipótesis planteadas para el efecto, dado que existen instituciones que si ofrecen enseñanza de calidad, expresado ahora en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, de la ciudad de Quito, cantón Quito. El planteamiento de los procesos de calidad ha contribuido paulatinamente a una cultura de calidad educativa, evidenciada en el desempeño eficiente del personal docente y directivo, en función de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.

3. MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1:

LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad es una aspiración propia del ser humano, las personas apreciamos las cosas bien hechas, habida cuenta que la historia es el mejor referente de las obras que han alcanzado altos estándares de excelencia y han trascendido la mera práctica cotidiana de una falsa calidad. De hecho, los ciudadanos de la época contemporánea reclaman calidad en todas las prestaciones y servicios ofrecidos. Paulatinamente la calidad se ha convertido en el pivote de toda sociedad que conlleva el mejoramiento sistemático en pro de la maximización de la eficacia y la eficiencia.

En el discurso aplicado a la educación, esta realidad no es indiferente, en los lineamientos propuestos por la UNESCO, en el acápite de la “Educación para Todos”, se resalta la calidad con una perspectiva de equidad, los destinatarios de ella, son los ciudadanos de los Estados, con opción prioritaria los marginados, resaltando la educación inclusiva.

Como expresión similar de esta fenomenología social, se vislumbra la atención de los Estados en propugnar en sus respectivos Ministerios de Educación, la preocupación no sólo por la universalización de la educación básica, sino la implementación de estándares de calidad, que efectivicen la educación. En el ámbito internacional, los organismos responsables de la educación como la UNESCO y otros, han contribuido a elaborar descriptores de calidad asociados en la mayor parte a la satisfacción de sus destinatarios. Entre otras firmas dedicadas al ámbito educativo, tenemos a *European Foundation for Quality Management* (EFQM: Modelo Europeo de Gestión para la Calidad), *International Standards Organization* (ISO); estas entidades proponen algunos indicadores para el control de la calidad.

Ante este panorama, la calidad evidenciada en el ámbito empresarial, toma parte ahora en la educación con sus diversas modificaciones y adaptaciones. La diversidad de concepciones del término calidad, puede confundirse al momento de evidenciar las repercusiones en el ámbito socioeducativo, describiendo variedad con

la correspondiente complejidad aneja. A decir de la multidimensionalidad de la calidad, Pérez (2004) describe:

- a) Disciplinas académicas: La calidad está en referencia a la excelencia del saber, siendo necesario el establecimiento de estándares de las diversas materias o asignaturas.
- b) La reputación: El juicio de valor o moralidad de las distintas instituciones, la opinión difundida en el contexto social externo: exigencia, relajamiento, nivel de organización, etc.
- c) Perfección o consistencia: Esta dimensión es la comúnmente difundida en la cotidianidad social, la calidad es la que posee elevados niveles de perfección a partir de un prototipo descriptivo que especifica el horizonte perfecto.
- d) Economía o resultados: El éxito de la calidad radica en la eficiente utilización de los recursos, resultados alcanzados y el componente económico. La calidad se mide por los resultados económicos y la eficiencia de los recursos.
- e) Satisfacción: Esta dimensión refiere la satisfacción de los destinatarios de un producto o servicio, a los clientes o usuarios a corto, mediano y largo plazo. La satisfacción obedece a un requerimiento o necesidad que experimenta el personal de una sociedad, expectativas, intereses o demandas de los destinatarios.
- f) Organización: Tiene que ver con la capacidad de cómo la organización responde a las demandas, ineludiblemente entra en el campo de la competitividad con otras organizaciones que prestan servicios similares.

Antes de dar una definición general, hagamos una breve revisión de los distintos enfoques de la calidad en educación, tomando en cuenta que los destinatarios de la educación, a diferencia de las empresas prestadoras de productos difieren en cuanto a su objeto. La educación aspira a formar ciudadanos libres, responsables, autónomos, participativos, en clara distinción con una empresa de celulares, por ejemplo, su finalidad será crear un producto que llame la atención y satisfaga los intereses de sus clientes. La calidad de la educación no trabaja con cosas (productos) sino con personas, he ahí la distinción. Tomando en cuenta estas consideraciones algunas empresas del ámbito mercantil, han realizado diferentes propuestas para la mejora continua de sus procesos para llegar a la excelencia. Veremos algunos enfoques:

1. *Enfoque de los movimientos de calidad:* Se conforman de organizaciones internacionales, promotoras de la calidad total, que consiste en un control riguroso para satisfacer al cliente. Entre estas organizaciones de control estadístico se encuentran: *European Foundation for Quality Management (EFQM)*, *Company-Wide Quality Control (CWQC)* y las normas de aseguramiento de la *International Standards Organization (ISO)*.
2. *Enfoque relativo:* El enfoque relativo evidencia que no todos los indicadores de calidad de una experiencia particular (países desarrollados versus del tercer mundo) se pueden colocar en las necesidades de todos los habitantes, por el mismo hecho de la diversidad cultural y geográfica. En tal sentido, los requerimientos de los países en torno a la educación deben estar en relación directa con el propio sistema de valores, culturas, ideologías e intereses de los grupos sociales, eso significa que la calidad tendrá resultados conforme a los planteamientos coherentes al contexto en que se aplican.
3. *Enfoque integral:* La integralidad de los agentes implicados en el hecho educativo, involucrados armónicamente en los diversos órdenes de una planificación estratégica: medios, recursos, procesos y resultados. En educación la calidad se mide por la implicación en los proyectos compartidos de la entidad, asumiendo cada uno respectivamente sus roles correspondientes con responsabilidad, hacia la consecución de unas metas determinadas previamente.

1.1. Conceptualización de calidad de la educación

Tomando en cuenta los aportes anteriores, desde una visión amplia conceptualizamos que: *calidad de la educación es la optimización de los distintos momentos de la planeación con miras a alcanzar la excelencia de los involucrados en el proceso integral de la enseñanza, en conformidad con la realidad del contexto social y personal, incentivando a la acción formativa perfectiva de la persona, a fin de que sea propositivo y tenga los elementos necesarios para su realización.*

A nuestro parecer, esta definición engloba algunas ideas que analizaremos. *La optimización de los momentos de planeación* describe que deben existir unos lineamientos o descriptores determinados en la institución educativa, por ejemplo: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular del Centro (PCC), Plan Operativo Anual (POA); es decir debe estar en plena relación con la vivencia real del

centro, y su ejecución no es azarosa, sino obedece a una metodología y un orden previsto, para alcanzar la tan anhelada excelencia.

Por *proceso integral* se entiende que los interventores del hecho educativo: docentes, alumnos, directivos y padres de familia, intervienen según su propio perfil de participación en la ejecución de acciones que conlleven a las metas, lo que implicará altos estándares de comunicación y difusión del proyecto educativo; complejo pero a la vez exigente, eso implica la determinación de responsabilidades, compromiso, coordinación mancomunada entre actores que no trabajan independientes, sino de un modo común en la consecución de los horizontes (metas) de mejoramiento.

Finalmente la *acción perfectiva de la persona* en perspectiva de su realización, evoca el criterio de mejorarla, no envilecerla ni degradarla, desarrollando los dominios cognoscitivos, afectivos, y de comportamiento, para afianzar la autonomía personal y la elaboración de un proyecto de vida para la sociedad. Esto evidencia no sólo el aspecto de autonomía intelectual, sino también moral, mediante la formación de hábitos. En efecto se trata de una formación en valores, que aspira a formar personas capaces de autogobernarse, poseer un espíritu crítico y reflexivo, rechazando influencias externas que le hagan manipulable o pusilánime.

Entre otros aportes para la reflexión proponemos a la UNESCO (2007), que propuso algunas dimensiones de calidad educativa, a saber: respeto a los derechos humanos, equidad, pertenencia, relevancia, eficacia y eficiencia. Para este organismo las cuatro primeras dimensiones son de mayor importancia e implicación, cabe mencionar que estas propuestas son el marco referencial para la realidad educativa latinoamericana. A respecto mencionaremos algunas características fundamentales:

- a) Derechos humanos: La calidad de la educación es un derecho fundamental de las personas, es un bien público y nadie puede ser excluido de ella. Esta dimensión enfatiza los principios de obligatoriedad, no discriminación y plena participación. De ahí se sostiene el interés de los países en abarcar la educación primaria, secundaria baja y en algunos casos la secundaria alta. Tomando en cuenta que el desarrollo educativo de los países aporta al crecimiento real de

los mismos para elevar la productividad y el fortalecimiento de la democracia, mejorando la calidad de vida de la personas.

- b) Equidad: la educación está dirigida a todos los ciudadanos, se debe evitar los estratos sociales, asegurando la igualdad de oportunidades a la población, brindando el apoyo de los recursos necesarios. Desde la perspectiva de equidad se deben precisar los principios de igualdad (lo común) y diferenciación (lo diverso). Los sistemas educativos están obligados a asegurar la equidad, respecto de: el acceso, de procesos y de resultados. La educación al ser diferenciada trata de modo diverso lo desigual desde el origen, esto es llegar a aprendizajes equiparables evitando las desigualdades de las sociedades. Esto supone para los gobiernos desarrollar escuelas inclusivas, para acoger a la población adaptándose a la cultura dando respuestas a los aprendizajes de todos.
- c) Pertenencia: Es la cohesión social en el ámbito de pertenencia en relación a una comunidad, un “nosotros”. Sin embargo, advierte la UNESCO que los cambios económicos, socioculturales, tecnológicos (redes sociales), amenazan la convivencia social, creando indefectiblemente una sociedad fragmentada e insolidaria.
- d) Relevancia: Se refiere al desarrollo de competencias para participar en los diferentes estados de la vida humana con proyectos para la sociedad. Es pertinente flexibilizar la enseñanza conforme al contexto en donde habitan las personas para dar respuestas a las necesidades presentadas. Esta dimensión responde al qué y al para qué, preguntándose por las finalidades de la educación y si éstas representan la aspiración de la sociedad. En una palabra, se observa aquí, el desarrollo integral de la persona, implicando selección de los aprendizajes en la actual sociedad del conocimiento. Los aprendizajes están en conformidad con el informe Delors (2006), para el aprendizaje en el siglo XXI: aprender a conocer, a hacer, a ser y a vivir juntos.
- e) Eficacia y eficiencia: Son los atributos básicos de la educación de calidad para todos, de hecho se constituyen en la operatividad necesaria puesta en marcha por los gobiernos en el marco de una operación pública eficiente y eficaz.

De tal manera, la calidad educativa ha contribuido ampliamente a crear mejores estándares de calidad educativa en las instituciones, muchas de ellas amparadas en diversos mecanismos de mejoramiento estratégico, fenomenología que finalmente

permite el desarrollo de los educandos. Toda Institución debe aspirar a la excelencia educativa, evitando caer en el adormecimiento o relativismo, en la falta de actividad y cooperación. Una visión tan negativa como ésta, terminara por destruir las aspiraciones de una educación inclusiva y de calidad, tal como se aspira en el ámbito nacional e internacional.

1.2. La calidad total

La demanda mayoritaria de las naciones que lideran el desarrollo, implementan políticas y estrategias empresariales para provocar la eficiencia y eficacia en los procesos artículos o servicios, de los que los ciudadanos serán beneficiarios. Entre los países que han diseñado tales modelos de calidad tenemos a Japón y Estados Unidos, entre los que resalta el método ACT (Administración de Calidad Total), Rojas (2007).

La calidad total obedece a la satisfacción del cliente, “con sus demandas tanto explícitas como ocultas, que pueden llegar a ser descubiertas y satisfechas por una oferta inteligente” (Seibold, 2000, pp. 24-25). Junto a la calidad total se halla expresada la mejora continua, que involucra la participación de todos los integrantes de una empresa, ya no sólo compete a una estructura piramidal, sino se hallan involucrados desde el presidente hasta el último empleado de una institución, se ejerce el liderazgo en relación con la motivación y la competitividad. La competitividad no tiene que ser necesariamente una lucha beligerante, sino la puesta en común de acuerdos que maximicen la oferta del mercado, junto a una gran dosis de ética y lealtad.

En lo referente al tema que nos ocupa en educación, Pérez (2004), explica que la totalidad se refiere a no reducir la educación a la mera transmisión de saberes (contenidos conceptuales), sino incluir los procedimientos que constituyen la formación intelectual, adicionando los valores y las actitudes. A modo de ejemplificación tenemos la siguiente suma:

Formación intelectual + procedimientos + actitudes y valores = Calidad total

La calidad total en educación promociona a su destinatario, que es en este caso el educando o beneficiario que ocupa el lugar de “cliente”, en el ámbito empresarial. Sin perder de vista los contenidos y las acciones propias del docente, la calidad total

se interesa en el educando. La operatividad se acentúa en la elaboración vital del proyecto educativo, propuestas pedagógicas, propuestas didácticas, la estructura funcional y organizacional de la gestión. Evidentemente las instituciones no pueden caer en una competencia ciega y desleal, promovida por la imperiosa necesidad de las “matriculas”, práctica poco profesional si se ve desde la arista de la ética, más aún si destacamos a la persona como elemento central del proceso, no como un bien cualquiera (visión instrumental).

La calidad total sin adaptación al espectro educativo aleja la equidad, cuando es ésta la que convoca a la igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad. La visión humanista de la UNESCO pregona tres principios fundamentales en relación con los derechos humanos (UNESCO, 2008, pp.27-36): 1) el derecho al acceso de la educación, 2) el derecho a una educación de calidad, 3) el derecho al respeto en el entorno del aprendizaje. Destacamos el derecho para una educación de calidad junto a la equidad como un aspecto trascendental del ser humano. Las políticas de los estados deben estar en consonancia con la igualdad de oportunidades, de modo que los centros educativos son respetuosos a estos principios, incentivando en todos los frentes la calidad participativa e inclusiva de los participantes del hecho educativo.

1.3. Círculos de calidad

Los círculos de calidad surgen en Japón, después de la segunda guerra mundial, con el objetivo de dar a conocer al mundo sus productos, realizando posteriormente un control de calidad. Se conoce como círculos de calidad a un grupo de trabajo que tiene un similar rol de desempeño bajo un mismo supervisor de trabajo, a fin de identificar, seleccionar, analizar problemas, y recomendar soluciones a un encargado (Bahamonde, 2006). En el ámbito educativo estos círculos se relacionan con “equipos técnicos”, “equipos docentes”, para designar grupos de trabajo con un mismo nivel de escolaridad o una misma área de conocimiento.

La actividad que desarrollan los círculos de calidad se basa en el esfuerzo creativo para: seleccionar un problema, analizarlo y solucionarlo, para luego presentarlo al ente encargado de ejecutar, en este caso el director del centro. Entre las ventajas de este tipo de organización podemos desentrañar mayor implicación del trabajo en

equipo, participación activa de sus miembros, y se abren canales de comunicación (a nivel horizontal y vertical).

En la práctica este tipo de actividades no suele ser promovido en las instituciones educativas, y si llega hacerse, se lo hace por presión del horario o por algún requerimiento formal, en momentos en que los docentes se encuentran agotados y no hay mayor disponibilidad. Es recomendable se asocien en un número no mayor a doce ni menor a seis integrantes, con una periodicidad de una vez a la semana, con dos horas aproximadamente de duración. Para tales reuniones sus participantes deben recibir formación en técnicas de resolución de problemas y trabajo en equipo, mediado por un dinamizador. Lo interesante de este tipo de eventos es la oportunidad que tienen todos de aportar al crecimiento de la institución, que en la mayoría de los casos llega a sorprender.

Es aconsejable la cooperación y coordinación con los departamentos funcionales en que está dividida la estructura organizativa: administración, dirección, servicios, docentes; para incentivar soluciones innovadoras. Los criterios de calidad deben estar bien definidos al momento de buscar alternativas a escollos educativos, responsables de ello son los coordinadores de área y representantes de los respectivos departamentos.

1.4. Gestión de la calidad y mejoramiento escolar

Una organización empresarial para que funcione eficazmente debe gestionar varias actividades que se encuentran holísticamente relacionadas con elementos de entrada (datos del cliente), transformados posteriormente en resultados. A esta dinámica se le denomina proceso. *“El proceso es la manera natural de organizar todo trabajo entre diferentes organizaciones, sus procesos son similares, lo que puede variar es la forma organizativa que adoptan para realizarlos”* (Fernández, 2005, p. 1). Por su parte García (2009), explica que la gestión educativa adopta una cuestión operativa de personas, procesos, recursos y resultados, esto es lo que hace compleja la realidad educativa, la cual no se puede referir a una simple acción de tipo burocrático.

Así, la gestión de la calidad de un centro educativo requiere de procesos operativos que transforman los recursos en productos o servicios, los procesos de apoyo (las normas de gestión de recursos humanos, bienes de inversión, hardware y software,

infraestructura, proveedores, etc.) y, los procesos de gestión que proporcionan información para la toma de decisiones y planes de mejora.

1.5. Enfoques

Los enfoques dependen de los principios filosóficos de la institución donde se quiera implementar procedimientos de calidad educativa, se elaboraran tomando como referente el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Curricular del Centro (PCC). El enfoque da una panorámica para la proyección de estrategias donde emergen los estándares eficientes. En el Ecuador se relaciona con el Modelo Educativo Curricular, cuyo ente organizacional recae en la Dirección Nacional de Currículo, e influye en el Sistema Educativo Nacional.

Podemos destacar el Plan Decenal de Educación, continuado por el actual régimen gubernamental en el ámbito educativo, que ha enfatizado ocho políticas de trabajo, con diversas líneas de acción para realizar una mejora significativa de la educación en consonancia con las realidades internacionales de las cuales el Ecuador es signatario, las políticas son, según el Ministerio de Educación (2007):

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Bajo este marco de interpretación, unido a la Constitución Política del Estado y las leyes sucesivas en materia educativa, se puede sintetizar que el enfoque observado en la educación ecuatoriana, se halla “en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad,

la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores” (LOEI, 2011, p. 6, art. 1). Entre los principios que legislan la educación ecuatoriana tenemos: a) universalidad, b) educación para el cambio, libertad, interés superior de los niñas niños y adolescentes, e) atención prioritaria, f) desarrollo de procesos, g) aprendizaje permanente, h) interaprendizaje y multiaprendizaje, i) educación en valores, j) no violencia de género, k) enfoque de derechos, l) igualdad de género, m) la educación para la democracia, n) comunidad de aprendizaje, o) participación ciudadana, p) corresponsabilidad, q) motivación, r) evaluación, s) Flexibilidad, t) cultura de paz y solución de conflictos, u) investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos, v) equidad e inclusión, w) calidad y validez, x) integralidad, y) laicismo. Tales principios emanan otros subgrupos que tienden a la aceptación cultural, a la obligatoriedad y gratuidad de la educación, junto a la transparencia y la rendición de cuentas. Este enfoque holístico llevado a efecto por el Gobierno Ecuatoriano aspira a generar la educación inclusiva y con equidad que involucre a todos los sectores, sobre todo a los más desfavorecidos.

La igualdad de género para Heredia (2009), es un aspecto fundamental en el nuevo modelo educativo del país, cuya finalidad es asegurar la convivencia de calidad del alumnado a fin de potenciar los aprendizajes y enriquecer la diversidad, de manera que se encuentren abiertos al cambio, a las realidades sociales por medio de la libertad, la justicia y los demás valores éticos.

1.6. Estrategias

Para la ejecución óptima de un proceso regulable, se requiere implementar procesos de calidad basados en políticas que se pueden diseñar a corto, mediano y largo plazo. Las estrategias encaminan a los responsables del proceso educativo: alumnos, docentes y directivos de la institución. Por ejemplo, el equipo de gestión que forma parte de la estrategia en lo referente a la política en derechos humanos, a largo plazo es el equipo directivo conformado por rector o director del centro educativo, en un periodo mayor a cinco años (se puede reflejar en las políticas institucionales del centro); a medio plazo les corresponde a los coordinadores de área en un plazo no mayor a cinco ni menor a uno; y a corto plazo a los equipos técnicos, docentes y alumnos. Las políticas institucionales deben ser observadas a fin de crear identidad en el centro educativo correspondiente, evitando de ese modo un formulismo teórico vano.

1.7. Herramientas

Para ser fácticos en la implementación de los estándares de calidad, se requieren herramientas procedimentales operativas que efectivicen lo planteado. Para este aspecto hemos considerado conveniente proponer el modelo de ciclo de mejoramiento continuo *Deming*, por ser aplicado a la planificación estratégica educativa de forma eficiente. El PHVA ó PEVA es un indicador relacionado con la actividad continua de la institución, contiene cuatro acciones fundamentales: a) planificación y programación, b) ejecución, c) verificación, d) actuación. Describiremos a continuación cada uno de sus aspectos de un modo breve, según la exposición de Borrego (2009):

- a) Planear: Se incluye la instancia educativa que se va a evaluar (qué), establece procedimientos que se realizan para llevar a la práctica (cómo), y determinación de una evaluación continua en los denominados “Puntos de Chequeos Diarios”, aquí los estándares de calidad deben ser observados permanentemente.
- b) Hacer o ejecutar: No se reduce a un activismo inconsecuente, sino que se correlacionan las acciones frente a las situaciones presentadas, en conformidad con el contexto.
- c) Verificar: La verificación como un acto de evaluación determina dos aspectos fundamentales. a) de control de las líneas dinámicas del proceso, y b) se toma de base para predecir los futuros desarrollos del proceso, es decir es propositivo.
- d) Actuar: Se obra de acuerdo con los resultados del proceso, precedido por los pasos anteriores, esto otorga el mejoramiento y perfeccionamiento de una planificación.

1.8. Los estándares de calidad en la educación ecuatoriana

La reflexión propuesta por las “Metas del 2021” en su acápite dedicado a los “Desafíos de la Educación Iberoamericana” (OEA, 2008, p. 74), resalta que en la mayoría de países se ha realizado una inversión económica dando como resultado el incremento del nivel educativo al 90% de los estudiantes en el nivel primario, y 70% en el nivel medio o secundaria; sin embargo estos progresos todavía son insuficientes, si se toma en cuenta la falta de competitividad de la escuela pública, el reducido aprendizaje de los alumnos, insuficientes recursos, la situación del profesorado, los centros que no ofrecen un currículo atractivo a los alumnos, insuficiencia en la gestión de la inversión de recursos.

Este panorama ha creado una brecha entre los sectores público y privado, los primeros por ser mayoritarios no ofrecen una educación de calidad por el hecho de ser gratuita, y los segundos son minoritarios y sólo están designados a los sectores de clase social alta. Lo más preocupante de todo se resalta en la falta de formación adecuada de los docentes, unido a una desvaloración salarial de los mismos.

“Sin duda, la insuficiencia de las condiciones materiales y de un profesorado preparado, motivado y valorado reduce las posibilidades de desarrollar en la escuela y en el aula un currículo atractivo para los alumnos. La oferta de este tipo de currículo es un factor necesario para atraer y mantener a los alumnos en la escuela y para ofrecer una respuesta educativa a la diversidad de los alumnos” (OEA, 2008, p. 76).

Las metas propuestas por los Ministros de Educación reunidos en el Salvador en el año 2008, hicieron referencia a la calidad en el cuarto objetivo: “universalizar la educación primaria y la secundaria básica y mejorar su calidad” (OEA, 2008, p. 107), se implementó además un programa de mejora la calidad del sistema educativo (OEA, 2008, p. 121), el funcionamiento de escuelas, la preparación y el trabajo de los maestros, la colaboración de las familias y el aprendizaje de los alumnos. Para tales fines se seleccionaron aspectos prioritarios: a) la prevención del fracaso escolar, b) apoyo a la lectura y a las bibliotecas escolares, c) implantación de tecnologías de la información a las escuelas, y, d) evaluación de las escuelas.

Ante este preámbulo internacional, el gobierno del Ecuador ha desarrollado algunas innovaciones en educación presentando los estándares de calidad necesarios para evidenciar descriptores de calidad, dados a conocer el 4 de febrero de 2011(OEA, 2011). En el marco del Plan Decenal de Educación 2006-2015, en su sexta política hemos mencionado: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”. La Constitución de la Republica (2008), define a la educación como un derecho “ineludible e inexcusable”, “de calidad y calidez”, en conformidad con la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) con el claro compromiso de que “el estado garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica”, donde los estándares de calidad obedecerán a los principios universales de igualdad de oportunidades de acceso a la educación y al desarrollo eficaz de los actores educativos.

En efecto, los estándares de calidad en el Ecuador son descriptores de los logros esperados de los componentes diversos que forman parte del sistema educativo,

tales orientaciones deben ser observadas en el proceso de gestión de la calidad, para seguir unos objetivos trazados por la autoridad competente y su influencia en el mencionado sistema. En el caso de los estudiantes los estándares de calidad están en relación al proceso de aprendizaje: conocimientos, destrezas y actitudes; mientras los estándares de calidad de los docentes están en relación a su eficiencia para asegurar el logro de tales aprendizajes: preparación académica, eficiencia pedagógica, etc. Los estándares de calidad también se aplican concretamente a los establecimientos de educación del país, sea en el contexto estatal o particular, ya que el “Estado ejerce la rectoría sobre el sistema educativo a través de la Autoridad Nacional de educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley” (Constitución, 2008).

Según la propuesta del Ministerio de Educación, los estándares calidad tienen las siguientes características:

- a) Ser objetivos básicos comunes por lograr: Este descriptor define las prioridades del sistema educativo, a fin de cumplir con la universalidad de la educación y la igualdad de oportunidades.
- b) Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles: Lo que interesa por ahora al sistema es el tema de la rendición de cuentas, la eficacia y eficiencia de la autoridad educativa.
- c) Ser fáciles de comprender y utilizar: Con el fin de socializar al mayor número posible de actores educativos, para su posterior involucramiento y por ende aplicación,
- d) Estar inspirados en ideales educativos: la democracia, la participación.
- e) Estar basados en valores ecuatorianos y universales: Conforme a las realidades ecuatorianas, respetando la pluralidad e interculturalidad de los implicados.
- f) Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana: Significa que sean equiparables a los estándares internacionales, sin abandonar el conjunto de la realidad nacional, en el ámbito de la competitividad, a fin de fomentar el desarrollo del país.
- g) Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema: todo estándar de calidad representará un desafío para quienes afecta, por lo tanto el estándar es prospectivo y propositivo, tendiente a la mejora de la educación nacional.

En esta propuesta el Ministerio de Educación (2011), presenta tres tipos de estándares de calidad, a saber: a) de aprendizaje, b) de desempeño profesional, c) y

de gestión escolar. Los describimos a continuación. El aporte de los estándares era una enunciación esperada desde hace mucho tiempo en nuestro país, entre las dificultades propias que ha tenido el sistema educativo ecuatoriano, se ha podido elaborar finalmente, los primeros estándares que paulatinamente consideramos serán mejorados para elevar el nivel educativo. Veámosles a continuación.

1.8.1. Estándares de aprendizaje

Los estándares de aprendizaje son los descriptores que expresan lo que deben conocer los estudiantes del sistema educativo nacional, en lo referente a conocimientos, destrezas y actitudes. Los estándares se aplican a la educación básica hasta el bachillerato. “Son aprendizajes básicos de carácter público, que describen lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje” (Ministerio de Educación, 2012).

Estos descriptores de logro deben ser alcanzados por los estudiantes ecuatorianos en lo relativo a conocimientos, habilidades y actitudes. Se adquieren como consecuencia del proceso de aprendizaje. Los estándares propuestos por la Autoridad Educativa Nacional (Ministerio de Educación, 2012), se organizan en cinco niveles:

1. Primer nivel: Al término del primer año de EGB.
2. Segundo nivel: Al término del cuarto año de EGB.
3. Tercer nivel: Al término del séptimo año de EGB.
4. Cuarto nivel: Al término del décimo año de EGB.
5. Quinto nivel: Al término del tercer año de bachillerato.

Así, la reflexión de los estándares aborda realidades educativas del nivel medio, en la transición tercero, cuarto y quinto nivel. Los estándares están en íntima conexión con el currículo nacional, las disciplinas que se hacen mención en la propuesta contemplan: matemática, lengua y Literatura, ciencias naturales y estudios sociales. Se habla así mismo de otras áreas del currículo: TICs, lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística, y educación física. La preeminencia de los estándares ejecuta por inercia la evaluación continua y permanente, para medir los progresos en las instituciones educativas.

1.8.2. Estándares del desempeño profesional

Son descriptores de calidad que deben poseer los docentes a fin de asegurar el aprendizaje en los alumnos. Contemplan el desempeño de los docentes, directivos, mentores, supervisores asesores, supervisores auditores.

1.8.3. Estándares de gestión escolar

Los estándares de gestión escolar son los procesos y prácticas de los directivos de los centros educativos, que contribuyen a la educación óptima en los estudiantes. Así los actores de la educación contribuyen a llegar a un horizonte amplio que persigue la calidad educativa.

1.9. Pasos progresivos requeridos para la gestión de la calidad en los centros educativos

Los procedimientos requeridos para una gestión de calidad requieren la intervención de los directivos, de la capacidad de gerencia. Antes de detallar los mencionados procedimientos acudamos a algunos aportes que se han hecho en referencia a la gerencia educativa de calidad en años anteriores.

“La misión de una gerencia educativa de calidad es mejorar la calidad de educación de las niñas y niños ejerciendo las funciones administrativas, pedagógica y de seguimiento para mejorar y fortalecer la organización y vida escolar, sus condiciones físicas y ambientales, garantizar el bienestar de los niñas y niños, mejorar el trabajo en el aula y el rendimiento de las alumnas y alumnos de la escuela que dirige” (Ministerio de Educación y Cultura, 1998).

La Gerencia Educativa debe considera los siguientes pasos:

- a) Asimilar que el cargo de directivo no es una cuestión formulista, sino proponente de una política de mejoramiento de la calidad de la educación.
- b) Socializar en todas las instancias la calidad educativa con sus correspondientes indicadores o estándares, que dirigen el proceso de mejora.
- c) Desarrollar el Plan de Calidad con la participación de toda la comunidad educativa.
- d) Ejecutar y monitorear el cumplimiento de la planificación de la calidad.

- e) Crear espacios de interacción para conocer los avances de los procesos educativos involucrados en la planificación.

Desatacados estos aspectos gerenciales, afirmamos que el administrador educativo es quien promueve los tan anhelados cambios educativos, que pone a su institución del en el ámbito competitivo, ya que la estructura en sí misma responde a la sociedad actual, expresada en focalizar soluciones eficientes a problemas concretos. Los estándares educativos del Ministerio de Educación, son una propuesta coherente para alcanzar tal competencia, consolidando una propuesta pedagógica y didáctica a los estudiantes.

1.10. Legislación educativa ecuatoriana referente a la calidad educativa

En el marco de la calidad educativa, la actual Constitución de la República del Ecuador (2008), prevé la participación democrática ciudadano, reconociendo que la educación es un derecho inexcusable del Estado. La educación estará cimentada en el desarrollo holístico, respeto a los derechos humanos, medio sustentable y democracia, la democracia es participativa, obligatoria, intercultural, diversa e incluyente, de calidad y calidez.

De otro lado la Constitución de la República del Ecuador (2008), determina que el Sistema Nacional de Educación estará regido por la Autoridad Educativa Nacional, que formulará las políticas de educación. Para asegurar la pertinencia de la calidad en la educación se prevé la evaluación integral, interna y externa, mediante la creación de una institución pública y autónoma. En este contexto la Autoridad Educativa Nacional, tiene plena rectoría en la totalidad del sistema educativo, incluidos los colegios particulares en el ámbito curricular y legislativo. Mientras tanto, la acción de mayor incidencia de las políticas educativas se ejercen con mayor control y rigor en las instituciones fiscales, o como reza la Carta Magna: “educación pública”. De tal forma la responsabilidad del Estado está en “asegurar el mejoramiento permanente de la calidad”.

Para alcanzar tal objetivo de mejoramiento permanente, se requiere la participación conjunta de los actores educativos: alumnos, docentes, directivos, padres de familia. La calidad junto a la calidez, han de ser los lineamientos teórico-prácticos de una educación inclusiva, democrática y participativa. Es decir, el amplio entorno de la calidad en la educación, convoca a una revisión integral y constante de la educación,

en los diferentes ámbitos: proceso de enseñanza aprendizaje, infraestructura, aumento de la inversión pública educativa.

Como fruto de la normativa de la Carta Magna, se ha elaborado la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI), que aspira al “fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad” (LOEI, 2011, art. 3, lit. b).

La legislación ecuatoriana ha repercutido favorablemente en los últimos años a crear una cultura de calidad, sin embargo a nivel macro institucional, es conveniente no caer en una especie de meros legalismos, sino intervenir en la práctica el fenómeno educativo. La ley por sí mismo aporta un marco jurídico adecuado, pero más eficiente aún es el involucramiento de los actores del sistema educativo, desde el Ministerio de Educación, pasando por las Direcciones Provinciales, Direcciones escolares, hasta el docente mismo, que en materia de aplicación de la calidad poseen una carga decisiva de responsabilidad.

CAPÍTULO 2:

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

En el ámbito de las reformas educativas presentadas anteriormente se ha incentivado el mejoramiento de la calidad, mediante una adecuada rendición de cuentas a la sociedad ecuatoriana. Según la norma legislativa de educación se determina la creación de una institución autónoma que se encargue de realizar la evaluación al sistema educativo nacional, que sea “integral interna y externa” que promueva la calidad de la educación (Constitución, 2008).

La evaluación en los centros educativos es una de las actividades más prioritarias en los centros educativos, en el ámbito formal como no formal. Para Bonifacio (2000), la evaluación es un proceso susceptible de planificación, significa que: a) se debe organizar los elementos afectados, b) sistematizar las fases de su desarrollo, c) temporalizar las secuencias de las actividades que queden planificadas, d) proveer los recursos necesarios para que puedan llevarse a efecto.

Entre las dimensiones técnicas de la evaluación podemos destacar los siguientes aspectos:

- a) Su objeto puede ser diverso: En el ámbito educativo gira en torno a los alumnos, el personal docente y no docente, el currículo, los recursos, planes o programas, las estrategias metodológicas, entre temas afines.
- b) En relación con la finalidad la evaluación puede distinguirse en:
 - Evaluación diagnóstica: Facilita conocer la realidad con que se opera un programa (evaluación de entrada), en cuanto al contexto y destinatarios del programa, ello permite realizar una previsión de los elementos requeridos en la ejecución de un proyecto o programa. A esta etapa se le puede denominar también ex-ante ya que engloba todos los aspectos previos a un determinado programa susceptible de ser evaluado.
 - Evaluación formativa: Está relacionada con el desarrollo del programa o procesual, está encargada de mejorar y optimizar de las distintas acciones que componen un proyecto. Permite también un ajuste racional de las distintas acciones para solucionar los problemas en relación con las estrategias y metas de desarrollo.
 - Evaluación sumativa: Permite la evaluación de productos, resultados, efectos e impactos. Valora la consecución de los objetivos, como de los cambios producidos previstos o no, verifica el cumplimiento de los logros ante la necesidad o el escollo presentado. Se denomina globalmente ex-post porque permite una valoración general, que no sólo es sumativa sino que se cristaliza en un informe ejecutivo de lo evaluado.

La evaluación educativa en cuanto tal, no es un fenómeno nuevo, ha estado presente continuamente en el sistema. Lo novedoso estriba en ser proactivos en la toma de decisiones, respecto del modo de hacerla, se debe tomar en cuenta el desarrollo de la ciencia, el deseo de conocimientos del hombre de nuestra era; permitiendo crear espacios de participación de los integrantes educativos.

2.1. Conceptualización de la evaluación

En el desarrollo histórico se han dado diversas definiciones de evaluación, destacando algunos elementos generales: a) proceso de recogida de información, juicios de valor que se emiten luego de haber analizado un programa o proyecto, b) y

se orienta hacia la toma de decisiones. La evaluación en el plano de concreción educativa, aspira a conocer la problemática de la realidad inmediata en el hecho educativo. La finalidad de la evaluación educativa es facilitar la creación de políticas educativas más eficientes en la calidad de las instituciones, con el objeto de mejorar las oportunidades de aprendizajes para la población.

Entiéndase en este estudio, que *evaluación de la calidad educativa es el sistema holístico e integral de intervención de los distintos eventos educativos, con la finalidad de crear nuevos indicadores o estándares de gestión, que aseguren la eficiencia de los procesos, expresados en políticas públicas del centro educativo que ha sido intervenido.* Desde esta percepción podemos comprender a los instrumentos aplicados en esta investigación poseen la suficiente pertinencia en el ámbito holístico, dado que se intervienen la mayoría de los escollos de tipo educativo, no se puede pensar sin embargo que la evaluación solo se dé en un ámbito inicial, sino es una realidad permanente. En este sentido es conveniente destacar los distintos tipos de evaluación en un centro educativo, tomando en cuenta el momento o etapa por la que atraviesa la ejecución de un proyecto educativo.

2.2. Evaluación de las instituciones de educación formal

La evaluación de instituciones es un fenómeno que ha ido tomando un verdadero interés. Frecuentemente la evaluación de los centros educativos, era medible a un nivel cuantitativo en el plano administrativo, por ejemplo, sólo se ha aplicado este principio a los alumnos como destinatarios exclusivos de las denominadas pruebas, que miden lo memorístico de la enseñanza, en la actualidad esta práctica está descontextualizada.

En el plano directivo, las evaluaciones sólo iban en relación con el rendimiento, en la elaboración burocrática y casi deshumanizante de proyectos que poco o nada tenían que ver con sus actores involucrados. Elementos como las planificaciones curriculares convertían a los directivos en meros inspectores burócratas de papeles, cuya finalidad terminada con su revisión, y no tanto con su aplicación en el entorno escolar.

El tipo de evaluación que ha ido evolucionando paulatinamente, no tiene que ver someramente con la evaluación memorística de los estudiantes, o de la eficiencia en la elaboración desvinculada de planificaciones curriculares. Desde la aplicación de

los instrumentos investigativos, proponemos conocer y develar la educación formal en el plano de: administración, organización y relaciones. Conocer la situación del centro, ver cómo van las cosas para tomar algunas iniciativas, cambiar lo que no va bien, este aspecto necesariamente requiere de la fluida participación y sensibilización de los colectivos implicados en esta tarea, he ahí lo holístico de nuestra labor educativa.

Desde este punto de vista la evaluación de los centros educativos y en particular de este estudio versará, sobre las áreas que aportan a la calidad educativa: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, la atención a los estudiantes con necesidades especiales, la aplicación de las normas y reglamentos, las relaciones con la comunidad, y el clima de trabajo, en su momento desarrollaremos ampliamente en los apartados correspondientes.

2.3. Evaluación de la docencia

Es verdad que la evaluación del docente es lo dirimente en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero pensar que sea el único actor, es un grave error. Más si destacamos que en la calidad educativa los destinatarios, en este caso concreto los alumnos son los partícipes del hecho. Por lo tanto una evaluación desubicada del contexto estudiantil, no tiene ningún sentido. El profesor y el alumno son las figuras claves en cualquier proceso educativo, alrededor de estos actores gira todo el entramado: institución, objetivos, contenidos, normas, materiales, actividades, y por su puesto la evaluación (Bonifacio, 2000).

Los docentes son profesionales de la enseñanza, cuya obligación es “ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo” (LOEI, 2011). El desarrollo de sus actividades se encuentra regulado por un marco legal (LOEI, Constitución Política del Ecuador, reglamentos, etc.). El docente es el encargado de enriquecer la cultura, porque la sociedad es producto de la cultura, y ésta a su vez procede de la educación, dependiendo en gran medida de los maestros.

La evaluación en este sentido expresa la enseñanza considerando sus múltiples facetas: factores pedagógicos, didácticos, psicológicos, normativos, y sociales, con el fin de detallar el desempeño de los docentes en esas áreas, y tras la evaluación mejorar lo errado. Sin duda alguna, el elemento esencial del profesor es la

profesionalidad, que supone que el docente posee los conocimientos, habilidades, destrezas procedimentales, actitudes, que le hacen profesional, y que por lo tanto le aseguran su pertinencia en lo laboral. El profesional tiene competencia científica, tecnológica y técnica.

Los docentes no pueden ser evaluados simplemente con una visión del directivo, y en un marco de mero parecer burocrático, en vista de que son ellos los actores particulares que pueden desde su propia personalidad y conocimientos adquiridos, promover un sistema eficiente de aprendizaje y convivencia con sus estudiantes. En otras palabras, los profesores organizan sus actividades y no son meros ejecutores de órdenes superiores o poderes omnímodos. La evaluación a los docentes ha de ser negociable, precedida por una sensibilización, esto significa que el profesor debe conocer la finalidad, la dinámica, los propósitos, y conocer las repercusiones de la misma, esto para asegurar una evaluación real y no con visos de ignorancia o inclusive desconfianza hacia el evaluador.

2.4. La evaluación de los planteamientos institucionales

Desde una realidad práctica y de gestión, sirve de mucho profundizar los planteamientos educativos, sobre todo si han sido elaborados colegiadamente con toda la comunidad educativa, entre ellos tenemos: el Proyecto Curricular del Centro (PCC), el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Operativo Anual (POA), demás programaciones, que reúnen el ámbito de convivencia, filosofía institucional, visión, misión, etc.

Los planteamientos institucionales poseen el posicionamiento ideológico de partida que dirige la institución hacia un horizonte de eficiencia, y coadyuva a la mejora educativa de los alumnos, desde los conceptos de participación y autonomía. La experiencia participativa permite ajustar las estructuras organizativas, la comunicación eficiente, creando una cultura participativa, facultando a sus interventores a expresar ideas mejores para alcanzar la calidad.

Abordar la realidad educativa de los centros educativos desde su propia identidad puede apoyar la investigación en la calidad educativa, sobre todo cuando el nivel de concreción de los planteamientos propios (PCC, PEI, POA, etc.), parte del ideario institucional.

2.4.1. El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El Proyecto Educativo del Centro o PEI expresa la orientación que los miembros de la comunidad educativa quieren dar como actuación del centro, dando a conocer en su elaboración los distintos rasgos de identidad, características generales que le hacen ser de determinada inclinación ideológica. El PEI es la propuesta integral que facilita la dirección correcta en los diversos procesos. Una buena elaboración del PEI se caracterizará por:

- a) Explicitación de la identidad del centro.
- b) Resume la ideología del centro.
- c) Se elabora de forma democrática y participativa.
- d) Nace de la interacción de los interventores del hecho educativo (profesores, alumnos, padres de familia, directivos, etc.).
- e) Determina las formas directivas de actuación de un modo racional.
- f) Es propositivo.
- g) Característico de cada centro.
- h) Establece interrelaciones de coherencia.
- i) Es el punto de referencia para posteriores evaluaciones.
- j) Permite el desarrollo de nuevas planificaciones.

“El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes” (Illescas, 2004).

2.4.2. El Proyecto Curricular Institucional (PCI)

El Proyecto Curricular del Centro (PCI, Proyecto curricular institucional), es el conjunto de contenidos y métodos pedagógicos, criterios de evaluación de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo que regula la práctica docente. Esta planeación obedece a la organización estructural de cada uno de los componentes involucrados en el centro, en vista de que se centra en las prácticas educativas, de cuyas acciones se entiende la ejecución del PEI. El PCI del centro es la aplicación o puesta en práctica de los lineamientos necesarios para alcanzar el ideario institucional.

El PCI abarca algunas acciones de orden ejecutorial:

- a) Análisis de los problemas pedagógicos: diagnóstico, determinación de fortalezas y debilidades, jerarquización de los niveles de prioridad, elaboración de estrategias, evaluación post evento.
- b) Elaboración de una propuesta secuencial integrada: contenidos, didácticas, periodos de implementación, organización de tiempos y espacios.
- c) Determinación y aplicación del plan en áreas, conforme a la realidad educativa abordada.
- d) Contenidos: ¿Qué se enseña? Comprende los contenidos que se aprenden y se enseñan, como las dificultades presentadas.
- e) Criterios pedagógicos: ¿Cómo se enseña? Está en relación con las actividades de tipo pedagógico y didáctico, las metodologías, acciones concretas del profesor y del alumno, la evaluación entre los métodos utilizados y los resultados.
- f) Evaluación: ¿Cómo se evalúa? Metodologías de evaluación y acuerdos.

2.4.3. El Reglamento Interno (RI)

El reglamento de régimen interior o reglamento interno es la enunciación de las normas y los principios que regulan a los integrantes de la comunidad educativa, enunciados en el PEI y en el PCI. Es un recurso facilitador que determina las acciones que les son propias a los diversos integrantes de un modo sintético y global, con la finalidad de asegurar un sistema de crecimiento y reorientar acciones contrarias al mismo.

2.5. Legislación educativa ecuatoriana referente a la evaluación de la calidad

Importante desarrollo de legislación educativa ha tenido el Ecuador, tomando como punto de referencia la Carta Magna aprobada en el año 2008, y el avance significativo en relación con la calidad y calidez propuesta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). El marco legal en la educación convoca al ejercicio del derecho, “que es el conjunto de normas emanadas de los órganos del estado que rigen la conducta humana” (Legislación Educativa México, 2010).

Desde todo punto de vista la legislación educativa velará el derecho de todo individuo a la educación, garantizando el desarrollo de las facultades humanas, sin imposiciones ideológicas, procurando una educación laica, gratuita, determinando el

modo de funcionamiento de los distintos estamentos de los implicados en el sistema educativo nacional. El marco jurídico es el encargado de vigilar el cumplimiento de una educación de calidad inclusiva para todos los ciudadanos.

2.5.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, en su doctrina invoca el “Buen vivir”, bajo el título II habla de los derechos, en la sección quinta, en los artículos de 26 al 29, establece los principios generales de la educación, que a nivel general resaltamos:

1) Artículo 26: Este artículo subraya la educación como:

- a) Un derecho permanente de las personas.
- b) Área de inversión prioritaria del Estado.
- c) Garantía de inclusión.
- d) Espacio de participación de las familias.

En este artículo se enuncia la prioridad del Estado en la educación y es garantía del buen vivir en la sociedad.

2) Artículo 27: Describe los elementos constitutivos de la educación:

- a) Centrada en el ser humano.
- b) Al ser humano se lo considera holísticamente, como un todo distinto de la suma de partes que lo componen.
- c) La educación aspira a la construcción de una sociedad democrática, justa y solidaria.
- d) Se une a este artículo el tema de la igualdad de oportunidades y vivencia de un ambiente de paz.

3) Artículo 28:

- a) Se resalta la educación laica, universal.
- b) Destaca el tema del laicismo como una conquista del liberalismo, de modo que la escuela fiscal debe respetar toda creencia religiosa, y no promover ninguna en especial.
- c) Se destaca incluso la garantía de la educación superior.

4) Artículo 29:

Este artículo resalta la tradición académica del mundo universitario, en la libertad de cátedra, indispensable para la expresar las ideas, el derecho de aprender en su propia lengua.

La legislación en el marco constitucional, coloca como un derecho de los ciudadanos ecuatorianos la educación, desde ese prisma, se requiere un aparataje que lleve a la práctica tales derechos, porque en la mayoría de los casos, se queda solo en la enunciación de la ley, pero existe poco apoyo a los estudiantes en cuestiones básicas, como las edificaciones, atención a personal docente, directivo y de servicios. Esto hace que la ley sea inaplicable, por una estructura contraria a lo que se propone, entre muchas razones por la falta de honestidad y transparencia en los manejos públicos.

2.5.2. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011) es un cuerpo legal que expresa las distintas obligaciones del Sistema Educativo. Se compone de ocho títulos divididos en el siguiente orden:

- a) Título I: De los Principios Generales: en relación con la universalidad, la educación para el cambio, la libertad, el interés superior de los niños y niñas y adolescentes, atención prioritaria, desarrollo de procesos, aprendizaje permanente, interaprendizaje y multiaprendizaje, educación en valores, enfoque de derechos, igualdad de género, Educación para la democracia, comunidad de aprendizaje, participación ciudadana, corresponsabilidad, motivación, evaluación, flexibilidad, cultural de paz y solución de conflictos, investigación y desarrollo permanente de conocimientos, equidad e inclusión, calidad y calidez, integralidad, laicismo, interculturalidad y plurinacionalidad, identidad cultural, plurilingüismo, pluralismo político e ideológico, articulación, unicidad y apertura, gratuidad, acceso y permanencia. Además se resalta los fines de la educación.
- b) Título II: De los Derechos y obligaciones: Este acápite se desarrolla en algunos capítulos: el derecho a la educación, la obligaciones del Estado respecto a la educación, derechos y obligaciones de los estudiantes, derechos y obligaciones de los docentes, derechos y obligaciones de los padres de familia o

representante legales, los derechos y obligaciones de la comunidad educativa, los derechos y obligaciones de la comunidad.

- c) Título III: Del Sistema Nacional de Educación: se desarrolla en algunos capítulos: De los objetivos de Sistema Nacional de Educación, Autoridad Educativa Nacional (Ministerio de Educación), Consejo Nacional de Educación, niveles de gestión de la Autoridad Educativa Nacional, Estructura del Sistema Nacional de Educación, necesidades educativas específicas, instituciones educativas, instancias de resolución de conflictos del Sistema Nacional de Educación, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, la Universidad Nacional de Educación.
- d) Título IV: El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, los objetivos y fundamentos del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, las obligaciones del Estado y la Autoridad Educativa Nacional con la Educación Intercultural Bilingüe.
- e) Título V: La carrera educativa: ámbito, concursos de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes, el escalafón docente.
- f) Título VI: Capítulo único de la regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos.
- g) Título VII: Se dan trece disposiciones generales para asegurar la pertinencia y aplicabilidad de la ley al Sistema Educativo Nacional.
- h) Título VIII: Comprende las disposiciones transitorias a la aprobación de la ley que tiene que ver con la creación de nuevos nombres legales en la conformación del control nacional y provincial de la Autoridad Educativa Nacional.

Las ventajas de la LOEI, es positiva en el marco del respeto a las culturas ancestrales y la inclusión de todos los ciudadanos y ciudadanas del país. Sin embargo, el mal que adolece desde siempre la educación ecuatoriana, no solamente es por la falta de ley, sino también por la falta de inversión en el sector educativo, de una toma de conciencia real del gobierno central. En muchas ocasiones las elecciones presidenciales han abordado el tema educativo, lo que se constituye en una venta de verdaderos paraísos, que llevados a la práctica, luego de las elecciones, son imposibles de alcanzar, o por desidia de la economía se termina por favorecer otras estructuras, como: la industrialización, los grandes emporios tecnológicos de la materia prima, y la burocracia dorada.

CAPÍTULO 3:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Para conseguir una educación de calidad es necesario contar con docentes de calidad, este objetivo se puede alcanzar haciendo atractiva la actividad docente de manera que se mantenga una amplia motivación. Estimular de modo positivo la profesión docente, valorar y reconocer su trabajo, mediante un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño de manera que les impulse en su desarrollo profesional, contribuyendo a fortalecer el protagonismo y corresponsabilidad en el cambio educativo.

Según el informe de la UNESCO, presentado el año 2007, los países de América Latina y Europa, han tomado decisiones encaminadas a mejorar el proceso educativo en el desempeño profesional de los docentes. Según este informe, dos son los factores primordiales que se han tomado en el sistema educativo y de desempeño: la tradición educativa de los países y las necesidades prioritarias de cada uno de ellos (Murillo, 2007). Tomando en cuenta algunos elementos presentados para este estudio ponemos cinco modelos presentados en la realidad educativa europea y de América Latina en referencia a la evaluación:

- a) Evaluación del desempeño como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.
- b) Evaluación de desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.
- c) La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.
- d) La evaluación docente como base del incremento salarial.
- e) La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

Dentro de este marco, la evaluación no sólo implica un juicio de valor respecto del docente, porque se corre el riesgo de tentar al docente a realizar lo que se desea de él, abandonando otras posibilidades de realización. La evaluación debe ser observada en varios frentes significativos, no una mera área de intimidación, que a la larga altera todo lo positivo del andamiaje educativo. En una evaluación del desempeño integral, se debe enfatizar el control permanente del centro escolar, mejoras para crecer en la profesión docente, el incremento salarial y el escalafón,

con premisas necesarias, que deben ser tomadas muy en cuenta por la Autoridad Educativa Nacional.

3.1. Conceptualización de la Evaluación del Desempeño Docente

En este estudio, nos parece oportuno conceptualizar junto con Valdez (2000), que la Evaluación del desempeño de un profesor es *“un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”* (Stegmann, 2000).

La evaluación del desempeño intenta alcanzar algunos objetivos fundamentales:

- a) Permitir el desarrollo del potencial humano para determinar su aplicación en el ámbito educativo. Esto es destacar ante todo las evaluaciones formativas antes que las sumativas, vinculándose permanente a actividades del desarrollo profesional. Cuando se han agotado las motivaciones emocionales y mentales, frecuentemente el docente puede caer en un aburrimiento y cansancio, y para lograr dinamizar la acción educadora será necesario colocar un impulso externo para despertar nuevamente el deseo de superación. Una recomendación práctica consiste en hacer de la evaluación del desempeño no una experiencia amenazante, mejor incentivar el recurso de la comunicación y el diálogo.
- b) Se sugiere la conveniencia de que la dirección escolar ha de trabajar mancomunadamente con los docentes en la elaboración de planificaciones y solución de problemas de modo colegiado. Las interacciones intelectuales de los implicados en la labor educativa puede ser la mejor estrategia para ejercitar las ideas renovadas y aplicables. La coevaluación en este aspecto es un recurso válido y necesario, porque facilita la comprensión y enmienda de algún escollo educativo, respondiendo a la pregunta ¿Cómo estamos realizando nuestra labor?
- c) La participación activa de todos los integrantes creando oportunidades de crecimiento en los miembros de la institución. Así, la evaluación del desempeño es el gozne del mejoramiento organizacional del sistema educativo, que deberá evaluarse interna y externamente, cuyos resultados y procesos serán promovidos por los directivos:

- 1) El diseño y la dirección en el cambio organizacional.
- 2) Un estilo de dirección abierto al cambio, de modo participativo.
- 3) La cultura que favorezca la toma de decisiones conjuntas.
- 4) Tener un modelo de gestión por competencias.
- 5) Aplicar el modelo de gestión al recurso humano.
- 6) Diseñar, implementar y evaluar programas de capacitación.
- 7) Incentivar la cultura de la meritocracia en función de las obligaciones que cada empleado posee.

Como aspecto central de esta investigación de campo, el Ministerio de Educación del Ecuador ha propuesto algunos instrumentos de evaluación a las instituciones educativas, que han sido retomados por la Universidad Técnica Particular de Loja, para evaluar el desempeño docente y directivo, que ahora comentamos brevemente.

3.1.1. Sociabilidad pedagógica

Entendemos por sociabilidad pedagógica el conjunto de valores esenciales en comunicación con los involucrados del hecho educativo. Estos valores permiten una interacción del ambiente escolar adecuado para el aprendizaje: cortesía, respeto, disciplina, comunicación, tolerancia, asistencia. Esta apreciación tiene cierta tendencia de Emilio Durkheim (1858-1917), donde la pedagogía se subordina a la sociología, ya que esta última es la ciencia de la sociabilidad humana, por lo que se puede determinar los objetivos y medios del proceso pedagógico.

El tema de la sociabilidad plantea la optimización de la trama compleja relacionada con la comunicación, la cooperación, la participación, y la colaboración (Revista Iberoamericana de Educación, 2010). Desde este punto de vista, el docente es un instrumento de actividad social en el aula y fuera de ella, en las relaciones con los estudiantes y padres de familia, para efectivizar el aprendizaje, en el ámbito de la cortesía y urbanidad, destacando el desarrollo personal y su importancia en la comunicación interpersonal.

3.1.2. Habilidades pedagógicas y didácticas

El educador es dinamizador del proceso educativo, por ello, pone en ejercicio sus habilidades pedagógicas y didácticas, provocando interés en sus educandos. De ese modo el docente posee conocimientos bastos para extrapolar el proceso cognitivo en

los estudiantes. Este proceso continuo de adiestramiento laboral faculta al docente al ejercicio de su profesión de manera eficiente.

La época contemporánea de la sociedad del conocimiento ha avanzado ampliamente con el desarrollo de las ciencias experimentales. Gran cantidad de profesionales ejercen hoy en día labores de docencia: ingenieros, abogados, administradores, comunicadores sociales, y otras áreas del conocimiento humano. Sin embargo, conocer algo no es suficiente, es necesario poseer las estrategias pedagógicas para dar a conocer eficientemente aquello que se desea enseñar, en este sentido se requiere la aplicación de las ciencias pragmáticas y humanistas de la filosofía y la pedagogía. El conocimiento sistemático de esta ciencia y la puesta ejecutorial, son factores necesarios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este estadio, las metodologías que se pueden utilizar son diversas, porque diversos son los enfoques pedagógicos y didácticos hacia donde confluye el logro del aprendizaje humano. Entre las corrientes representativas que podemos mencionar en la actualidad tenemos: el constructivismo que aspira a llevar al estudiante a un aprendizaje significativo, procurando el progreso de la persona para que intervenga los escollos con una visión ordenadora y creativa, conforme a los cambios modernos que la sociedad reclama. Debemos afirmar que las pedagogías y las didácticas nunca están dichas o terminadas, en vista que surgen de la misma complejidad antropológica, determinada permanentemente por la contextualización del ente destinatario de la educación, éstas a su vez influenciadas por la historia de la humanidad, sus aspiraciones, ideales y progresos.

Las corrientes didácticas contemporáneas se ven influidas por la cosmovisión pedagógica de la que se parte en el proceso educativo. Entre las corrientes pedagógicas que han influido recientemente en la historia están: el paradigma ecológico, las pedagogías críticas, el constructivismo, la globalización y la transversalidad, junto con las Tics (Aragón, 2012). La visión ecológica de la pedagogía enfatiza su acción en el hombre tomando en cuenta su realidad sociocultural; es decir, el ambiente donde se ha desarrollado permite conocer los hechos educativos desde la realidad y las maneras de adaptación al contexto. Las pedagogías críticas se centran en cuatro aspectos preferenciales: educación-escuela-sociedad, conocimiento-poder-subjetivación, institucionalización y hegemonía, y vínculos teóricos y prácticos; estas pedagogías no toman en cuenta

solamente los aspectos fenoménicos del aula y la escuela, sino también en papel de la sociedad en general en la formación del ciudadano, los estudiantes y la escuela; cuestiona permanentemente la escuela tradicional, proponen la educación progresiva y crítica.

Otra corriente importante es el constructivismo, que es el pensamiento actual quizá más difundido en el ámbito pedagógico educativo, pretende responder a la pregunta de cómo aprende el hombre, explicitando que el ser humano aprende internamente de un modo pedagógico y dinámico, por lo que el docente reorienta el aprendizaje a partir de conocimientos propuestos ahondando en los previos. Finalmente, la globalización y la transversalidad enfocan en su respectivo orden la metodología disciplinar de los contenidos, en relación con el conocimiento escolar al conocimiento cotidiano. La transversalidad permite a los estudiantes conocer de un modo global el aprendizaje para la vida global en la formación integral y holística del ser humano. Las Tics tienen su origen en el avance tecnológico, en los procesos de creación y distribución de información al que tienen acceso los estudiantes.

3.1.3. Desarrollo emocional

El desarrollo de calidad del docente no estriba someramente en el desarrollo intelectual de contenidos científico-experimentales y competencias cognitivas, sino formar integralmente a la persona, con la correspondiente fijación constructiva en los valores, que conlleva a la convivencia pacífica con sus congéneres y el crecimiento emocional. La educación emocional hoy juega un rol protagónico en el aula, y es entendida como el desarrollo planificado y sistemático de habilidades de autoconocimiento, autocontrol, empatía, comunicación e interrelación. Es necesario, según Buitrón (2008), convencer al docente que sea emocionalmente inteligente, educando a los alumnos en un liderazgo proactivo y democrático.

Desde una visión paradigmática, observamos en la actualidad un cambio direccional, mientras antes se tenía una fijación de conocimientos y el desarrollo cognitivo, en la actualidad, se mira a la persona como un todo integrado; es decir, aspectos cognitivos y morales. La práctica pedagógica cotidiana, suele olvidar la formación integral, fruto de ello la sociedad vive en un ambiente de violencia, discriminación, falta de disciplina y motivación. Sale al paso de esta temática, el mismo informe Delors, expresado en los cuatro principios transversales: aprender a conocer,

aprender a hacer, aprender a convivir, y aprender a ser. Por lo tanto, la finalidad del docente en este estadio será formar estudiantes emocionalmente competentes (capaces de reconocer y manejar sus emociones) y relacionarse con los demás pacíficamente.

El crecimiento emocional comprende la promoción del desarrollo por competencias, ejecutado en el colegio durante toda la etapa escolar. En la práctica, no puede circunscribirse en el marco de una mera tutoría que busque “animar” por un momento a los alumnos, sino interactuar con los ellos en la clase, tales competencias versarán sobre el conocimiento de sus propias emociones, el desarrollo del autocontrol, y capacidad de expresar los sentimientos de forma adecuada a los demás. El reto del maestro inteligente emocionalmente, será dirigir las emociones naturales a todos los seres humanos, incentivar el proceso de aprendizaje, ser un maestro, motivador, conciliador, y con una alta dosis de sentido del humor, crea gran aceptación entre sus compañeros y alumnos.

3.1.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

Fernández (2004), entiende como atención a los estudiantes con necesidades especiales, a todos los recursos puestos en manifiesto por el docente, para atender requerimientos de sus discentes, no se trata de términos discriminatorios, depende en muchos casos del entorno sociofamiliar en las que se encuentre el estudiante y sus características socioeducativas; en todos los casos donde se observe carencia en determinada discapacidad física, psíquica o emocional.

Los alumnos con necesidades especiales son aquellos que requieren una atención más complementaria y especializada. Tal tutoría personalizada se realiza cuando el estudiante presenta mayores dificultades que el resto de sus compañeros para acceder a los aprendizajes, que determinan el currículo. Entre las necesidades educativas especiales que podemos nombrar describimos: la dislexia, el déficit de atención con hiperactividad, y trastornos de la conducta (agresivos, destructivos, desobedientes, poco cooperativos, se distraen con facilidad, persistentes, problemáticos). Para estos casos especiales proponemos:

- a) Desarrollar alternativas que motiven y estimulen el pensamiento crítico y analítico.
- b) Fomentar un diálogo ameno entre estudiante y maestro.

- c) Oportunidad de integrarse al campo laboral y fomentar el valor del trabajo.
- d) Establecer un sistema de seguimiento de bajas, ausentismo y deserción para su posterior identificación.
- e) Atender el progreso académico del estudiante.
- f) La escuela tiene el encargo de ser más dinámico y productivo en el área de prevención y orientación sobre el uso de drogas.
- g) Brindar atención psicológica a jóvenes que demuestran conducta de alto riesgo.
- h) Crear un sistema formal de identificación.
- i) Desarrollar programas educativos que transmitan ética, valores y normas sociales de sana convivencia.
- j) Darle prioridad a programas extracurriculares para mantener a los jóvenes ocupados y tener un control sobre sus actividades.
- k) El maestro debe transmitir los conocimientos en forma clara y específica.
- l) Promover que los padres se involucren en las actividades curriculares.
- m) Promover orientaciones a las familias sobre sana convivencia, patrones de crianza y manejo del estrés.

3.1.5. Aplicación de normas y reglamentos

Las normas y los reglamentos de las instituciones educativas no aspiran a censurar las actitudes, buscan ante todo una convivencia particular y estable en el espacio educativo, dedicado al proceso de enseñanza aprendizaje. Es imprescindible en el aula de clase que los profesores se planteen como transmiten de modo positivo las normas y reglamentos, de modo que los alumnos pueden percibir el clima escolar como un lugar confiable y seguro, asegurando la convivencia de sus integrantes.

Es oportuno permitir que todos los alumnos participen de la elaboración de las normas y reglamentos, mediante el diálogo democrático tomando en cuenta los aspectos psicológicos como pedagógicos. Cuando se observen transgresiones a la ley utilizar como medio adecuado la resolución de conflictos y la negociación, esta última característica facilita el desarrollo de actitudes y valores como la empatía, solidaridad, reflexión, autocontrol, tolerancia, cooperación, y consenso.

Los criterios a aplicar en la enunciación de las normas y reglamentos deben tener algunas aristas mínimas: determinar si tienen un concepto formativo, toma de conciencia por parte de los implicados, metodología que incluye la participación

democrática, el docente debe ser facilitador y moderador del proceso, su elaboración ha de observar un proceso educativo, normas para trabajar como sociedad, que los alumnos conozcan cuales son las normas esenciales.

En cuanto a las áreas que se puede tener cuidado se puede establecer seis categorías generales, a decir de Vaquero (2008):

- a) De movimiento: Son las normas que impiden a los alumnos realizar movimientos constantes en momentos puntuales, a fin de evitar interrupciones a momentos esenciales del proceso escolar en el aula.
- b) De conservación del uso del aula: Consiste en regular el aprovechamiento de los recursos disponibles, estableciendo pautas de conservación del entorno, estableciendo las responsabilidades en los espacios exclusivos: laboratorio, gimnasio, aula virtual, etc.
- c) De hablar: Que el estudiante pueda manifestar de un modo oportuno sus ideas y aportes, evitando excesivas interrupciones abruptas que a la larga impiden cumplir con las bases fundamentales del proceso. Lo que persiguen estas normas es incrementar el nivel de atención del alumno, evitando reírse, contestar inadecuadamente, interrumpir constantemente, reírse de las opiniones ajenas, gritar, etc.
- d) De trabajo: Consiste en asegurar las relaciones en el aula escolar entre el docente y el discente, con la finalidad de dar cumplimiento a diversas tareas a realizarse en el entorno del aula como en la casa. Esto se refiere a la actitud en la realización de la tarea, a la responsabilidad, a los mecanismos de control, como a la corrección de la tarea realizada.
- e) De higiene personal y vestimenta: Se trata de distinguir algunas regulaciones al espacio escolar que durante horas será el lugar convivencial de un grupo de alumnos, que puede resultar tedioso sino se cumplen unas normas mínimas de higiene. Para lo que se requiere el involucramiento familiar y las directrices del docente. En cuanto a la vestimenta, es conveniente estimular un sano respeto por los demás, evitando atavíos estereotipados que a la larga pueden provocar un desorden y malestar en los demás integrantes.
- f) De respeto a los otros: Son las normas básicas exigidas a todo buen ciudadano, expresan: el respeto a las ideas ajenas y sus intervenciones, la tolerancia, el respeto al profesor. Se debe evitar acciones nocivas como: golpear a un

indefenso, mofarse, miradas inapropiadas, arrojar objetos, destrozar los objetos propios o de otros, agredir física o verbalmente.

3.1.6. Relación con la comunidad

Aunque esta actividad involucra a los demás implicados como los padres de familia, y demás agentes externos de la educación, corresponde al docente dinamizar. Lo importante es lograr que los representantes se involucren en la toma de decisiones en actividades que permitan ejecutar acciones efectivas que busquen la calidad educativa (Isasi, 2010). En este sentido, la familia es coparticipe de la formación de un ciudadano útil, mediante la ejercitación de una pedagogía participativa que estimule a los estudiantes a ser actores en la solución a los escollos que afectan a sus congéneres de la comunidad.

Los contextos de participación de los alumnos pueden influir en el ámbito socio económico, cultural, ambiental y de cuidado a la naturaleza, actividades filantrópicas por los necesitados, las interrelaciones socioeducativas, etc. La relación con la comunidad pone al docente en contacto con la realidad, haciéndole partícipe de soluciones reales y eficientes, dotándole una formación práctica y creativa en cuestiones reales del entorno inmediato.

3.1.7. El clima de trabajo

A este clima de trabajo escolar lo componen las percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto de ambiente físico, de las relaciones interpersonales. Esto constituye “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos” (Mena, 2008).

3.1.8. Disposición al cambio

En el ámbito educativo, mucho más en el docente debe existir esa motivación al cambio. La innovación constante, permite enfrentar los temores, las inercias, y resistencias al tiempo, las modificaciones suelen ocasionar en muchos casos resistencia a las disposiciones didácticas, pedagógicas, gerenciales. Esto trae consigo un retraso en la visión de conjunto de la planificación educativa.

El profesor no se puede quedarse anclado en el parsimonioso recorrido de lo tradicional, debe ser un ente propositivo del esquema educativo. Mas cuando se trata de la educación media, donde los alumnos han pasado una etapa evolutiva representativa, y han modificado sus estructuras de pensamiento, hacia un modo distinto de ver el mundo. En nuestro país se ve por lo más común acciones poco edificantes de la escuela tradicional, una fijación en extremo conductista, dirigida a ensalzar a los buenos con premios y condenar a otros.

Así, la disposición al cambio, requiere adquirir actitudes, cambio de habilidades cuidadas en acciones permanentes. Cambiar el colectivo del profesorado, requiere en el peor de los casos de una generación. La innovación educativa es construida por el maestro, a partir de él se irradia hacia todo el conjunto educativo.

CAPÍTULO 4:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

La evaluación con la calidad son dos términos relacionados con la mejora sustancial de procesos, de modo que cuando se evalúa, el término calidad está sobreentendido, dado que la calidad es la valoración de algo. Desde la visión del paradigma científico, la calidad es objetivo, dado que puede ser cuantificable y medible; sin embargo, “la calidad objetivo no existe, porque toda calidad es definida o percibida por alguien (profesores, estudiantes, empresarios, directivos, funcionarios, trabajadores o amas de casa)” (Pérez, 2004, p. 101).

La gestión en el desempeño de los directivos en el incremento de la calidad, crea por inercia, una cultura de la calidad en todos los ámbitos, sino existe un gozne en los directivos, el incremento de la calidad es irreal. La aplicación e implantación de un modelo de calidad corresponde expresamente a sus directivos, aspectos esenciales a tenerse en cuenta son los relativos a la calidad, a la gestión y a la organización (Fernández, 2005).

4.1. Competencias gerenciales

La misión una gerencia educativa de calidad es mejorar la calidad de la educación de los estudiantes, ejerciendo funciones administrativas, pedagógicas y de

seguimiento para mejorar y fortalecer la vida escolar, sea en el ámbito de las condiciones física y ambientales, garantizando el bienestar en el aula, el incremento en el rendimiento de la escuela que se dirige. Desde un aspecto práctico de la gerencia educativa, es conveniente tener claro algunos aspectos esenciales del gerente educativo (Ministerio de Educación y Cultura, 1998):

- 5) Entender su rol como gestor de una política de mejoramiento en la calidad de la educación.
- 6) Conocer, comprender, y compartir el concepto de calidad en la educación y sus indicadores con los docentes de la institución y comunidad en general.
- 7) Desarrollar un Plan de Acción de Calidad con la participación de la Comunidad Educativa.
- 8) Dirigir la ejecución del Plan con la intervención de la Comunidad.
- 9) Evaluar y generar espacios de intercambio para medir los avances en los procesos y resultados del Plan (monitoreo permanente).

4.2. Competencias pedagógicas

Los directivos son los que crean el ambiente institucional que promueva la eficacia en la organización escolar. Cuando se habla de competencia se habla de un saber o un conocimiento previo para el ejercicio o práctica, un “saber hacer” (conocimiento) y un “poder hacer” (praxis). Antes que mero administrador, quien ejerce la rectoría debe ser líder, crear una cultura de aprendizaje para todos quienes componen el centro educativo. Los directivos son los responsables de crear estructuras donde las personas aumenten permanentemente sus capacidades. El director debe poseer gran capacidad de motivación en sus docentes, estudiantes, y demás integrantes, entusiasmar a la comunidad en proyectos tendientes a mejorar el centro educativo. Para alcanzar esta finalidad, el directivo no debe absorber todas las comisiones, su rol consiste en delegar, indicando a cada integrante cuáles son sus responsabilidades, promoviendo una autonomía responsable.

Los responsables de los equipos o comisiones han de poseer una adecuada preparación o formación para el efecto, en el ámbito pedagógico debe existir bases en formación y teoría del currículum, evaluación educativa, técnicas didácticas y pedagógicas. El primer encargado de incentivar a la formación es el directivo, merced a que su acción es determinar el nivel de actuación de sus docentes en el

aula, es impensable un directivo con ausencia de conocimientos pedagógicos y las vertientes de la educación contemporánea.

Uno de los aspectos cuestionables de los directivos, debe saber dar una visión administrativa integral, acorde a las exigencias de la pedagogía moderna, evitando una mera administración burocrática que reina en los pasillos de las instituciones. La dirección pedagógica en el centro cumple con dos objetivos fundamentales: el cumplimiento eficaz del currículo con el incentivo de la creatividad en el proceso de enseñanza aprendizaje por parte del docente, y por otro lado, el aprendizaje percibido como satisfactorio por el alumno. Entre algunas funciones en relación con la competencia pedagógica presentamos dos áreas significativas, propuestas por Muñoz (2007):

a) Diseño y programación de currículo:

- 1) Análisis y estudio de los decretos del currículo: Los equipos directivos encargados del área normativa analizan lo relacionado con el currículo, procurando promover el debate y las modificaciones oportunas, evitando un currículo sin vida y participación de los implicados en el proceso: alumnos y docentes.
- 2) Dirección y coordinación de elaboración de los trabajos sobre el currículo: propiamente el Proyecto Curricular y Proyectos Didácticos.
- 3) Desarrollo y aplicación del currículo: aspectos que implican supervisión de los procesos en los respectivos equipos de responsables. Se debe dar un permanente seguimiento o monitoreo de la programación docente, verificando el nivel de aplicación y desarrollo, brindando apoyo y tutoría en que se requiera asesoramiento con la finalidad de resolver problemas y dificultades en los docentes.
- 4) Programación y organización de las medidas curriculares y organizativas para la atención a la diversidad: Significa que la tarea que implica más desgaste es la supervisión por la característica del cargo. Ante ello los docentes no deben ver en el director una injerencia en sus actividades, dado que la actividad de control es inherente a su rol.

b) Evaluación educativa:

- 1) La evaluación es integral, abarca todos los procesos en el ámbito pedagógico: del alumnado, función y práctica docente, de proyectos curriculares. Coordinación de los procesos de evaluación: verificación de los procesos

donde se utilicen criterios de evaluación, programación y asistencia a las reuniones de evaluación, valoración y “explotación” de los resultados obtenidos.

- 2) Evaluación del proyecto curricular del centro.
- 3) Planificación y organización sobre práctica docente.

El gerente educativo expresa plena competencia en el desarrollo de las actividades, cuando sabe a ciencia cierta cómo intervenir en el proceso educativo que le ha tocado evidenciar. En las determinaciones emanadas de su autoridad depende la puesta en marcha del incremento de la calidad educativa, permitiendo la competitividad en relación con los estándares nacionales de educación, como también de gozne internacional.

4.3. Competencias y liderazgo en la comunidad

La competencia de liderazgo en los directivos de los centros educativos es fundamental, porque influye de forma consciente en sus colaboradores y subordinados en el cumplimiento de los objetivos trazados en el centro educativo. El rol del directivo consiste en tener que pasar una transición centralizada de los modelos de gestión vetustos hacia los nuevos modelos descentralizados, promover una dirección participativa, en la que todos los integrantes de la comunidad educativa se sientan representados, el líder educativo, debe acercarse a las decisiones de la base, dar poder para recibir más poder, dar confianza para recibir más confianza (Muñoz, 2007). La palabra liderazgo está en contra del “jefe”, se encuentra en relación más con la empatía, ganarse la autoridad por la oportuna aplicación de las relaciones humanas y convivenciales, valores que evocan el diálogo y la cooperación institucional e interinstitucional.

4.4. Características de desempeño específicas de los directivos

Entre algunos aspectos puntuales tomados en cuenta en este estudio, resaltamos los siguientes aspectos:

- a) Toma de decisiones
- b) Planeación estratégica
- c) Organización y reuniones
- d) Gestión de tiempo

- e) Técnicas
- f) Mejoramiento continuo

La administración educativa requiere del directivo, una pericia contundente en el manejo de la calidad educativa, su espectro de acción no está determinada a ser un mero regulador de los procesos que se han repetido en el transcurso de los años. El directivo es un líder nato, propositivo, vinculado con su entorno, proactivo, acorde al desarrollo educativo actual de los alumnos y docentes. La eficiencia del directivo se observa, no en la mera aplicación de la norma, sino en la respuesta creativa y organizada que logra con su grupo humano de trabajo, en la línea de interacción con los demás involucrados en el hecho educativo, valorando la experiencia y sacando provecho de la intervención de soluciones.

4. METODOLOGÍA

Una vez recibida la temática propuesta por la Universidad Técnica Particular de Loja, mediante un subsidio elaborado por el Magíster Víctor Chinín, denominado: *“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013”*, procedimos a buscar una institución de educación media que cumpla con los parámetros requeridos para la aplicación de la investigación.

La investigación se realizó en la ciudad de Quito, en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, una institución de 55 años de historia, abierta el 15 de septiembre de 1957, por el Reverendísimo Canónigo Pedro Luis Calero Jara, por quien se tiene la denominación del establecimiento. Inicialmente se formó como escuela, paulatinamente, en los últimos años se ha dado apertura a los años de educación media, en la actualidad brinda atención, según la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural hasta el décimo año de Educación Básica, con la posibilidad de abrir en los años sucesivos de primer a tercer año de bachillerato, razón por la cual se ha denominado Unidad Educativa.

La filosofía institucional es de cariz religioso, inicialmente con la colaboración inicial de la Comunidad de las Misioneras de la Madre Laura o por su nominativo gentilicio de religiosas Lauritas, su misión centrada en apoyar la promoción social, sobre todo de los excluidos y pobres, buscando la fraternidad, la igualdad, la participación. Actualmente la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero es regentada por la Comunidad Siervas de Madre de Dios, de origen colombiano, desde el 6 de diciembre de 1985. La obra carismática en relación con la Comunidad de Siervas de la Madre de Dios, estriba en imitar la obra mariana del anuncio del Reino en la educación, mediante la atención a las asambleas familiares, dirección espiritual de los jóvenes y niños, visita a los enfermos, infancia misionera, grupo de laicos Elisianos (nominativo procedente de Elisa de Jesús Jaramillo Botero, fundadora de la Comunidad), misiones en semana santa, catequesis sacramental, etc.

4.1. Participantes: La investigación se efectuó en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero del sector San Isidro del Inca, de la ciudad de Quito, con jornada matutina. El número de personas investigadas responde al siguiente número de instrumentos programados para la investigación:

Encuestas personal docente:

- a) Para la autoevaluación de docentes, 9 instrumentos.
- b) Para la coevaluación de docentes, 9 instrumentos.
- c) Para la evaluación de los docentes por el director o rector, un instrumento.
- d) Para la evaluación de docentes por parte de los estudiantes, 51 alumnos encuestados (mediante aplicación de fórmula), multiplicados por 9 docentes que da un valor de 459 instrumentos aplicados.
- e) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia, tomando en cuenta el número de alumnos investigados que es de 51, con la evaluación correspondiente a 9 docentes, se obtiene mediante producto un resultado de 459 instrumentos aplicados a los señores padres de familia.

Encuestas para los directivos:

- f) Se aplicó al rector y vicerrector de la institución.
- g) Para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo, se aplicó a 5 personas integrantes del mencionado Consejo.
- h) Para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil, se aplicó 9 instrumentos, correspondiente a 9 miembros del mencionado Consejo.
- i) Para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia se aplicó un total de 6 instrumentos, correspondiente a 6 miembros del mencionado Comité.
- j) Para la evaluación del rector por parte del supervisor escolar, cinco instrumentos, en relación a quienes ejercen autoridad en el establecimiento.

4.2. Muestra de investigación:

En conformidad con la metodología propuesta por el texto de trabajo (Víctor Chinín, 2011), se aplicó los instrumentos a los diferentes estratos de la población:

- a) Rector de la Institución Educativa.
- b) Docentes integrantes de la Institución educativa.
- c) Docentes coevaluadores.

- d) Alumnos del octavo, noveno, décimo año de Educación General Básica del establecimiento.
- e) Padres de familia de la Institución.
- f) Supervisor escolar del área de influencia.

En lo correspondiente al cálculo de la población estudiantil y de padres de familia, se procedió mediante la aplicación de la fórmula al acceso a una muestra representativa del total de los años de octavo a décimo, cursos de los cuales dispone la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero. El número total de estudiantes y padres de familia de los cursos investigados asciende a 59, mediante la aplicación de la fórmula correspondiente tenemos que el número final de la muestra representativa es de 51, con una confiabilidad del 95%:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

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

Nota: A esta fórmula se la aplica por ser las poblaciones de más de 30 estudiantes, o, de más de 30 padres de familia. Se utiliza el muestreo probabilístico, con su variante de Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

Selección de la muestra de estudiantes 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica

$N : 59.$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (59 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0.5)(0.5)(59)}{(0,0025)(58) + (3,8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{56,666}{(0.145)(0,9604)}$$

$$n = \frac{56,666}{1,1054}$$

$n = 51,262$ lo que equivale a 51.

Selección de la muestra de padres de familia 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica

$N : 59.$

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (59 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0.5)(0.5)(59)}{(0,0025)(58) + (3,8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{56,666}{(0.145)(0,9604)}$$

$$n = \frac{56,666}{1,1054}$$

$n = 51,262$ lo que equivale a 51.

En lo correspondiente a la investigación a los directivos y docentes, se trabaja con el 100% de sus integrantes:

- 1 Rector que a su vez ejerce de vicerrector.
- 1 Inspector general.
- 1 Coordinador de Área.
- 9 docentes del 8^o, 9^o, 10^o.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Entre las técnicas investigativas aplicadas en esta investigación se encuentran la encuesta y la observación, que detallamos en breve:

Encuesta a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, y Supervisor Escolar.

- a) Docentes: La encuesta a los docentes se realizó en los ámbitos de autoevaluación y coevaluación. En lo referente a la autoevaluación se enfatizó en la encuesta aspectos referentes a algunas dimensiones: 1) sociabilidad pedagógica, 2) habilidades pedagógicas y didácticas, 3) desarrollo emocional, 4) atención a estudiantes con necesidades especiales, 5) aplicación de normas y reglamentos, 6) relaciones con la comunidad, y , 7) clima de trabajo. La coevaluación contempla las dimensiones de: 1) desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, 2) cumplimiento de normas y reglamentos, 3) disposición al cambio en educación, 4) desarrollo emocional. Estos aspectos permiten profundizar diversos aspectos que influyen en la calidad educativa.
- b) Directivos: Los directivos evalúan la acción de los docentes las acciones de orden pedagógico y administrativo. Entre las dimensiones que evalúa este instrumento tenemos: 1) sociabilidad pedagógica, 2) atención a estudiantes con necesidades individuales, 3) habilidades pedagógicas y didácticas, 4) aplicación de normas y reglamentos, 5) relación con la comunidad. Estos parámetros evalúan la calidad educativa en el ámbito gerencial y administrativo. Los directivos también autoevalúan su accionar en lo referente a: 1) competencias gerenciales, 2) competencias pedagógicas, 3) y las competencias de liderazgo en comunidad; aportando a una reflexión sobre el ejercicio directivo.
- c) Estudiantes: Los estudiantes evalúan a sus docentes, distinguiendo en sus maestros las siguientes dimensiones: a) habilidades pedagógicas y didácticas, 2) habilidades de sociabilidad pedagógica, 3) atención a los estudiantes con necesidades individuales, 4) relación con los estudiantes. Esta información de primera mano, facilita conocer el estado de acción y percepción del profesor hacia los estudiantes.
- d) Padres de familia: Los padres de familia evalúan a los docentes de sus hijos, porque participan del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus hijos o representados. Las dimensiones a evaluar son: 1) relación con la comunidad, 2)

normas o reglamentos, 3) sociabilidad pedagógica, 4) atención a estudiantes con necesidades individuales. Estos parámetros de la encuesta, evidencian la relación de padres de familia en el entorno educativo de sus hijos en relación con los docentes.

- e) Consejo Directivo: El Consejo Directivo, evalúa al rector y vicerrector del establecimiento, en los ámbitos administrativos, dimensiones como: 1) competencias gerenciales, 2) competencias pedagógicas, 3) competencias de liderazgo en la comunidad; facilitando una evaluación de la calidad educativa desde el entorno directivo y la promoción de actividades en relación con el centro.
- f) Consejo Estudiantil: El Consejo Estudiantil evalúa la labor del rector y vicerrector desde un horizonte de mejoramiento de la calidad. Dimensiones como: 1) competencias gerenciales, 2) competencias de liderazgo en la comunidad; sirven de aporte significativo, en vista que se realiza por la representación estudiantil del centro.
- g) Comité Central de Padres de Familia: El órgano máximo de padres de familia evalúa la actividad del rector y vicerrector, destacando aspectos esenciales como: 1) competencias gerenciales, 2) competencias pedagógicas, 3) competencias de liderazgo en la comunidad; tales parámetros evidencian la percepción del Comité sobre el desempeño profesional y directivo del rector.
- h) Supervisor Escolar: Como representante de control de la Autoridad Educativa Nacional, vigila el cumplimiento de la planificación y el currículo. Entre las dimensiones que se evalúan tenemos: 1) competencias gerenciales, 2) competencias pedagógicas, 3) competencias de liderazgo en comunidad. Por encontrarse en una actividad de control, el supervisor tiene una visión externa de la realidad educativa, quien mediante su figura de control permanente asegura el cumplimiento de las planificaciones curriculares del Sistema Nacional de Educación.
- i) Observación de una clase impartida a los estudiantes por parte de los docentes investigados: La observación de la clase nos permite indagar el clima socioescolar presente en el ejercicio de la clase. La observación toma en cuenta detalles interesantes como: 1) datos de identificación (asignatura, curso que enseña el docente); 2) se toman con valoración positiva o negativa, a) las actividades iniciales (criterios de evaluación como presentación del plan de clase al observador, la puntualidad de la clase, objetivos, los temas, evaluación

diagnóstica), b) se abordan los criterios de evaluación (si el docente considera las experiencias previas de sus alumnos, si realiza analogías de su clase con situaciones reales, asignación de actividades a los estudiantes, refuerza sus explicaciones, pregunta para saber si se ha comprendido, tiene seguridad en la exposición de un tema, adapta los espacios y recursos, utiliza recursos didácticos, el envío de tareas); c) la observación permite conocer el ambiente en el aula: si el docente es afectuoso en las relaciones con sus alumnos, si trata con respeto y amabilidad a sus estudiantes, la participación de sus alumnos, y el control de la disciplina.

4.4. Diseño y procedimiento:

La investigación utilizada en este caso, es la socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico. Esta investigación se encuentra determinada por los sujetos a los que se dirige, mediante la aplicación de instrumentos eficaces que se avalan mediante evidencias empíricas sólidas, a fin de superar una intervención basada en supuestos sin avales significativos sometidos a rigor científico (Martínez, 1995). La investigación evaluativa aplicada al tema de la calidad de la educación en docentes y directivos, está sometida a la lógica de la indagación permanente, describiendo cada una de las posibilidades que se desarrollan en los actores. Es analítica por que describe los hechos acontecidos en la institución educativa que se evalúa (entrada), evidenciando una respuesta a los escollos encontrados en la misma, fruto de la observación de la realidad (salida). Describimos a continuación el proceso de investigación.

En lo referente a la bibliografía fundamental, una vez enunciado el tema de la investigación proporcionado por la Universidad, cuya organización interna se denomina tipo puzzle, bajo la temática: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el 2012-2013”, procedimos a buscar información referente al tema, tutelados por contenidos metodológicos de la Guía Didáctica elaborada por el Magíster Víctor Chinín (2011). Se procedió a realizar una pesquisa bibliográfica sobre los ítems requeridos en la investigación:

- a) Calidad de las instituciones educativas.
- b) Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

- c) Evaluación del desempeño profesional de los docentes.
- d) Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

Encontramos abundante información en lo correspondiente a los temas expuestos, además procedimos a informarnos sobre la realidad educativa de nuestro país en el tema de la legislación educativa, influencia de la calidad en los organismos internacionales como la OEA, la UNESCO, firmas internacionales de calidad y procesos de evaluación, describiendo algunos métodos que tienen vigencia y aplicabilidad en el ámbito educativo.

Otro aspecto del diseño y procedimiento, fue el cronograma de trabajo propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja, se realizaron los diferentes momentos de la investigación. Se dio inicio con la socialización de la temática y la propuesta investigativa mediante la Guía Didáctica y la asesoría del entorno virtual, conjuntamente con el envío de material digital a los correos electrónicos. Posteriormente con la tutoría del director de tesis, se procedió a realizar las correcciones oportunas a los diferentes apartados de la estructura del trabajo, esta actividad se realizó en dos ocasiones, según el mismo cronograma.

Otro aspecto es la recolección de datos, mediante la revisión minuciosa del marco teórico de la investigación se procedió a la aplicación de los instrumentos en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, de la ciudad de Quito, en el sector San Isidro del Inca, previa solicitud y aprobación de la investigación por parte de los directivos. Las técnicas e instrumentos aplicados a la investigación se encontraban elaborados por los investigadores de la Universidad Técnica Particular de Loja. Enunciamos de modo breve cada uno de ellos:

- a) Observación de las clases realizadas por los docentes investigados, por parte del maestrante.
- b) Encuestas para evaluación del desempeño docente: Se aplicaron los siguientes instrumentos: a) para la autoevaluación de los docentes, b) coevaluación de los docentes, c) para la evaluación de los docentes por el director o rector, d) para la evaluación de los docentes por los estudiantes, e) para la evaluación de los docentes por los padres de familia.
- c) Encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo: Entre estos instrumentos tenemos: a) autoevaluación del director o rector, b) para la

evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico, c) para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil, d) para la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia, e) Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor.

En los días asignados por las autoridades de la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, se procedió a la aplicación de los instrumentos a las diversas poblaciones, iniciando con los docentes, estudiantes, padres de familia y finalmente a los directivos, tomando en cuenta el cronograma de la Institución Educativa, y el propuesto por la Universidad.

La dinámica de los diferentes encuentros para la recolección de la información, tenía una estructura para efectivizar el tiempo y los recursos. Se realizaba las advertencias previas a los involucrados para que respondan con claridad las diferentes encuestas, enfatizando la seriedad de la investigación, de modo que posea indicadores reales.

La tabulación y organización de la información fue un elemento esencial. Recibido el material digital en versión Excel por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, procedimos a subir los resultados de las tabulaciones de los diversos instrumentos de aplicación, generando inmediatamente los resultados cuantitativos que nos permitirán realizar el análisis correspondiente en la Institución, con la posterior propuesta de mejoramiento educativo. Esta tabulación de la información obedece al cronograma general del trabajo de investigación.

El análisis y la interpretación de resultados, se realizó cuando ya se habían obtenido los resultados cuantitativos y matemáticos de los diferentes instrumentos y técnicas. Desde el método analítico se procedió a la interpretación de los resultados, tomando como punto de partida los resultados, frente a la realidad contextual de las diferentes investigaciones afines en la realidad educativa, y la propia experiencia del investigador. La interpretación de los hechos se ha enfocado desde la experiencia educativa del centro y las innovaciones que el área pedagógica, didáctica, psicológica y de procesos de calidad disponibles; ello unido al aporte de la legislación educativa y el aporte del Estado en estas áreas.

El proyecto educativo propuesto está en consonancia con los estándares nacionales e internacionales, según lo cual, toda institución es susceptible de mejoramiento

continuo, tomando como base el establecimiento de la cultura de la calidad en el centro, y el reto de efectivizar mediante acciones concretas, indicadores de calidad que arrojen una evaluación continua de procesos.

Alcanzada la explicación lógica de los diferentes fenómenos observados en la investigación, procedimos a la elaboración del informe tomando en cuenta las directrices enunciadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, en relación con el rigor científico y demás observaciones referentes a la investigación científica, además de las orientaciones realizadas por nuestro Director de Tesis.

4.5. Comprobación de supuestos:

Se comprueba en la investigación aplicada en la Unidad Educativa Particular “Pedro Luis Calero”, en los años de educación básica sometidos a este análisis, que el mejoramiento educativo de la calidad tanto en docentes y directivos, goza de eficiencia de calidad en función de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación. Estos indicadores disienten con los supuestos presentados inicialmente en las hipótesis. Dado que los procesos educativos de calidad educativa han sido promovidos en años anteriores en la Institución.

Los resultados matemáticos obtenidos en los instrumentos de aplicación a los involucrados, dan cuenta de una valoración de categoría A (con una puntuación de 79,594/100), correspondiente a excelente. De tal modo, que se niega ambas hipótesis planteadas, que expresan: a) El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; y, b) El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

☞ Instrumento para la autoevaluación de los docentes:

Tabla 1

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013
 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,204	0,154	0,206	9	0,564	0,063
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,788	0,643

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7) de la dimensión de sociabilidad pedagógica, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, y 5 “siempre”, de la escala valorativa, dando un puntaje de 0.64 puntos, sobre 0.72 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los resultados altos corresponden al “trato a los estudiantes con cortesía y respeto” (0,10), le sigue “fomento la autodisciplina en el aula”, y, “tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes” (0,097). El resultado medio se expresa en “llamo la atención a los estudiantes con firmeza” y “propicio la no discriminación entre compañeros” (0,094). El resultado más bajo: “me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes” (0,063).

Tabla 2

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la
autoevaluación de los docentes)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(4.23 PTOS)	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	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	0	0,231	0,515	9	0,772	0,086
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,102	0,154	0,515	9	0,771	0,086

2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0	0,721	9	0,823	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0,051	0,077	0,721	9	0,849	0,094
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	0,231	0,412	9	0,745	0,083
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,085
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,102	0,308	0,309	9	0,719	0,080
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091

2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,026	0,051	0,385	0,103	9	0,565	0,063
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,102	0,308	0,309	9	0,719	0,080
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,051	0,385	0,309	9	0,745	0,083
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,086
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,462	0,206	9	0,719	0,080
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,051	0,385	0,309	9	0,745	0,083
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,086
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,385	0,309	9	0,745	0,083
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,732	3,627

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 2.22, 2.23, 2.24) de la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, hay un puntaje mayor en las categorías 4 “frecuentemente”, y 5 “siempre”, con menor frecuencia en 3 correspondiente a “a veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 3,627 puntos, sobre 4.23 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los puntajes altos son para: “permiso que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes”. Los más bajos son para todo el numeral 2.24 y sus ítems. Los valores restantes se encuentran categorizados como intermedio.

Tabla 3

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0	0,824	9	0,875	0,097
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,204	0,077	0,412	9	0,693	0,077

3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0,153	0,154	0,309	9	0,642	0,071
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,102	0,308	0,412	9	0,822	0,091
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,153	0,154	0,309	9	0,642	0,071
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,102	0,154	0,515	9	0,771	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,612	0,957

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11) de la dimensión de desarrollo emocional, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, y 5 “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 00.957 puntos, sobre 1,13 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a 3.1. “Disfruto al dar mi clase”, 3.3. “Me gratifica la relación afectiva con mis colegas” con una puntuación de 0,97. Los puntajes medios son para: 3.2, 3.5, 3.6, 3.8. Mientras que 3.7, 3.9 son bajos.

Tabla 4

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (datos tomados del instrumento
(encuesta) para la autoevaluación de los docentes)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,385	0,206	9	0,668	0,074
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0	0,308	0,412	9	0,746	0,083
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,102	0,077	0,515	9	0,72	0,080
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,462	0,103	9	0,642	0,071
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,153	0,308	0,103	9	0,59	0,066
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,078	0,051	0,231	0,206	9	0,566	0,063
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,051	0,231	0,515	9	0,823	0,091
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,052	0,051	0,385	0,206	9	0,694	0,077
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,052	0	0,385	0,206	9	0,643	0,071
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del								

estudiante.	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,863	0,763

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10) de la dimensión de desarrollo emocional, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 0,763 puntos, sobre 1,03 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 4.7 “propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad” (0,091), 4.2 “agrupo a los estudiantes por dificultades y les atiendo de forma personal” (0,086), “realizo entrevistas personales con los padres para sobre el avance académico y personal del estudiante” (0,083). Los puntajes medios son para: 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.8, 4.9, 4.10. Mientras que 4.5, 4.6 son bajos.

Tabla 5

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(1.03 PTOS)	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,102	0,154	0,515	9	0,771	0,086
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094

5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,026	0,051	0,154	0,515	9	0,746	0,083
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	0,051	0,154	0,515	9	0,746	0,083
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,051	0	0,721	9	0,772	0,086
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,102	0,077	0,515	9	0,694	0,077
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,231	0,515	9	0,746	0,083
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,078	0,153	0,231	0	9	0,462	0,051
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,484	0,832

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10) de la dimensión de desarrollo emocional, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5, “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 0,832 puntos, sobre 1,03 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 5.2, 5.3, 5.1, 5.7. Los puntajes medios son para: 5.4, 5.5, 5.9. Mientras que: 5.8 y 5,10 son bajos.

Tabla 6

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0	0,308	0,412	9	0,746	0,083
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,153	0,154	0,412	9	0,719	0,080
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,356	0,817

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9) de la dimensión de desarrollo emocional, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 0,832 puntos, sobre 1,03 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 6.8, 6.7. Los puntajes medios son para: 6.1, 6.3, 6.4. 6.6. Mientras que: 6.2, 6.5 son bajos.

Tabla 7

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,153	0,385	0,103	9	0,641	0,071
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,086
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,154	0,618	9	0,772	0,086
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,102	0,308	0,309	9	0,719	0,080
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,102	0,231	0,515	9	0,848	0,094

7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,051	0,385	0,309	9	0,771	0,086
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,991	0,777

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9) de la dimensión de desarrollo emocional, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5, “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 0,777 puntos, sobre 0,93 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 7.5, 7.6, 7.8. Los puntajes medios son para: 7.2, 7.3, 7.7, 7.9. Mientras que: 7.1 tiene un puntaje bajo.

Tabla 8

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Sociabilidad pedagógica	0,643
2. Habilidades pedagógicas y didácticas	3,627
3. Desarrollo emocional	0,957
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,763
5. Aplicación de normas y reglamentos	0,832
6. Relaciones con la comunidad	0,817
7. Clima de trabajo	0,777
VALORACIÓN TOTAL/10 pts	8,416

Fuente: Encuesta a docentes Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, 3, 4, 5, y, 7) en el instrumento de autoevaluación de los docentes, se obtiene un resultado de 8, 416 puntos, sobre 10 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de buena.

☞ **Instrumento para la coevaluación de los docentes:**

Tabla 9

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento
(encuesta) para la coevaluación de los docentes)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,192	0,578	3,465	12	4,235	0,353
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,192	1,445	2,310	12	3,947	0,329
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,192	1,156	2,695	12	4,043	0,337
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,096	0,192	1,156	2,310	12	3,754	0,313
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,867	3,465	12	4,332	0,361
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	0,578	3,465	12	4,235	0,353
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,192	1,445	2,31	12	3,947	0,329
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,96	1,445	2,31	12	4,715	0,393
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,732	3,144

Fuente: Encuesta a coevaluadores de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9) de la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 3,144 puntos, sobre 3,46 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 1.9, 1.7, 1.5. Los puntajes medios son para: 1.1, 1.6. Mientras que: 1.2, 1.8, 1.4 son bajos.

Tabla 10

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**
**COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la
coevaluación de los docentes)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(1.92 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,867	3,465	12	4,332	0,361
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0	0,192	1,156	2,695	12	4,043	0,337
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,563	1,797

Fuente: Encuesta a coevaluadores de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5) de la dimensión de desarrollo de cumplimiento de normas y reglamentos, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,797 puntos, sobre 1,92 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 2.1, 2.3, 2.4. El puntaje medio es para: 2.2. Mientras que: 2.5 es bajo.

Tabla 11

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,192	0,867	3,08	12	4,139	0,345
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,192	1,445	2,31	12	3,947	0,329
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,654	1,388

Fuente: Encuesta a coevaluadores de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4) de la dimensión de disposición al cambio, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, y con menor incidencia en 3 “algunas veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,388 puntos, sobre 1,54 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. El valor alto corresponde a: 3.4. El puntaje medio a: 3.1 y 3.2. Mientras que 3.3 corresponde a una puntuación baja.

Tabla 12

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,385
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	2,023	1,925	12	3,948	0,329

4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,040	2,920

Fuente: Encuesta a coevaluadores de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8) de la dimensión de desarrollo emocional, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,388 puntos, sobre 1,54 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 4.1, 4.2, 4.3. Los puntajes medios son para: 4.4, 4.8. Mientras que: 4.5 y 4.7 son bajos.

Tabla 13

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3,144
2. Cumplimiento de normas y reglamentos	1,797
3. Disposición al cambio en educación	1,388
4. Desarrollo emocional	2,920
VALORACIÓN TOTAL/10 pts	9,249

Fuente: Encuesta a coevaluadores de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, 3, y, 4) en el instrumento de coevaluación de los docentes, se obtiene un resultado de 9,249 puntos, sobre 10 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de excelente.

☞ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de Director o Rector:**

Tabla 14

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,884	1,475	9	2,359	0,262
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,148	0,884	1,180	9	2,212	0,246
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,663	1,770	9	2,433	0,270
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,442	2,065	9	2,507	0,279
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287

1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,835	2,204

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8) de la dimensión de sociabilidad pedagógica, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 2,204 puntos, sobre 2,35 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 1.1, 1.3, 1.6, 1.7, 1.8. Los puntajes medios son para: 1.4, 1.5. Mientras que: 1.2 es bajo.

Tabla 15

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295

2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,148	0,221	2,065	9	2,434	0,270
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	1,105	1,180	9	2,285	0,254
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,148	0,442	1,770	9	2,36	0,262
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,625	1,958

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7) de la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,958 puntos, sobre 2,06 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 2.1, 2.2, 2.3. Los puntajes medios son para: 2.5, 2.4. Mientras que: 2.7 y 2.6 son bajos.

Tabla 16

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(2.94 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,442	2,065	9	2,507	0,279
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,547	0,590	9	2,137	0,237
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,296	0,884	0,885	9	2,065	0,229
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	0,296	0,663	0,295	9	1,328	0,148
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,296	0,221	1,770	9	2,287	0,254
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,663	1,770	9	2,433	0,270
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,442	2,065	9	2,507	0,279
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,296	0,442	1,475	9	2,213	0,246
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria	0	0	0	0,442	2,065	9	2,507	0,279
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,565	2,507

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10) de la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 2,507 puntos, sobre 2,94 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 3.8, 3.1, 3.6, 3.7, 3.10. Los puntajes medios son para: 3.5, 3.9. Mientras que: 3.2, 3.3, 3.4 son bajos.

Tabla 17

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(1.47 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,296	0,221	1,770	9	2,287	0,254
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,442	2,065	9	2,507	0,279
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,296	0,663	0,885	9	1,918	0,213
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,663	1,770	9	2,433	0,270
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,726	1,303

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5) de la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces”, y en 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,303 puntos, sobre 1,47 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 4.1, 4.3, 4.5. El puntaje medio es para: 4.2. Mientras que: 4.4 es bajo.

Tabla 18

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	0,221	2,065	9	2,434	0,270
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,148	0,221	2,065	9	2,434	0,270
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,148	0	2,360	9	2,508	0,279
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,957	1,106

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5) de la dimensión de aplicación de relación con la comunidad, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,106 puntos, sobre 1,18 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. El valor alto corresponde a 5.1. Seguido por los puntajes similares: 5.2, 5.3, 5.4.

Tabla 19

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Sociabilidad pedagógica	2,204
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales	1,958
3. Habilidades pedagógicas y didácticas	2,507
4. Aplicación de normas y reglamentos	1,303
5. Relación con la comunidad	1,106
VALORACIÓN TOTAL/10 pts	9,078

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte del Director o Rector de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, 3, y 4) en el instrumento de evaluación por parte del Director o Rector, se obtiene un resultado de 9,078 puntos, sobre 10 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de excelente.

☞ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes:**

Tabla 20

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(10.97 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	9,405	28,81	63,736	122,1	9	224,061	0,488
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	7,866	29,16	68,876	125,5	9	231,435	0,504
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	7,695	30,18	59,11	131,7	9	228,701	0,498
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	6,669	26,41	62,194	126,9	9	222,184	0,484
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	7,353	21,27	68,362	122,1	9	219,089	0,477
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	6,84	28,47	60,138	123,5	9	218,927	0,477
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	8,379	28,47	60,138	130,3	9	227,326	0,495
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	8,55	24,7	90,978	139,3	9	263,482	0,574
1.8.2. Sintetizar.	0	5,301	26,41	71,446	122,8	9	225,952	0,492
1.8.3. Reflexionar.	0	6,669	27,44	60,652	140,6	9	235,391	0,513

1.8.4. Observar.	0	4,959	27,1	68,362	129,7	9	230,072	0,501
1.8.5. Descubrir.	0	6,327	24,35	75,558	104,3	9	210,51	0,459
1.8.6. Redactar con claridad.	0	4,788	27,1	60,138	142,7	9	234,711	0,511
1.8.7. Escribir correctamente.	0	4,617	22,3	65,278	146,8	9	238,994	0,521
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	7,866	23,67	60,138	139,9	9	231,615	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3442,450	7,500

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8) de la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 7,500 puntos, sobre 10,97 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 1.8 con sus correspondientes aspectos. Los puntajes medios son para: 1, 7, 1.2, 1.3, 1.4, 1.1. Mientras que: 1.5, 1.6 son bajos.

Tabla 21

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la
evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(4.12 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	6,327	20,58	68,362	151,6	9	246,875	0,538
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	5,301	14,75	74,016	146,1	9	240,184	0,523
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	6,156	23,32	69,39	141,3	9	240,186	0,523
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	6,84	22,98	72,988	141,3	9	244,125	0,532
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	5,985	25,38	67,848	129,7	9	228,869	0,499
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	9,405	24,35	53,456	129	9	216,182	0,471
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1416,421	3,086

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6) de la dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando

un puntaje de 3,086 puntos, sobre 4,12 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 2.1, 2.4. Los puntajes medios son para: 2.2, 2.3. Mientras que: 2.5 y 2.6 son bajos.

Tabla 22

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento
(encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	12,31	32,59	49,344	108,4	9	202,629	0,441
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	8,208	30,87	61,166	124,9	9	225,096	0,490
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	9,576	31,9	61,166	128,3	9	230,923	0,503
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	7,182	24,35	65,792	124,9	9	222,179	0,484
3.5. Recomendando que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	7,524	28,47	70,418	91,24	9	197,649	0,431
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	6,327	28,81	63,736	111,1	9	210,007	0,458
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	9,747	30,53	56,026	139,3	9	235,558	0,513
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1524,041	3,320

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7) de la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 3,320 puntos, sobre 4,80 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 3.7, 3.3. Los puntajes medios son para: 3.2, 3.4. Mientras que: 3.5, 3.6 son bajos.

Tabla 23

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	9		
El docente:						9		
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	4,446	20,58	54,484	183,2	9	262,672	0,572
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,736	21,61	54,484	188	9	266,793	0,581
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,394	20,24	45,232	186,6	9	254,455	0,554
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	5,472	18,52	53,456	171,5	9	248,95	0,542
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	3,42	20,58	54,484	169,4	9	247,926	0,540
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	5,814	22,3	44,718	173,6	9	246,385	0,537
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1527,181	3,327

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6) de la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 3,327 puntos, sobre 4,11 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 4.2, 4.1. Los puntajes medios son para: 4.3, 4.5, 4.4. Mientras que: 4.6 es bajo.

Tabla 24

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Habilidades pedagógicas y didácticas	7,500
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,086
3. Atención a los estudiantes con necesidades especiales	3,320
4. Relaciones con los estudiantes	3,327
VALORACIÓN TOTAL/17 pts	17,233

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, 3, y 4) en el instrumento de evaluación por parte de los estudiantes, se obtiene un resultado de 17 puntos, sobre 17 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de excelente.

☞ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia:**

Tabla 25

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	63,33	29,47	82,792	117,2	9	292,769	0,638
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	73,89	35,36	76,472	125,6	9	311,328	0,678
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	99,22	53,05	80,264	126,5	9	358,977	0,782
TOTAL	---	---	---	---	---	---	963,074	2,098

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3) de la dimensión de relación con la comunidad, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 2,098 puntos, sobre 2,53 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. El puntaje alto es para: 1.2. El puntaje medio para 1.2. Mientras que 1.1 es bajo.

Tabla 26

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	57	32	74,576	2,529	9	166,098	0,362
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	54,89	32,84	70,784	4,215	9	162,723	0,355
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	54,89	30,73	75,208	4,215	9	165,042	0,360
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0	65,44	29,47	66,992	4,215	9	166,118	0,362
TOTAL	---	---	---	---	---	---	659,981	1,438

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4) de la dimensión normas y reglamentos, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con incidencia significativa en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,438 puntos, sobre 3,37 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración negativa. Los valores altos corresponden a: 2.1, 2.3, 2.4. frente a un puntaje inferior: 2.2.

Tabla 27

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	52,78	29,47	89,112	143,3	9	314,667	0,686
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	61,22	35,79	76,472	124,8	9	298,24	0,650
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	50,66	33,26	82,792	124,8	9	291,479	0,635
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	57	40,42	83,424	114,6	9	295,485	0,644
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	65,44	34,1	80,896	102,8	9	283,284	0,617
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	59,11	38,31	65,728	122,2	9	285,382	0,622
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1768,537	3,853

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6) de la dimensión de sociabilidad pedagógica, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con incidencia significativa en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un

puntaje de 3,853 puntos, sobre 5.05 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 3.1, 3.2. Los puntajes medios son para: 3.4, 3.3. Mientras que: 3.5 y 3.6 son bajos.

Tabla 28

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta)
para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	59,11	42,52	68,256	123,9	9	293,806	0,640
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	40,11	37,47	66,992	111,3	9	255,846	0,557
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	63,33	40,84	59,408	109,6	9	255,846	0,557
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	54,89	44,21	68,256	115,5	9	282,838	0,616
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	52,78	39,57	61,936	116,3	9	270,619	0,590
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	48,55	36,63	61,304	116,3	9	262,818	0,573
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1621,773	3,533

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las opciones presentadas (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6) de la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con incidencia significativa en 3 “algunas veces” y 2 “rara vez” de la escala valorativa, dando un puntaje de 3,535 puntos, sobre 5.05 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 4.1, 4.4. El puntaje medio es para: 4.5. Mientras que: 4.2, 4.3 y 4.6 son bajos.

Tabla 29

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Relación con la comunidad	2,098
2. Normas y reglamentos	1,438
3. Sociabilidad pedagógica	3,853
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,533
VALORACIÓN TOTAL/17 pts	10,922

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, 3, y 4) en el instrumento de evaluación por parte de los estudiantes, se obtiene un resultado de 10,922 puntos, sobre 17 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de mejorable.

➤ **Matriz de evaluación: Observación de la clase del docente:**

Tabla 30
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL
AÑO LECTIVO 2012-2013

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: **ASIGNATURA DE LA
HORA DE CLASE OBSERVADA**

f	ASIGNATURA
1	Matemática
1	Lenguaje
1	Ciencias Naturales
1	Ciencias Sociales
1	Historia
0	Literatura
0	Biología
0	Física
0	Química
1	Informática
1	Inglés
2	Otras
0	Educación especial para niños y niñas

Fuente: Observación de aplicación a docentes

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Asignaturas presentes al momento de la aplicación de la matriz de observación en clase, se observan la mayoría de asignaturas presentes de 8vo a 10mo años de EGB, siendo un total de nueve asignaturas presentes, correspondientes a 9 docentes.

Tabla 31
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL
AÑO LECTIVO 2012-2013

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: A. **ACTIVIDADES
INICIALES**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA- CIÓN	
	CIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	9
2. Inicia su clase puntualmente.	8	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	5	4
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	7	2
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	6	3
Total respuestas	35	19

Puntaje total.	43,75	0,00
Puntaje promedio.	4,38	0,00

Fuente: Observación de aplicación a docentes

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

En conformidad con los aspectos observados en actividades iniciales, se distingue la presentación del plan de clases al investigador en todos los docentes, un número significativo de 4 docentes no envían tareas a casa, mientras que 3 no realizan evaluación diagnóstica (1, 3, 6). Por otro lado, hay una valoración positiva en otros aspectos (2, 4, 5), obteniendo un puntaje de 4,38 puntos, cuya valoración es mejorable.

Tabla 32

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: B. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	6	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5	4
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	3
13. Envía tareas	4	5
Total respuestas	86	31
Puntaje total.	108	0
Puntaje promedio.	10,75	0,00

Fuente: Observación de aplicación a docentes

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según los criterios presentados en proceso de enseñanza aprendizaje, se destacan las valoraciones positivas (1, 2, 3, 6, 8, 9, 10), correspondientes a un orden jerárquico de aplicación en el aula clase, mientras algunos aspectos deficitarios en el aula de clase (4, 5, 11, 13), con un puntaje de 10, 75, cuya valoración es mejorable.

Tabla 33
**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
 “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL
 AÑO LECTIVO 2012-2013**
**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: C. AMBIENTE EN
EL AULA**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	8	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	8	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	0
Total respuestas	41	4
Puntaje total.	51,3	5,0
Puntaje promedio.	5,13	0,00

Fuente: Observación de aplicación a docentes

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según los aspectos observados, se destacan en todos los casos valoraciones positivas, determinando un puntaje de 5,13, cuya valoración es buena.

Tabla 34

**RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA
EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013
OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: VALOR TOTAL DE
INSTRUMENTO POR MOMENTOS DEL PROCESO**

MOMENTOS	PUNTAJE
1. Actividades iniciales	4,38
2. Proceso de enseñanza aprendizaje	10,75
3. Ambiente en el aula	3,853
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	5,13
VALORACIÓN TOTAL/30 pts	20,25

Fuente: Encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Total docentes: 9.

Según los momentos evaluados (1, 2, 3, y, 4) en el instrumento observación de la clase a los docentes por parte del maestrante, se obtiene un resultado de 20,25 puntos, sobre 30 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de mejorable.

Tabla 35

RESULTADOS FINALES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:				PUNTOS		CATEG.	EQUIVALENCIA
1. Autoevaluación de los docentes				8,416			
2. Coevaluación de los docentes				9,249			
3. Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)				9,078			
4. Evaluación de los docentes por los estudiantes				17,233			
5. Evaluación de los docentes por los padres de familia				10,922			
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS				54,898			
6. CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:				20,250			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES				75,148/100		B	BUENO

Fuente: Instrumentos de aplicación a docentes

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Según las puntuaciones obtenidas, en la evaluación del desempeño profesional docente, por medio de los instrumentos aplicados (1, 2, 3, 4, 5, 6), se distingue una escala jerárquica, con puntajes altos los instrumentos de: evaluación de los docentes por los estudiantes, coevaluación de los docentes, evaluación a los docentes por parte del Rector o Vicerrector, y autoevaluación; mientras que, los puntajes más bajos corresponden a: evaluación de los docentes por los padres de familia, seguido por la observación de clase de los docentes por el maestrante. Del resultado se determina que la categoría del desempeño profesional docente es de 75,148, correspondiente a “B”, categoría de “BUENO”.

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

Tabla 36

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director o rector)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	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
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,175	0,699	5	0,99	0,198

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	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,429	12,486

Fuente: Encuesta de autoevaluación a rector

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 5.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.20,...1, 63) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, con menor incidencia en 4 “frecuentemente” y 3 “a veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 12,486 puntos, sobre 14,65 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 37

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director o rector)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	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	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
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	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,116	0,175	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	5	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	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,850	2,970

Fuente: Encuesta de autoevaluación a rector

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 5.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2, 5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, con menor incidencia en 4 “frecuentemente” y 3 “a veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 2,970 puntos, sobre 3,26 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 38

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del director o rector)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(2.09 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
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	0,175	0,699	5	0,990	0,198
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	---	---	---	---	---	---	8,910	1,782

Fuente: Encuesta de autoevaluación a rector

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 5.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3, 5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9) de la dimensión de competencias de liderazgo en comunidad, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, con menor incidencia en 4 “frecuentemente” y 3 “a veces” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,782 puntos, sobre 2,09 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 39

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	12,486
2. Competencias pedagógicas	2,970
3. Competencias de liderazgo en comunidad	2,970
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	17,238

Fuente: Encuesta de autoevaluación a Rector

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 5.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y 3) en el instrumento de autoevaluación de los directivos (Rector), se obtiene un resultado de 17,238 puntos, sobre 20 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de bueno.

Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Tabla 40

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta)
para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo)**

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

1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,238	13,413

Fuente: Encuesta de evaluación a Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 3.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.20,...1, 63) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, con menor incidencia en 4 “frecuentemente” de la escala valorativa, dando un puntaje de 12,486 puntos, sobre 14,65 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 41

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta)
para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo)**

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

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,086	3,029

Fuente: Encuesta de evaluación a Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 3.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14) de la dimensión competencias pedagógicas, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, con menor incidencia en 4 “frecuentemente” de la escala valorativa, dando un puntaje de 3,029 puntos, sobre 3,29 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 42

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DELIDERAZGO EN COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
(2.12 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,130
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,841	1,168

Fuente: Encuesta de evaluación a Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 3.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9) de la dimensión competencias de liderazgo en comunidad, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, con menor incidencia en 4 “frecuentemente” de la escala valorativa, dando un puntaje de 1,168 puntos, sobre 2,12 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 43

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS (RECTOR) POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	13,550
2. Competencias pedagógicas	3,029
3. Competencias de liderazgo en comunidad	1,168
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	17,747

Fuente: Encuesta de evaluación a Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 3.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y, 3) en el instrumento de evaluación de los directivos (Rector) por parte del Consejo Directivo, se obtiene un resultado de 17,747 puntos, sobre 20 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de bueno.

Tabla 44

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta)
para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo)**

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

1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.		0	0	0	0,472	2		0,000
	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,264	14,632

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B

Docentes: 2

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.20,...1, 63) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, dando un puntaje de 14,632 puntos, sobre 14,632 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 45

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			

2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,608	3,304

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B

Docentes: 2

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14) de la dimensión competencias pedagógicas, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, dando un puntaje de 3,304 puntos, sobre 3,304 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 46

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DELIDERAZGO EN COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Consejo Directivo)

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
(2.12 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,472	2	0,472	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,248	2,124

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B

Docentes: 2

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9) de la dimensión competencias de liderazgo en comunidad, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, dando un puntaje de 2,124 puntos, sobre 1,124 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todos los valores poseen una misma puntuación.

Tabla 47

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (VICERRECTOR): VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	14,632
2. Competencias pedagógicas	3,304
3. Competencias de liderazgo en comunidad	2,124
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	20,060
TOTAL INSTRUMENTO DIRECTIVOS	(17.747 + 20.060) / 2 = 18,90

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Consejo Directivo

Elaboración: Diego J. Bustamante B

Docentes: 2

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y, 3) en el instrumento de evaluación de los directivos (Vicerrector) por parte del Consejo Directivo, se obtiene un resultado de 20.06 puntos, sobre 20.06 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de excelente. Obteniendo la media aritmética de los dos instrumentos se obtiene una nota única que corresponde a 18,90 valoración positiva correspondiente a bueno.

☞ **Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil**

Tabla 48

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Consejo Estudiantil)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,608	4,290	9	5,898	0,655
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	2,144	2,145	9	4,646	0,516
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	6,435	9	6,435	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	2,144	3,575	9	5,719	0,635
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	2,144	2,860	9	5,361	0,596
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,608	4,290	9	5,898	0,655

1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,357	1,608	3,575	9	5,54	0,616
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,714	2,144	1,430	9	4,288	0,476
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,357	3,216	1,430	9	5,003	0,556
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,714	1,072	3,575	9	5,361	0,596
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	2,68	2,860	9	5,54	0,616
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,357	3,216	1,430	9	5,003	0,556
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	2,68	2,860	9	5,54	0,616
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,357	1,072	4,290	9	5,719	0,635
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,951	8,439

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 9

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14) de la dimensión de competencias gerenciales, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre” y 4 “frecuentemente”, con un puntaje menor en 3 “a veces”, dando un puntaje de 8,439 puntos, sobre 10,00 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 1.3, 1.1, 1.6, 1.4, 1.7, 1.14, 1.13. Los puntajes medios son para: 1.10, 1.12, 1.5, 1.9. Mientras que: 1.2 y 1.8 son bajos.

Tabla 49

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento
(encuesta) para la evaluación del director por parte del Consejo Estudiantil)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,358	0,357	2,144	1,430	9	4,289	0,477
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	1,071	1,608	2,145	9	4,824	0,536
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,608	4,290	9	5,898	0,655
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,357	1,608	3,575	9	5,54	0,616
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	2,144	3,575	9	5,719	0,635
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,270	2,919

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 9

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5) de la dimensión de competencias pedagógicas, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, variable en 4 “frecuentemente”, y con un puntaje menor en 3 “a veces”, dando un puntaje de 2,919 puntos, sobre 3,57 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. El puntaje alto se expresa en: 2.3 y 2.5. El puntaje medio en: 2.5 y 2.4. Mientras que el puntaje bajo se refleja en 2.1.

Tabla 50

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Consejo Estudiantil)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(6.43 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	3,216	2,145	9	5,361	0,596
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	1,072	4,290	9	5,719	0,635
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,608	4,290	9	5,898	0,655
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,357	3,216	1,430	9	5,003	0,556
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	3,216	2,145	9	5,361	0,596
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,357	1,608	3,575	9	5,540	0,616
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,608	4,290	9	5,898	0,655
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	2,68	2,860	9	5,540	0,616
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,072	5,005	9	6,077	0,675
TOTAL	---	---	---	---	---	---	50,397	5,600

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 9

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9) de la dimensión de competencias de liderazgo en comunidad, hay un puntaje mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, variable en 4 “frecuentemente”, y con un puntaje menor en 3 “a veces”, dando un puntaje de 2,919 5,600, sobre 6,43 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 3.9, 3.7, 3.3. Los puntajes medios son para: 3.2, 3.6, 3.8. Mientras que: 3.1, 3.5, 3.4 son bajos.

Tabla 51

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR) POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	8,439
2. Competencias pedagógicas	2,919
3. Competencias de liderazgo en comunidad	5,600
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	16,958

Fuente: Encuesta de evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 9

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y 3) en el instrumento de evaluación de los Directivos (Rector) por parte del Consejo Estudiantil, se obtiene un resultado de 16,958 puntos, sobre 20 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de bueno.

☞ **Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia**

Tabla 52

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Comité Central de Padres de Familia)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,132	0,263	0,392	1,581	6	2,368	0,395
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	6	2,233	0,372
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438

1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	1,176	0,527	6	2,098	0,350
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	6	2,233	0,372
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,263	0,392	0,000	6	0,787	0,131
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,264	0	1,176	0,000	6	1,44	0,240
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	0,132	0,263	0,784	1,054	6	2,233	0,372
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	0,784	0,527	6	1,574	0,262
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	0,784	1,054	6	2,364	0,394
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	3,162	6	3,554	0,592
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,263	1,176	0,527	6	1,966	0,328
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,132	0,263	0,784	0,527	6	1,706	0,284
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,264	0,263	1,176	0,527	6	2,230	0,372
TOTAL	---	---	---	---	---	---	53,459	8,910

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 6.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.21, 1.22, 1.23) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje variable en mayor número en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces”, y 2 “rara vez”; dando un puntaje de 14,632 puntos, sobre 14,632 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 1.20, 1.2, 1.3, 1.8, 1.10, 1.13. Los puntajes medios son para: 1.1, 1.4, 1.5, 1.6, 1.10, 1.14, 1.1. Mientras que: 1.7, 1.8, 1.9, 1.19, 1.21, 1.22, 1.23, 1.11, 1.12, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18 son bajos.

Tabla 53

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Comité Central de Padres de Familia)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	1,568	0,527	6	2,095	0,349
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,568	1,054	6	2,622	0,437
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,176	1,054	6	2,23	0,372
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,176	1,054	6	2,23	0,372
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,132	0	0,784	1,054	6	1,970	0,328
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,640	2,273

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 6.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6) de la dimensión competencias pedagógicas, hay un puntaje variable en mayor número en las puntuaciones 4 “frecuentemente, 5 “siempre”, con menor incidencia en 3 “algunas veces”, y 2 “rara vez”; dando un puntaje de 2,273 puntos, sobre 3.16 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 2.2 y 2.5. Los puntajes medios son para: 2.3, 2.4. Mientras que: 2.1, 2.6 son bajos.

Tabla 54

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD
(datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Comité Central de Padres de Familia)**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0	0,784	1,581	6	2,497	0,416
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0	1,176	1,054	6	2,362	0,394
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,132	0	1,176	1,054	6	2,362	0,394
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,132	0	0,784	1,581	6	2,497	0,416

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0	0,784	1,054	6	1,97	0,328
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0,263	0,784	1,054	6	2,233	0,372
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,392	2,108	6	2,500	0,417
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,440	4,073

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 6.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10) de la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, hay un puntaje variable en mayor número en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, 5 “siempre”, con menor incidencia en 2 “rara vez”, y 3 “algunas veces”; dando un puntaje de 4,073 puntos, sobre 4,74 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Los valores altos corresponden a: 3.1 y 3.4. Los puntajes medios son para: 3.2, 3.3, 3.7, 3.10. Mientras que: 3.5, 3.6, 3.8, 3.9 son bajos.

Tabla 55

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	8,910
2. Competencias pedagógicas	2,273
3. Competencias de liderazgo en comunidad	4,073
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	15,256

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 6.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y, 3) en el instrumento de evaluación de los Directivos (Rector) por parte del Central de Padres de Familia, se obtiene un resultado de 15,256 puntos, sobre 20 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de bueno.

☞ **Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar**

Tabla 56

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento
(encuesta) para la evaluación del director por parte del Supervisor)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

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

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,855	10,855

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.21, 1.22, 1.23,..., 1.65) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, dando un puntaje de 10,855 puntos, sobre 14,45 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 57

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento
(encuesta) para la evaluación al director por parte del Supervisor)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0	1	0,112	0,112
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,568	1,568

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14) de la dimensión competencias pedagógicas, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, dando un puntaje de 1,568 puntos, sobre 3,11 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración negativa. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 58

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación al director por parte del Supervisor)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(2.44 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,453	2,453

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11) de la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 5 “siempre”, dando un puntaje de 2,453 puntos, sobre 2,44 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 59

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR (RECTOR): VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	10,855
2. Competencias pedagógicas	1,568
3. Competencias de liderazgo en comunidad	2,453
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	14,876

Fuente: Encuesta de evaluación al rector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y, 3) en el instrumento de evaluación de los Directivos (Rector) por parte del Supervisor, se obtiene un resultado de 14,876 puntos, sobre 20 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de mejorable.

Tabla 60

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Supervisor)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	1	0,112	0,112
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	0	1	0,112	0,112

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0	1	0,112	0,112
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,280	7,280

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.21, 1.22, 1.23,..., 1.65) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 3 “algunas veces”, dando un puntaje de 7,280 puntos, sobre 14,45 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración negativa. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 61

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento
(encuesta) para la evaluación al director por parte del Supervisor)**

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	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	0,167	0	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,338	2,338

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14) de la dimensión competencias pedagógicas, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, dando un puntaje de 2,338 sobre 3,11 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 62

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación al director por parte del Supervisor)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(2.44 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,837	1,837

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11) de la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, dando un puntaje de 1,837 puntos, sobre 2,44 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 63

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR (VICERRECTOR): VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	7,280
2. Competencias pedagógicas	2,338
3. Competencias de liderazgo en comunidad	1,670
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	11,178

Fuente: Encuesta de evaluación al vicerrector por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 1.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y, 3) en el instrumento de evaluación de los Directivos (Rector) por parte del Supervisor, se obtiene un resultado de 11,178 puntos, sobre 20 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración negativa deficiente.

Tabla 64

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del director por parte del Supervisor)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

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	0,334	0	2	0,334	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,710	10,855

Fuente: Encuesta de evaluación a Vocales del Consejo Directivo por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 2.

Según las opciones presentadas (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.21, 1.22, 1.23,..., 1.65) de la dimensión competencias gerenciales, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, dando un puntaje de 10,855 puntos, sobre 14,45 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 65

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación al director por parte del Supervisor)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	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	0,334	0	2	0,334	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,676	2,338

Fuente: Encuesta de evaluación a Vocales del Consejo Directivo por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 2.

Según las opciones presentadas (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14) de la dimensión competencias pedagógicas, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, dando un puntaje de 2,338 sobre 3,11 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 66

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO,
PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación al director por parte del Supervisor)

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(2.44 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0	2	0,334	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,674	1,837

Fuente: Encuesta de evaluación a Vocales del Consejo Directivo por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 2.

Según las opciones presentadas (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11) de la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, hay un puntaje único y mayor en las puntuaciones 4 “frecuentemente”, dando un puntaje de 1,837 puntos, sobre 2,44 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva. Todas las valoraciones poseen la misma puntuación.

Tabla 67

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR (VOCAL DEL CONSEJO DIRECTIVO): VALOR TOTAL DE INSTRUMENTO POR DIMENSIONES

DIMENSIONES	PUNTAJE
1. Competencias gerenciales	10,855
2. Competencias pedagógicas	2,338
3. Competencias de liderazgo en comunidad	1,837
VALORACIÓN TOTAL/20 pts	15,030
TOTAL INSTRUMENTOS	$14,876+11,178+15,030/3=$ 13,695

Fuente: Encuesta de evaluación a Vocales del Consejo Directivo por parte del Supervisor escolar.

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Docentes: 2.

Según las dimensiones evaluadas (1, 2, y, 3) en el instrumento de evaluación de los directivos (vocales) por parte del Supervisor escolar, se obtiene un resultado de 15,30 puntos, sobre 20 puntos de la escala máxima, obteniendo una valoración positiva de bueno. Obteniendo la media aritmética de los dos instrumentos anteriores se obtiene una nota única que corresponde a 13,695 valoración positiva correspondiente a mejorable.

Tabla 68

RESULTADOS FINALES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:				PUNTOS		CATEG.	EQUIVALENCIA
1. Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo							
Directivo (Promedio)				17,238			
2. Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo							
(Promedio)				18,9			
3. Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo							
Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)				19,958			
4. Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo							
Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)				15,256			
5. Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo							
Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)				13,695			
TOTAL				84,04/100		A	EXCELENTE

Fuente: Instrumentos de aplicación a directivos

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Según las puntuaciones obtenidas, en la evaluación del desempeño profesional docente, por medio de los instrumentos aplicados (1, 2, 3, 4, 5), se distingue una escala jerárquica, con puntajes altos los instrumentos de: evaluación del Rector y Vicerrector, Consejo Directivo por parte del Consejo Estudiantil; evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo; y autoevaluación. Mientras que, los puntajes más bajos corresponden a: evaluación del Rector, Vicerrector por el Supervisor escolar; seguido por la evaluación del Rector, Vicerrector por el Comité Central de Padres de Familia. Del resultado se determina que la categoría del desempeño profesional directivo es de 84,04, correspondiente a “A”, categoría de “EXCELENTE”.

Tabla 69

PROMEDIO FINAL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”, DE LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/TODOS LOS INSTRUMENTOS	PUNTOS	CATEG	EQUIVALENCIA
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	75,148/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	84,04/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO LUIS CALERO”	79,594/100	A	EXCELENTE

Fuente: Instrumentos de aplicación a docentes y directivos

Elaboración: Diego J. Bustamante B.

Se concluye que el desempeño profesional y directivo en la Unidad Educativa Pedro Luis Calero, tiene una calificación de 79,594/100 puntos, lo que significa que tiene una acreditación de categoría de “A” equivalente a EXCELENTE.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al iniciar el presente análisis, nos parece oportuno enunciar el hecho que se investiga: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero de la ciudad de Quito, parroquia el inca, durante el año lectivo 2012-2013”. El tema general que nos ocupa es la evaluación de la calidad, en los dos frentes de la realidad educativa institucional: docentes y directivos.

La calidad es una aspiración humana, una búsqueda de las utopías y los anhelos del colectivo personal y comunitario. En la línea educativa esto no es ajeno, sino inherente a la formación de la persona, dado que el objetivo en el hecho educativo es ayudar al educando a desarrollar todas sus potencialidades para que las ponga en ejercicio de la sociedad inmediata. Desde este aspecto, retomamos la definición que en su momento hemos hecho referencia en esta investigación: *calidad de la educación es la optimización de los distintos momentos de la planeación con miras a alcanzar la excelencia de los involucrados en el proceso integral de enseñanza en conformidad con la realidad del contexto social y personal, incentivando la acción formativa perfecta de la persona a fin de que sea propositiva y tenga los elementos necesario para su realización.*

Desde esta arista, la calidad convoca necesariamente a la planificación y a la construcción minuciosa de la calidad en sus diversos frentes, propugnados por la UNESCO (2007): derechos humanos, equidad, pertenencia, relevancia, eficacia y eficiencia. Se convoca por medio de la calidad a una planificación de procesos en los distintos momentos de atención a los educandos, mediante la aplicación de un sistema de calidad que salvaguarde los avances significativos y proponga nuevas mejoras a la educación. Desde el discurso académico se habla de algunos enfoques de calidad: la calidad total (Pérez, 2004), entre lo que se explicita: formación intelectual + valores y actitudes = calidad total.

Entre los métodos de concreción de la calidad se vislumbran la gestión de la calidad y el mejoramiento escolar, en nuestro país se aborda el tema desde la Autoridad Educativa Nacional, por ser órgano rector de la política pública en el Sistema Nacional de Educación. La planificación estratégica que hace parte de la metodología convoca a la aplicación de diferentes estrategias y herramientas para

alcanzar la deseada calidad educativa en los establecimientos educativos del Ecuador. Ante la aplicación de un monitoreo eficaz a las propuestas, el Ministerio de Educación del Ecuador, ha emitido el año 2011 algunos lineamientos en relación a los estándares de calidad, en el marco de ejecución del Plan Decenal de Educación (2006-2015). Los estándares de calidad son descriptores de logro, clasificándose en tres tipos: de aprendizaje, de desempeño profesional, y de gestión escolar (Ministerio de Educación, 2011). Los estándares de calidad tienen las siguientes características: a) son objetivos comunes y básicos por lograr, b) están referidos a logros o desempeños observables o medibles, c) fáciles de comprender y utilizar, d) inspirados en ideales educativos como la democracia y la participación, e) basados en valores ecuatorianos y universales, f) ser homologables a nivel internacional, y, g) presentar desafíos a los actores educativos.

En la praxis contextual, la evaluación es una preocupación evidente en las instituciones educativas, especialmente en las instituciones de nivel medio o bachillerato, dado que de esta etapa se observarán las mejoras en los futuros profesionales que ingresarán al sistema de educación superior, colocándose como actores en la palestra del desarrollo social del país.

La puesta en ejecución de la presente investigación, ha sido tomada de primera mano por los representantes directos de la misma: alumnos, padres de familia, docentes y directivos. Conformando a su vez una apreciación global del problema abordado, con la correspondiente comprobación de los supuestos, influencia de los factores en determinados fenómenos, en nuestro caso el tema global del desarrollo del desempeño profesional de la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero. Estos dos actores primordiales de la educación han sido sometidos a la aplicación de diversos instrumentos que miden desde diversas ópticas su ejercicio profesional. La participación de los docentes y directivos, aunque es importante, no es la única; sin embargo estos dos actores son de algún modo quienes promueven la cultura de la calidad en las instituciones.

Los instrumentos aplicados poseen multiformes propuestas que mencionaremos muy brevemente, en razón de la amplitud que representaría detenernos en cada uno de ellos. Detallamos a continuación los resultados con el correspondiente análisis e interpretación, iniciando con la evaluación a los docentes, directivos y posteriormente haremos una relación entre ambos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

En conformidad con la calificación obtenida (75,148/100), que corresponde a la categoría “B”, se distingue a nivel general, una valoración aceptable, confirmando la hipótesis sobre el ejercicio docente en los niveles de: autoevaluación (8,146), coevaluación (9,249), evaluación de los directivos (9,078), evaluación de los estudiantes (17,233), evaluación de los padres de familia (10,922), y la observación de clase (20,250). Para mayor información ver tabla 35.

La evaluación aplicada no se ha determinado solamente en el proceso de enseñanza aprendizaje como único actor, se ha tomado en cuenta a los participantes del proceso en sí mismo que son los estudiantes. El profesor y el alumno son figuras claves en cualquier evento educativo. De tal manera, los docentes son los actores fundamentales para brindar una educación pertinente a sus educandos. Sin embargo, sería algo irreal hacerlo solamente desde el interior de la institución tomando en cuenta sólo a los actores internos del proceso, ya que pueden llegar a alterar el resultado de la investigación por efectos de algún tipo de temor reverencial a la autoridad, constituyéndose a la final en una terrible pérdida de tiempo. Para subsanar en algo estos reveces, se encuentran los padres de familia con su apreciación, junto a la opinión de los coordinadores de área.

Merecen mención en la investigación algunos aspectos que afectan el proceso de la calidad educativa. Entre estos escollos encontramos un ausentismo de los padres de familia para responder los instrumentos, la mayoría de ellos mostraban poco interés en la evaluación, pese que el mismo director autorizó la investigación, y nos apoyó con su motivación constante en los distintos momentos de aplicación. Entre otros efectos negativos de la investigación, podríamos nombrar la imposibilidad de reunir a todos los docentes, dado que también trabajaban en otras instituciones, es decir, no eran docentes de planta.

La puntuación más baja en relación con la evaluación del desempeño de los docentes es la correspondiente a los padres de familia con 10,922/16, lo mismo arroja el resultado de la aplicación de la observación de clase con un promedio de 20, 250/30. Si bien el promedio es bueno y aceptable, deja entrever algunos problemas que requieren la intervención y la puesta en ejecución de un plan inmediato a fin de instaurar un sistema de calidad, que aplique indicadores eficaces

para mejorar los escollos. A continuación describimos la realidad de cada instrumento aplicado.

Observación en clase a docentes investigados: Como novedades en la aplicación de este instrumento percibimos algún tipo de manipulación por parte de algunos docentes, ya que al ser investigados, preparaban de tal manera, que su clase sea de eficiente, y no como rutinariamente se ejercía. Este tipo de práctica se notaba en los alumnos, quienes expresan su asombro ante la preparación de la clase. Lo que en no pocos casos terminaba con hilaridad por parte de los alumnos. Ante ello, vimos necesario modificar el horario de visita a la observación, para que sea más natural y exprese de un modo real, lo que acontece en el aula.

El resultado en el área de planificación concretamente en el plan de clase es deficiente, porque no existe la elaboración del mismo, denotando falta de preparación de los recursos didácticos y pedagógicos, junto a los demás aspectos del currículo. Ninguno de los docentes presentó el plan de clase al docente investigador. Esto es preocupante si lo relacionamos con nuestro presupuesto teórico, en el que hemos manifestado que es necesario promover la planificación y ejecución de los planteamientos institucionales, expresados en el Proyecto Curricular del Centro (PCC), el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Operativo Anual (POA) y demás programaciones de índole curricular. Este descuido influye decisivamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, porque toda la clase queda a merced de la invención sucedánea del docente, evidenciándose cansancio y falta de motivación en los alumnos.

En el desarrollo de la clase (ver tabla 32) se observa las experiencias reales como un medio de dar a conocer la enseñanza, esta práctica está bastante difundida entre la mayoría de los docentes, se presenta el tema utilizando demostraciones, se relaciona con la realidad social del momento. Sin embargo, existen docentes que no asignan actividades a sus estudiantes, quedándose someramente en la clase magistral, en la que el docente es el único que ejerce control, los estudiantes en su mayoría no entienden las actividades y las alternativas a ejecutar en la clase. De otro lado, todos los profesores preguntan a los estudiantes si han comprendido el tema en mención, sin embargo de los 9 docentes investigados, 3 no tienen seguridad en el desarrollo de su clase, causando dispersión de los estudiantes, ello unido a la indisciplina y descontrol. A respecto de ello podemos afirmar: si no existe

una aplicación de los principios del Manual de Convivencia y sano respeto, entre otras cosas ocasiona que las clases no sean motivadoras. Lo más preocupante es que 5 de los 9 docentes no envía tareas a la casa. En este sentido, jamás se dará un aprendizaje significativo, ya que según el constructivismo, se requiere la ejecución de la destreza en el contenido del conocimiento que se quiera abordar (cognoscitivo, procedimental, actitudinal). No existe la inventiva de los docentes para adecuar los espacios y recursos en función de las actividades propuestas a los estudiantes, los métodos didácticos resultan muy inapropiados y fuera de contexto.

Lo positivo en el desarrollo de la clase o en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es el ambiente del aula (ver tabla 33), que a nivel general es muy bueno, el trato a los estudiantes es cálido y afectuoso, no se observó falta de respeto a los estudiantes por parte del docente, pese a que por propia etapa de edad, los estudiantes adolescentes suelen entrar en rebeldía. Se valora también la participación de los estudiantes, promoviendo la interacción entre el docente-alumno, entre alumno-alumno, alumno-profesor; esta dialéctica constituye un espacio de aprendizaje constructivo.

Por lo indicado este instrumento es deficitario, dado que la calificación es 20.25/30, con una disminución de casi 10 puntos sobre la escala categorial (ver tabla 34). Este índice amerita la puesta en marcha de la planificación, por parte de los coordinadores de área y del vicerrector que ejerce control sobre las planificaciones. A nivel general las planificaciones se quedan en mero formalismo, no existe en la Institución, la debida comprobación de los planes de clases presentados, por parte de la autoridad competente. Esta realidad nos invita a cuestionarnos sobre aplicación de los diferentes planteamientos institucionales, de manera especial el Proyecto Educativo Institucional (PEI), según el cual la visión de la Institución es: “La comunidad educativa Elisiana en el año 2015 será una institución innovadora en las propuestas pedagógicas, pionera en la formación de seres humanos competentes, con una actitud crítica y de liderazgo social para construir su proyecto de vida en los diferentes ámbitos” (PEI, 2009). Si la aplicación de la filosofía institucional no se adecúa y se socializa, la visión y la misión no serán factibles de realizar. El PEI expresa la orientación de los miembros de la comunidad educativa que quieren dar a la institución, expresando los rasgos de la identidad de la Institución.

Otros aspectos que se vislumbran en este instrumento es la baja creatividad didáctica para captar la atención de los estudiantes, animados solamente por la puesta en práctica de la enseñanza tradicional: folios y copias (fijación gutemberiana), proyectores de imagen y programas de computación (fijación ferreterista), donde poca o nula actividad existe por parte de los alumnos. En lo correspondiente al último apartado de evaluación de la observación, distinguimos un clima escolar adecuado, se trata con afecto y respeto a los estudiantes, con una participación continua en la clase.

Instrumento de autoevaluación a los docentes: La autoevaluación es la valoración subjetiva del entorno de la calidad educativa, desde el enfoque personal del docente, según el cual se emite un criterio evaluativo de los aspectos de sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, la atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de principios y reglamentos, las relaciones con la comunidad, el clima escolar.

Desde esta apreciación el resultado global del instrumento determina un promedio de 8,416/10 (ver tablas del 1 al 8). Expresando un buen auto concepto del docente en las áreas mencionadas, de los nueve docentes evaluados, se mantiene una actividad social pedagógica entre docentes y alumnos, por un lado el docente imparte sus clases con respeto y dinamismo, fomentando la autodisciplina promoviendo el respeto en las personas. y por otro, corrigiendo actitudes discriminatorias, tomando en cuenta algunas estrategias para mejorar las relaciones interpersonales, informando si es necesario a los padres de familia.

Las habilidades pedagógicas y didácticas, son parámetros que miden los recursos didácticos aplicados en el proceso de enseñanza aprendizaje, constituyen la diversidad de técnicas y metodologías por las cuales se enseña un contenido, un procedimiento, o una actitud. Este apartado es el más extenso de este instrumento, analiza los aspectos esenciales del proceso de enseñanza aprendizaje. Los parámetros superiores en este apartado son: a) preparación de clases en función de las necesidades de los estudiantes, b) explicación de los criterios de evaluación, c) utilizar un lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan, d) el feed-back o retroalimentación, e) preguntas a estudiantes sobre el tema para conocer sus conocimientos, f) que los estudiantes realicen preguntas e inquietudes, g) propiciar el debate y el respeto a las opiniones diferentes, h) estimular el análisis y la defensa

de las ideas con argumentos, exponer las relaciones entre los contenidos enseñados y los temas. l) se aprovecha el entorno natural para propiciar el aprendizaje significativo en los estudiantes, j) se recalca el tema tratado en clase, k) realización de resúmenes al final de la clase, m) entrega de trabajos en clase. Entre el desarrollo de las habilidades se enfatiza el análisis, la reflexión, observación, descubrir, exponer en grupos, conceptualizar, redactar, leer comprensivamente, escuchar, respetar, consensuar y concluir.

Los parámetros deficitarios son: la utilización de material didáctico, la síntesis, escribir correctamente, la generalización y la perseverancia. De estos datos deducimos que la participación de los alumnos en la clase es aceptable; sin embargo, los docentes podrían incrementar su capacidad de atención en sus enseñantes, con la elaboración de material didáctico, abandonando la utilización de métodos tradicionales como la lectura en clase y medios memorísticos.

En la categoría de desarrollo emocional distinguimos un puntaje superior en: satisfacción al dictar las clases por parte del docente y sus alumnos. Por otro lado, se denota poco estímulo de las autoridades a los docentes, lo que repercute en otros indicadores como el apoyo de los colegas de trabajo, no hay sentido de pertenencia a un equipo, los docentes afirman que los padres de familia no apoyan el proceso educativo, y si lo hacen el índice es muy bajo.

La atención a los estudiantes con necesidad especiales determina una correcta aplicación de la inclusión, desde la óptica de la LOEI. La calidad educativa es una realidad cuando se efectiviza la atención a personas que requieren un tratamiento personalizado, los docentes están llamados a tener conocimientos y unas habilidades específicas para apoyar a este tipo de personas, pero si la discapacidad es más compleja, se requiere la participación de un profesional especializado. El resultado obtenido en los instrumentos es deficiente, porque los docentes, no atienden ni siquiera las necesidades mínimas de los alumnos, que no poseen en su mayoría una discapacidad elevada. Ante estos resultados, sugerimos el control por parte de la autoridad competente, sea en lo referente a la elaboración de las planificaciones curriculares, como la ejecución de las mismas. Es decir, las planificaciones, deben tener un enfoque humanista, centrado en el aprendizaje humano. Además, los docentes deben comunicar oportunamente el desarrollo del

proceso de aprendizaje a sus representantes y/o padres de familia, por medio de reportes e informes, y demás modos de comunicación, como la entrevista.

En lo correspondiente a la aplicación de normas y reglamentos, se observa el cumplimiento y el respeto a las normas académicas e institucionales, se aplica el reglamento interno de la institución. Además, se elabora oportunamente el plan anual de la asignatura y de unidad didácticas en los plazos requeridos por la autoridad. Aunque un porcentaje mayor afirma aplicar el plan anual y el PEI, lo cierto es que hay desconocimiento, como se ha afirmado en el apartado del primer instrumento correspondiente a la observación de clase. Si se realiza la entrega oportuna de tareas en los tiempos previstos. La planificación en relación con currículo nacional es todavía un aspecto pendiente, dado que la mayoría de docentes trabajan en el sector privado, solamente unos cuantos han hecho cursos de formación para profundizar el currículo educativo nacional. A esta limitación sería interesante añadirle talleres de capacitación a todos los docentes, independientemente si son del sector privado.

Las relaciones con la comunidad son las interacciones sociales que fluyen desde la casa estudiantil y tienen repercusiones directas o indirectas, en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Como respuesta a la evaluación la mayoría de los docentes expresan participar en actividades de apoyo a la comunidad, programación de actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes, la administración y ejecución de tareas extracurriculares. Existe en la Institución un clima de sana camaradería y el compartir estrategias para mejorar la práctica docente. Los docentes afirman haber participado en la elaboración del PEI, sin embargo hasta la fecha de aplicación de los instrumentos, el documento todavía no tenía la aprobación definitiva por parte del Ministerio de Educación. Existe diálogo en la comunidad educativa, destacando los canales de comunicación propuestos por el rector y vicerrector, mención especial merece la participación de los docentes en las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos.

El clima escolar de la clase en la autoevaluación refleja un rango de aceptable. Esta categoría es fundamental porque crea el espacio adecuado para el desarrollo de las actividades curriculares entre los actores educativos, de manera especial entre el educando y el profesor. Existe la conciencia de buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación entre compañeros, se dispone de información para mejorar

el trabajo conjunto, se comparte intereses y motivaciones con los compañeros de área o curso. La dedicación de tiempo a las actividades asignadas resulta satisfactoria porque hay una autoridad responsable que motiva e indica un horizonte de trabajo. Los conflictos en el trabajo son parte de una revisión permanente para subsanar dificultades, los principales conflictos a la hora de evaluar la calidad en la Institución son la falta de acuerdos entre las autoridades respecto de la aplicación de cursos de actualización curriculares y pedagógicos. La experiencia de los docentes experimentados hace factible compartir estrategias con los docentes que inician su carrera profesional.

Instrumento de coevaluación para los docentes: El instrumento de coevaluación (ver tablas del 9 al 13) tuvo un alto promedio en la aplicación a los docentes, se realizó a doce coordinadores de las diferentes áreas, dando un resultado de 9,249/10. Entre las dimensiones tomadas en cuenta para nuestro estudio se destacan: el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, el cumplimiento de normas y reglamentos, la disposición al cambio en educación y el desarrollo emocional. La encuesta va enfocada al ámbito de cooperación entre los docentes.

Las habilidades pedagógicas y didácticas (ver tabla 9) describen la planificación en conformidad con el PEI, planificación conjunta con los coordinadores de área, utilización de los recursos y espacio para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. Otro aspecto trascendental en los docentes es la utilización de bibliografía actualizada, utilización de recursos didácticos novedosos, y adaptación del currículo a necesidades especiales. Estos descriptores determinan la optimización de los recursos didácticos y pedagógicos en el proceso de enseñanza aprendizaje. El mejoramiento de la calidad educativa, aspira no sólo a observar estos parámetros, sino elaborar indicadores, monitoreados por una comisión de calidad, que evidencie el desarrollo positivo y los avances, en una evaluación post-evento, colocando el desarrollo de los procesos en una memoria histórica, con el fin de dar una continuidad al desarrollo de la calidad.

El cumplimiento de las normas y reglamentos (ver tabla 10), expresan el respeto al manual de convivencia, la aplicación del Reglamento Interno, entrega de las planificaciones a la autoridad correspondiente y demás aspectos de orden académico, en fechas de entrega y puntualidad. La institución investigada no presenta en los registros de los estudiantes, altos índices de indisciplina, una de las

razones es el acompañamiento de los tutores y coordinadores de disciplina, otro factor es el número bajo de estudiantes, esto hace que el aspecto disciplinario y de control se lleven a efecto sin ningún contratiempo; sea por la autoridad que tenga a su cargo la docencia, como por los inspectores del estudiantado.

Frente a la dimensión de disposición al cambio (ver tabla 11), se nota mucho interés por los docentes en mejorar la calidad educativa de la institución, pero sugieren mayor involucramiento de los directivos, sobre todo el tema del financiamiento y la programación. El personal de la institución expresa su beneplácito por trabajar en la Unidad Educativa, la mayoría de los docentes tiene una edad inferior a los 50 años, por lo cual la dinamicidad y aplicación del currículo institucional goza de respaldo.

El desarrollo afectivo y emocional en la Institución es aceptable (ver tabla 12), ello se evidencia en las relaciones de camaradería y estima entre los compañeros docentes, respeto y promoción por todos, y la integralidad de la calidez humana. Esta particularidad podría mejorar el apersonamiento de las diversas planificaciones del establecimiento, al disponer de un grupo de personas con gran deseo de impulsar a mejores destinos a la casona estudiantil. Las relaciones afectivas se vislumbran en el horizonte de todo cambio social y mejoramiento de la calidad educativa, las relaciones entre docentes colegas de la institución, fortalece las estrategias de mejoramiento de la calidad.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector: Es interesante resaltar lo que afirmábamos en nuestro marco teórico, los docentes no pueden ser evaluados simplemente por la visión de un directivo, en el marco de un mero requerimiento burocrático y de control. Los profesores no son ejecutores mecanizados que efectivizan las órdenes omnímodas de las autoridades. Para la evaluación es necesario que el administrador de turno cree la conciencia en los docentes y demás personal a su cargo, que la evaluación es un parámetro para hacer crecer la calidad educativa, no para tomar partido maquiavélico y decisiones a ciegas. Se entiende esta visión negativa, porque en la mayoría de los casos culmina por un juicio de valor a determinado profesor, y en no pocos casos la expulsión del establecimiento, o el abandono voluntario del mismo.

Para evitar este tipo de apreciaciones en los docentes, frente al investigador, se descarto tal posibilidad de ser meros informantes de la autoridad de turno,

procuramos previamente su sensibilización, antes de cualquier evaluación; con el fin de aclarar dudas, y dar a conocer el verdadero sentido de la misma. El temor a las evaluaciones en ocasiones son percibidas como si se tratase de ser “abogados del diablo”; destruyendo las barreras de la desconfianza. Ante ello se ha afirmado que no debemos dejar de indicar que todo tipo de evaluación conlleva cierto tipo de control, e inevitablemente el evaluador no es bien visto por el rol de su cargo, lo mismo les acontece a los directivos, dado que los oficios de los mismos ameritan de algún modo esa aparente intromisión e injerencia en el campo profesional de quien es evaluado.

El resultado de este instrumento aplicado a la población elegida mediante fórmula arroja un resultado global de 9,078/10 (ver tablas 14 al 19). Los descriptores de evaluación contienen cinco dimensiones, a saber: sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, y, relación con la comunidad. En su momento hemos descrito cada una de estas dimensiones. Nos basta destacar que el enfoque en este aspecto se realiza desde apreciación del directivo, del representante de la autoridad de control, identificado en la mayoría de los casos en el vicerrector y los coordinadores de área. Aunque la opinión del directivo pueda sonar a una figura distante del aula de clase, enfatizamos que es él quien recibe de primera mano aquellas realidades que se dan en el entorno educativo, de los estudiantes y de la comunidad educativa, en los ámbitos pedagógicos, de requerimientos especiales de los estudiantes, técnicas pedagógicas, cumplimiento de las normativas institucionales y relación con la comunidad. El resultado obtenido en este instrumento es muy alentador, pero a la vez se recomienda mejorar las técnicas didácticas en el aula, ya que por medio de ellas se puede provocar el aprendizaje significativo de los educandos.

Instrumento para la evaluación de los docentes por los estudiantes: La recta apreciación del hecho educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se consolida plenamente con las opiniones y la colaboración de quienes viven tal proceso, hablamos de los alumnos. Los estudiantes ofrecen información de primera mano sobre la calidad educativa en el desempeño de sus docentes. De tal modo, este instrumento posee mayor nivel de calificación /20, luego del instrumento de observación /30 en la evaluación de la calidad del desempeño a profesores. A pesar de que la ejecución puede estar viciada por temor a represalias de los docentes, se

incentivó a responder con la mayor objetividad posible, evitando la alteración significativa de los alumnos.

La aplicación a los estudiantes no representó mayor dificultad ni complejidad a la hora de colocar los reactivos investigativos. Podríamos decir que la población que menos rasgos de no aceptación mostró. Muchos de los estudiantes se sintieron animados a responder con plena claridad, e inclusive hicieron algunas acotaciones al ámbito pedagógico que nos parece oportuno citar. Entre algunas de ellas, expresaban que las clases magistrales son muy cansadas, y que el horario de clases debería contener algunas asignaturas complejas y otras menos difíciles de asimilar, aspecto que nos pareció muy oportuno, dado que si los estudiantes se encuentran agotados intelectualmente, no responden de un modo óptimo en materias como matemática y química, tal sugerencia la transmitimos al Inspector General y al Vicerrector.

El resultado obtenido del alumnado para la evaluación del desempeño docente fue de 17,23/20 (ver tablas 20 a 24). El resultado es bueno pero da mucho que desear en lo concerniente a las habilidades pedagógicas y didácticas. Estos parámetros indican la aplicación de las diversas metodologías para dar a conocer lo que en definitiva se desea enseñar. No es suficiente tener un conocimiento teórico de las cosas, se debe saber ejecutar los procesos didácticos contemporáneos, sabiendo que el educador debe ser también condescendiente con la misma época. Desde esta arista, disentimos con aquellos docentes que se consideran suficientemente instruidos por el hecho de haber tenido años de servicio, o peor aún, docentes jóvenes que consideran que lo único necesario es tener un título que les acredite para la profesión. Estas concepciones no hacen más que cerrar las posibilidades de crecimiento de la calidad educativa, el docente debe primero saber ser, saber hacer y convivir con el medio, tal como nos indica el informe Delors de la UNESCO (2006). Desde el enfoque de las corrientes pedagógicas contemporáneas, no se puede desentender al alumno desde el enfoque de las sociedades del conocimiento, provocando el aprendizaje significativo. Entendemos como Corrientes Pedagógicas Contemporáneas las representaciones conceptuales o teorías pedagógicas que surgen de la realidad, planteando los elementos que debe tener una Pedagogía, fundamentándose en teorías psicológicas, sociológicas y antropológicas, considerando la multidimensionalidad del hombre. Las pedagogías que han influido recientemente en la historia son: el paradigma ecológico, las pedagogías críticas, el

constructivismo, la globalización, la transversalidad, junto con las Tics o tecnologías de la información.

Ante este resultado observado en la evaluación, se propone un curso de actualización pedagógica y puesta en marcha de didácticas eficientes que respondan de modo más eficiente a las demandas de nuestros estudiantes. La mayoría de las aplicaciones de tales habilidades están en relación con la creatividad del docente, para llamar la atención del educando en el aula de clase y fuera de ella, tomándole como centro del aprendizaje, no sólo en los contenidos, sino a la persona misma como centro de esa enseñanza, el hombre participe de su propia realización, autonomía y solidaridad (Suarez, 2000).

Instrumento para la evaluación de los docentes por los padres de familia: El aporte de los padres de familia en el acontecimiento educativo, tiene mucha influencia, sobre todo en el aspecto motivacional-afectivo. “La familia es la primera institución que ejerce influencia en el niño, ya que transmite valores, costumbres y creencias por medio de la convivencia diaria. Asimismo, es la primera institución educativa y socializadora del estudiante, “pues desde que nace comienza a vivir la influencia formativa del ambiente familiar” (Guevara, 1996, p. 7). La fuerte experiencia del aspecto motivacional sobre el rendimiento académico sin duda lo tienen los padres de familia. En tal virtud, han sido también seleccionados en la evaluación de la calidad del desempeño docente, en vista de que son ellos los que viven con sus niños y efectivizan las directrices emanadas desde el profesor como las tareas escolares.

Por otro lado, respecto al ámbito de comunicación, no olvidemos que la participación del docente debe ser la de interactuar con ellos, independientemente si ellos asisten o no. Lo fundamental en el desempeño de la calidad del docente no es expresar sus justificaciones ante el abandono de los padres en la educación de sus hijos, que tiene su carga de veracidad, dado que en la mayoría de las instituciones, los menos enterados de la educación son los padres, y ese aspecto es preocupante. Empero independiente de ello, el docente debe dejar siempre canales abiertos en el proceso, no sólo remitirse a la entrega de reportes, que en no pocos casos, acentúan un promedio promocional, que tiene manifestaciones negativas de los padres respecto de los hijos y en la praxis muchos culpabilizan de la falla al docente. Estas escenas se reflejan en las típicas crisis de los padres y los hijos frente al fracaso escolar.

Como un aspecto muy negativo expresamos la ausencia de algunos padres de familia, pese a la comunicación oportuna a nivel remoto y próximo, por medio de llamadas telefónicas, mensajería electrónica, convocatorias, etc., lo que imposibilitaba el llenado global de todos los reactivos, para suplir esta carencia se convocó en una fecha posterior a quienes no pudieron asistir. Otra dificultad observada era la presencia de los representantes, no había asistencia de los padres de familia. En muchos casos la presencia era de la persona que dirigía las actividades escolares de los niños, y en otros hasta los abuelos asistían a la reunión, con las imposibilidades propias de su edad y condición, no podían llenar los formularios, para lo que se requirió el apoyo por parte de los docentes del centro, y en otras una nueva convocatoria a los padres ausentes. El instrumento de aplicación a los padres de familia, fue el que más dificultad mostró, sea por aspectos de disgregación familiar, aspectos laborales, por delegación de funciones a personas contratadas, etc. Este lamentable índice de ausentismo, nos expresa el descuido de los padres de familia en hechos de trascendental importancia para la evaluación de la calidad del desempeño docente.

El resultado de este instrumento corresponde a 10,922/16 (ver tabla 25 al 29). La dimensión del instrumento que mayor puntaje sostiene es la correspondiente a la relación con la comunidad (2,098/2.53) (ver tabla 25), en las restantes tres dimensiones: normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, y, atención a estudiantes con necesidades especiales, se distinguen puntajes deficientes. Los padres de familia consideran que muy poco se incentiva al respeto de las normas y reglamentos: el profesor no es puntual en su horario, se atrasa. El profesor no permanece toda la jornada de trabajo. No hay la entrega oportuna de las calificaciones. Y hay poca comunicación con los padres para informar sobre el rendimiento de los hijos.

En el ámbito de la sociabilidad pedagógica se percibe en los reactivos aplicados a los padres de familia un nivel intermedio de violencia. Esto nos hace reflexionar sobre el bullying, con una característica abrumadora. El bullying es la forma de acoso escolar, hostigamiento, maltrato físico, verbal o físico producido entre escolares de forma reiterada por un tiempo determinado. A veces el bullying viene enmascarado en el docente por una forma de intimidación psicológica al alumno, sea por su bajo promedio incapacidad para responder adecuadamente las órdenes que se le delegan, o por su pésimo comportamiento disciplinar. Esto no termina en el estudiante, repercute también como estímulo respuesta en el docente, algunos

alumnos practican el bullying con algunos docentes. Aunque el aspecto evidenciado por los padres de familia no es de la magnitud que ellos lo presentan, vemos sin embargo, una tensión paralela, de los padres a los docentes.

Es decir, los padres de familia consideran que sus hijos les dicen toda la verdad, y se acrecienta sistemáticamente la presencia violenta hacia el docente como algo común en la Unidad Educativa investigada. Como respuesta a estas inconformidades y falta de comunicación con los docentes, es óptimo la creación del espacio de Escuela para Padres, con la finalidad de crear e incentivar a la cultura de la comunicación, y guiar desde el ámbito psico-social y pedagógico la participación en el hecho educativo; este espacio para los Padres de Familia no sólo tendría un ámbito formativo, sino también enlazaría algunas preocupaciones de los docentes, respecto del proceso de aprendizaje de los alumnos.

Por otro lado, en lo correspondiente al trato del docente a los estudiantes con necesidades especiales, los docentes expresan desatención de los docentes, que irrespetan el ritmo de aprendizaje, y no recomiendan el envío de los hijos a mejorar su situación con un profesional especializado. Todos estos aspectos los evidenciamos en la falta de comunicación de calidad entre los docentes y padres de familia. Advertimos frente a ello, la oportuna intervención de la autoridad educativa o mediadores de conflictos para la resolución de los impases, por medio de DOBE, tutores, y una comisión nombrada para el efecto.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

El resultado de la aplicación de todos los instrumentos para la evaluación del desempeño de los directivos, corresponde a 84,04/100 (ver tabla 68), puntaje que se ubica en la categoría de “A”, expresado como excelente. Este resultado es satisfactorio, pero nos cuestiona en qué sentido la apreciación de los directivos y del equipo de trabajo constituyen indicadores reales y fiables en relación con la calificación “B” para el desempeño de los docentes. La diferencia al parecer resulta obvia, existe una buena administración que ejecuta los procesos, frente a un grupo de docentes que se están empapando paulatinamente de los requerimientos de calidad, que ya se habían iniciado antes de nuestra investigación.

En efecto, los directivos al igual que los profesores y alumnos, a través del filtro de sus conocimientos, creencias, teorías implícitas y representaciones existentes (UNESCO 2001), son quienes ejercen la rectoría en el crecimiento de los procesos

de calidad educativa. Las creencias son declaraciones hipotéticas acerca de un objeto; otros de un modo tácito e implícito. Las teorías implícitas son teorías pedagógicas personales construidas sobre la base de conocimientos históricamente elaborados y transmitidos a través de la formación y práctica profesional. Este conforma de un modo concreto la síntesis de conocimientos culturales y experiencias personales que se denomina pensamiento práctico, un aspecto muy eludido en el constructivismo. La tarea práctica de los directivos, sería en todos los casos observar tres aspectos fundamentales:

- a) La apropiación de un saber práctico sobre la gestión directiva que permita fortalecer las estrategias de intervención de las instituciones educativas.
- b) El conocimiento de marcos conceptuales que permiten la construcción y búsqueda de esos saberes prácticos para justificar y analizar su práctica.
- c) La capacidad práctica de cuestionarse y analizar los problemas existentes en los planteamientos educativos de la institución, y la posibilidad de inventarse otras en relación con la Institución.

La implantación del modelo de calidad, corresponde en gran medida a la motivación y la dinámica de los directivos. En el caso de nuestra Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, ha existido la conformación de un Comité de Calidad Educativo, impulsado por una ONG, con la finalidad de mejorar los distintos procesos. El mencionado Comité de Calidad ha abordado algunos aspectos esenciales. El primero de ellos es la difusión y la sensibilización, que delega responsabilidades a los distintos actores de la enseñanza: alumnos, docentes, padres de familia, personal administrativo y de servicios. La segunda etapa es la estructuración y funcionalidad del Comité, mediante la motivación constante, organización de funciones, definición de tiempos y reuniones ordinarias, como también la consolidación formal del mismo Comité.

La ejecución del proyecto de calidad llevado a efecto por el Comité de Calidad, hace la aplicación del “Programa 5s”, que trata de la exposición fotográfica del antes y después del mejoramiento de la institución, mejora de procesos en la infraestructura física, limpieza, presentación de los estudiantes, revisión de planificaciones, etc. Luego se ha realizado una encuesta y presentación de resultados, los reactivos se aplicaron a la comunidad educativa en general, elaborando posteriormente el proyecto de vida, reestructuración del Comité de Calidad, delegar roles y funciones,

realización de una encuesta de satisfacción, y finalmente se elaboraron las propuestas de mejoramiento y monitoreo.

Este antecedente hace que la evaluación de la calidad educativa sea satisfactoria en el plano de nuestra investigación, dado que a nivel de directivos hay una conciencia del mejoramiento de procesos y de gestión de la calidad en la empírea de los años anteriores. Los directivos gozan del respaldo a su gestión por la mayoría de los docentes, aunque existe un número representativo de docentes que reclama una atención en lo correspondiente a actualización en materia pedagógica. Los resultados observados en la evaluación del desempeño docente por instrumentos, son los siguientes: autoevaluación del rector, vicerrector y miembros del Consejo Directivo 17,238/20; evaluación al rector y vicerrector por parte del Consejo Directivo 18,9/20; evaluación del rector, vicerrector y miembros del Consejo Directivo por parte del Consejo Estudiantil 19,958/20; evaluación del rector, vicerrector y miembros del Consejo Directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia 15,256/20; Evaluación del rector, vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el supervisor escolar 13,695/20. Describimos a continuación algunas particularidades de los instrumentos.

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector: Este instrumento expresa un resultado satisfactorio desde el aspecto gerencial y la explicación personal de la calidad educativa (ver tablas 36 al 39). Las dimensiones presentes en este instrumento son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en comunidad. La gerencia de una institución educativa consiste en que el directivo realiza actividades de organización, planificación, dirección y control, a objeto de utilizar los recursos humanos disponibles, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar determinadas metas. En el marco de la gestión educativa, los directivos de los niveles de bachillerato o nivel medio de educación, representados en el rector y vicerrector son encargados en primer de conocer plenamente sus roles, funciones y tareas, cumplir con las instituciones que dirigen, y lograr objetivos y metas propuestas. El resultado de este instrumento tiene un resultado de 17, 238.

El gerente educativo (ver tabla 36) es el representante directo de la educación, y sus repercusiones tienen efectos internos y externos. Los efectos internos evidentemente se centran en mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los

alumnos, con las planificaciones curriculares, entorno educativo del centro, etc.; mientras que el efecto externo lo recibe de fuera por medio de directrices de calidad, sea de la Autoridad Educativa Nacional, y de las demandas propias de la sociedad inmediata donde ejerce su labor educativa. La responsabilidad por lo tanto es exigente, el directivo debe poseer competencias personales, profesionales y gerenciales para propiciar un espacio de aprendizaje basado en la participación del equipo de trabajo bajo su dirección.

En el instrumento, señalan los directivos, pertinencia en el manejo de su función, recalcando sus funciones inherentes, como: rendición de cuentas a la comunidad educativa, control al personal, exigencia de puntualidad, cumplimiento de la jornada escolar, optimización de los recursos disponibles en la institución, delegación y monitoreo de actividades, resolución de conflictos, mejoramiento de la infraestructura del establecimiento, y propiciar el trabajo en equipo. Se destacan entre las funciones del directivo otras: la participación del personal en eventos de mejoramiento profesional, entrega periódica a la supervisión en lo correspondiente a la asistencia del personal como de los datos estadísticos. En el ámbito de la atención a los grupos de la comunidad educativa tenemos: promover la participación del Comité de Padres de Familia, Comité Técnico, asambleas generales de profesores, organización de comisiones al inicio y al finalizar el año, promover la conformación del Consejo Estudiantil. En el ámbito de respeto a las normativas: se incentiva el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, respeto al Reglamento Interno de la Institución, elaboración y cumplimiento del Manual de Convivencia.

En el ejercicio de la gestión curricular realiza las planificaciones del centro (PCC, PCI) y las ejecuciones de las mismas, atención a autoridades educativas, actividad económica y financiera, atención a padres de familia, y actúa en defensa del estudiante. Estos roles caracterizan las competencias del gerente educativo, todo ello en clima de profesionalismo y conocimiento eficaz y creativo a los escollos que se presentaran en la trama educativa (ver tabla 29).

En el ámbito de las competencias pedagógicas (ver tabla 37) se realiza la elaboración del PEI con la oportuna participación del comité Técnico, personal, docente y administrativo, representantes estudiantiles. Se elabora el POA, se asesora al personal docente, hay aplicación de la didáctica, se interesa en realizar

acciones para evitar la repitencia de años y deserción de estudiantes. El directivo si supervisa el proceso de evaluación de los aprendizajes en los alumnos, realiza las adaptaciones curriculares a los estudiantes que lo requieran. Estos aspectos involucran al directivo en asesoramiento permanente en lo correspondiente a las metodologías pedagógicas utilizadas en el centro. El resultado de este instrumento es muy bueno, los directivos tienen conciencia de sus roles y aspiran a forjar en toda la comunidad educativa la continuidad en procesos de calidad.

La última dimensión del instrumento evalúa el liderazgo en la comunidad (tabla 38), que son las acciones que desempeña el directivo en relación con el entorno social inmediato, tanto en su interior como en las relaciones externas. Este tipo de programaciones responden al involucramiento de alumnos, padres de familia, profesores y comunidad en general, en la realización de eventos culturales y de desarrollo comunitario.

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por el Consejo Técnico: El Consejo Directivo o Técnico es el órgano colegiado conformado por los docentes de la Institución, que apoyan directamente las acciones de los directivos y demás requerimientos de la Institución educativa. La valoración determinada a este grupo de trabajo da información de primera mano sobre el trabajo de los directivos, dado que ellos son quienes observan los distintos programas, planificaciones, ejecuciones, etc.; son partícipes de la actividad de gestión educativa de las autoridades. Para estos efectos el Comité Técnico considera se debe poner más énfasis en las competencias gerenciales de los directivos, sobre todo en la entrega oportuna del Plan Institucional a la Dirección Provincial de Educación, destacan que el directivo debería promover trabajo de los estudiantes en labores con la comunidad, y promover la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, además, se expresan que el directivo debería preocuparse más por la conformación del Consejo Estudiantil y el posterior apoyo a sus requerimientos, dado que es el ente representativo del alumnado. Los miembros del consejo directivo manifiestan que hay ocasiones en que el directivo no lidera las reuniones programadas y existe poca participación de los padres de familia en las programaciones de la Institución (ver tablas 40 y 44).

En lo correspondiente a las competencias pedagógicas (ver tablas 41 y 45), hay una aprobación global positiva a la gestión de los directivos, promoviendo la elaboración

y ejecución de las programaciones del establecimiento y demás normativas: PEI, PCC, POA, RI, demás acciones curriculares. Hay también una gestión humanística en el manejo del personal, por medio de la cual se hacen las oportunas mejoras al currículo, procurando siempre un diálogo ameno y con canales de comunicación abiertos en la resolución de conflictos.

El liderazgo en la comunidad (ver tablas 42 y 46) es factible, gracias a la comunicación oportuna con la comunidad educativa, sea por medios físicos o electrónicos. Apreciamos la presencia de algunas carteleras que daban cuenta de los eventos a realizarse a nivel cultural, curricular, de valores, etc., colocada en diferentes lugares estratégicos de la comunidad. Además la institución cuenta con una revista anual que realiza las socializaciones oportunas a la comunidad. Gracias al enfoque cristiano, cuya carga axiológica es evidente, el ambiente general que se respira en la Institución es de solidaridad, unidad y fraternidad.

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por el Consejo Estudiantil: La apreciación global de los estudiantes es mayoritariamente a favor del desempeño de los directivos. El satisfactorio resultado, deja entrever que el directivo goza del aprecio de los estudiantes, su desempeño es eficiente. Los directores representan la autoridad administrativa del centro, como también el liderazgo en sus diversas facetas: instructivo, desarrollo profesional del profesorado, engarce con la comunidad, habilidades pedagógicas, etc.

El desempeño directivo suele ser visto con valoración positiva, cuando se le reconoce por la aplicación de las programaciones, todo lo conducente a la mejora educativa del Centro, en lo correspondiente en el campo administrativo. Además, por el sentido del cargo existe una apreciación negativa, suele ser una persona abandonada, utilizada y hasta cierto punto explotado. La comunidad estudiantil espera mucho de los directivos, porque ellos poseen la autoridad educativa en todos los campos, su acción es de acompañar desde el ámbito de sus respectivos roles el proceso socio-pedagógico, socio-afectivo de los alumnos en su institución.

En el ámbito de nuestra Institución se percibe la manifestación de los aspectos cognitivos en la resolución de las diferentes problemáticas, por lo cual sus roles no pueden quedar simplemente a una esfera burocrática y de ejercicio despersonalizante de la comunidad educativa a su cargo. Desde el rol de director

las obligaciones son diferentes al hecho a la docencia, por ello se requiere delimitar claramente su espectro de acción. Aunque la valoración del Consejo Estudiantil (ver tabla 48 a 51) es excelente, se recomienda la aplicación de un modelo organizativo de tipo participativo, reforzando la figura los directivos: garantes del establecimiento de los requisitos básicos que le dan identidad, sea en la aplicación de la filosofía institucional y demás aplicaciones en el ámbito estudiantil, dinamizadores y promotores del progreso institucional, garantes en la resolución de conflictos, observadores de los derechos (estudiantiles en este caso), observadores y ejecutores de los deberes de su personal y de las influencias que ello conlleva en la relación estudiantil.

Nuestro promedio a este instrumento es de 16, 958 (ver tabla 51), constituyéndose en un resultado aceptable en el desempeño profesional directivo. Los miembros del Consejo Estudiantil manifiestan su beneplácito a la acción de los directivos. Pudimos percibir un clima de gran respeto entre los representantes estudiantiles y directivos, con altas dosis de confianza, lo que hace posible una relación de profesionalidad y respeto. Las dimensiones evaluadas que han sido descritas anteriormente son: competencias gerenciales, pedagógicas, y liderazgo en comunidad; todos ellos con altos estándares de aceptación.

Instrumento de evaluación del Director o Rector por el Comité Central de Padres de Familia: El resultado de este instrumento es el 15,256/20 (ver tabla 52 a 55). Según esta escala valorativa los padres de familia evalúan el desempeño de calidad de los directivos como buena. Expresan su desaprobación a los directivos en el ámbito de las competencias gerenciales, destacando que no dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia, y que según ellos, no conforma el Consejo Estudiantil. Haría falta, pedir la ejecución y la debida información presupuestaria del tesorero al Comité Central de Padres de Familia y directivos. Argumentan también, la falta de información del director sobre sus hijos. Un mínimo porcentaje, pero no por ello despreciable, afirma que no se actúa en favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual. A todo esto también lo relacionamos con la falta de implicación de los padres de familia en las actividades de comunidad educativa, dado que tampoco asisten a los eventos realizados por la institución, y como dijimos en esta investigación, respecto de la participación en la evaluación de los padres observamos un significativo ausentismo.

Este ausentismo de los padres es corroborado por los directivos, pero en fin, no se trata de crear polémica entre quienes son los culpables de estos eventos. Lo que recomendaríamos a los dirigentes o administradores, mantener permanente abiertos los canales de comunicación con los padres de familia, por todos los medios posibles: información de la gestión educativa (impresa, electrónica, multimedia, etc.), aspecto financiero e inversión en la mejora de la calidad, propuestas, resultados y avances de las planificaciones en ejecución o finalización., procurar un liderazgo proactivo con los estudiantes, docente y padres de familia, actuar en conformidad de la normativas de la Institución de la Autoridad Educativa Nacional. Las restantes dimensiones, competencias pedagógicas y relación con la comunidad, si bien no son óptimas, tienen un nivel de aprobación positivo, lo que deja entrever una buena gestión pedagógica y de dialogo e interacción con el entorno.

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del supervisor escolar:

El supervisor escolar realiza una valoración a nivel general desempeño profesional directivo de bueno, con un resultado de 13, 695/20 (ver tabla 56 al 67). Este resultado es preocupante, en lo que se refiere a las responsabilidades de los directivos contraídos por la misma fuerza de su cargo con la Autoridad Educativa Nacional. Se recomienda mayor implicación con la normativa y demás requerimientos con el Ministerio de Educación.

Otra realidad que influyó en estos resultados es la ausencia del supervisor en la Institución, tal como lo manifiestan los directivos. El Supervisor está encargado de vigilar oportunamente la gestión del directivo. En todo caso la valoración baja del instrumento, es para los directivos un llamado de atención para expresar con más convicción las acciones que se realizan en el interior de la institución y fuera de ella.

RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO

En la tabla 69 se realiza la sumatoria de los dos puntos evaluados en esta investigación, el desempeño docente y directivo ($\frac{75.148 + 84.04}{2}$), arrojando un resultado de excelente (79,594), que en la categoría correspondiente, según los intervalos dados es de EXCELENTE. El desempeño de la institución es muy aceptable a nivel de los estándares del Ministerio de Educación, dado que se persigue, por un lado brindar una educación de calidad, y por otro la creación una cultura de la calidad. La Institución investigada ha iniciado ya procesos de mejoramiento de la calidad

educativa, sin embargo, se nota que en los docentes no hay conocimiento más profundo del tema, de manera que existe cierto rasgo de desinformación, y por ende, poca aplicación de las planificaciones, lo que explica el margen diferencial entre las dos evaluaciones de la calidad. En relación con los estándares de calidad educativa propuestos por el Estado, la institución cumple con la mayoría de los requisitos, por lo que se niega la hipótesis planteada para esta investigación, existen instituciones que mejoran progresivamente su calidad educativa.

Entre las debilidades del desempeño docente claramente observables, se encuentran la ausencia de cursos y talleres de actualización pedagógica y didáctica para los docentes, la promoción de tales eventos es responsabilidad de los directivos. La formación pedagógica aportaría para la realización de un currículo eficaz que sea consensuado, acorde a las necesidades y requerimientos del centro. Otra debilidad que vemos en la docencia es la necesidad de comunicación efectiva con los padres de familia. El indicador de los padres de familia es el más bajo que se ha podido evaluar, frente al índice de aprobación de la gestión de los estudiantes.

En el aspecto del desempeño profesional directivo, podemos resaltar el respaldo a la gestión de las autoridades, a la implementación de un sistema de calidad, que actualmente se encuentra en proceso. Una debilidad que se observa es la evaluación otorgada por el supervisor escolar, que tiene un índice de aprobación regular, es el instrumento con más bajo nivel de aceptación. Ante estos escollos un medio adecuado sería una interacción estrecha con las directrices de la Dirección Provincial.

Como resultado de la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero de la ciudad de Quito, parroquia el inca, durante el año lectivo 2012-2013”, expresamos que su resultado es de EXCELENTE, con un promedio total de 79,594/100. Evidenciando que la institución si posee procesos de mejoramiento de la calidad, goza de la confianza de los alumnos, docentes, padres de familia y demás entes que la conforman.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Nos parece oportuno realizar dos conclusiones de carácter general respecto de los dos objetivos de la investigación propuesta: desempeño de la calidad en docentes y directivos, y luego algunos aspectos concretos de los instrumentos:

- El desempeño profesional docente en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, de la ciudad de Quito, cantón Quito, parroquia el Inca, durante el año 2012-2013, tiene una valoración categorial de buena, describiendo la participación de los docentes mediante el desarrollo de la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, y clima de trabajo; de los cuales se evidencia descuido en algunos aspectos de las habilidades pedagógicas.
- El desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Luis Calero, de la ciudad de Quito, cantón Quito, parroquia el Inca, durante el año 2012-2013, tiene una valoración global de excelente, destacando la eficiencia en las competencias gerenciales, pedagógicas, y de liderazgo en comunidad; entre los índices deficitarios constan las competencias gerenciales.

En relación a los instrumentos:

- Los instrumentos aplicados para conocer el desempeño profesional de los docentes, expresan eficiencia y preparación pedagógica, pero describen algunos elementos deficitarios, como: la elaboración del plan de clase, ausencia de utilización de material didáctico llamativo, desactualización de algunos elementos pedagógicos y relacionados con las Tic's, se hace prioritario la suficiente comunicación con los padres de familia.
- Los instrumentos de aplicados para conocer el desempeño profesional de los directivos, destacan eficiencia en la aplicación de procesos de calidad en la administración educativa del centro, expresados en las competencias gerenciales, pedagógicas y liderazgo en comunidad; empero se presentan índices bajos de: actualización de planificaciones (PEI, PCC, POA, RI) y la debida socialización de las políticas de modo oportuno, además, mayor

implicación en los consejos estudiantiles y de padres familia, detallando a la vez poca relación con la autoridad educativa regional, el supervisor.

6.2. RECOMENDACIONES

En relación al desempeño docente y directivo:

- En lo concerniente al incremento del desempeño de la calidad educativa de los docentes, recomendamos la actualización pedagógica mediante charlas, y/o talleres dictados por profesionales certificados por el Ministerio de Educación, o los propuestos por las universidades pedagógicas.
- En lo que atañe al mantenimiento y mejoramiento del desempeño directivo, recomendamos la reformulación de las obligaciones y roles de los directivos, a fin de que se dé seguimiento y monitoreo a las planificaciones puestas en ejecución en la Unidad Educativa, sobre todo lo que trata sobre la calidad educativa, mediante cursos de capacitación y de ejecución del mismo plan de calidad.

En relación a los instrumentos de aplicación:

- Según la aplicación de instrumentos a docentes, recomendamos la revisión de las planificaciones curriculares, con su correspondiente actualización a la realidad educativa de la institución, por medio de la participación de docentes, estudiantes, padres de familia; es decir el protagonismo de todos los estamentos representativos. Además recomendamos en este aspecto la realización de cursos de actividad pedagógica y didáctica en la institución, para mantener e incrementar los estándares de calidad, incentivando la comunicación con los padres de familia, mediante la Escuela para Padres, y la optimización de los recursos tecnológicos que ayudan para tales efectos.
- En lo correspondiente al desempeño directivo, es prioritario la puesta en marcha de un sistema de calidad más eficiente, al que sugerimos en esta propuesta investigativa, bajo la norma ISO 9001, que posee altos estándares de calidad y aporta a una continuidad en el manejo de indicadores que mantienen e incrementan la experiencia institucional. En este mismo aspecto recomendamos mayor implicación con la Autoridad Educativa Nacional, invitando a sus representantes a empaparse de un modo más cercano a los procesos educativos

llevados a efecto en la institución, mediante la invitación a eventos culturales y educativos, permitiendo la promoción cultural de la Unidad Educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA: Implementación del Sistema de Calidad ISO 9001 en la Unidad Educativa Pedro Luis Calero de la Ciudad de Quito, cantón Quito, durante el periodo 2013-2015.

7.2. JUSTIFICACIÓN:

Ante los requerimientos de sociedad, los sistemas de calidad presentes en las firmas internacionales que realizan la prestación de servicios en eficiencia y calidad, se propone la implementación de un sistema de calidad a fin de crear una cultura de mejoramiento continuo en la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero. El cumplimiento de las normas ISO 9001 aseguran un control eficaz en los procesos, que requieren para su implementación mínima, un manual gerencial de política de calidad, procedimientos, y registros. Esto no excluye la elaboración de nuevas propuestas observadas en años anteriores en la entidad educativa, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. El objetivo de la propuesta aspira a identificar, determinar las actividades críticas, ya que sin ellas se vería afectado el proceso. En el caso de la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, ya se ha iniciado un proceso de calidad, lo que significa que hay una memoria en portafolios que recoge los avances la cultura de calidad, por lo que inicialmente se procede a la elaboración o creación de la documentación para su posterior seguimiento y monitoreo, pero si el proceso ya está avanzado, se realiza un reajuste para el respectivo movimiento de la Comisión de Calidad que se conformará en la Institución.

Una vez consolidada la propuesta, se determinan las fases del proyecto que serían dos: la primera sería propiamente de la implementación del sistema de calidad ISO 9001, y por otro lado, la certificación de la firma internacional. Tanto la implementación como la certificación, tendrán inmediatas repercusiones en la Institución, porque los procesos son permanentemente monitoreados y mejorados sustancialmente. Entre muchas ventajas de la propuesta está el conocimiento de la Institución hacia la sociedad, con proyección a la presentación como bachillerato internacional. La ejecución de la firma pone en movimiento los procesos observados como política de calidad, reflejados en la mejorar sustancial de todas las etapas de la organización educativa. La certificación tiene la duración de un año, evidenciando una permanente intervención del personal de la institución, con la observación a los

estándares de calidad. La aprobación anual evita que se estanquen las mejoras, llevando a efecto la aspiración que presentamos: crear la cultura de calidad.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

a) OBJETIVO GENERAL:

Implementar un sistema de gestión de la calidad acorde a la norma ISO 9001-2013, teniendo como guía, los presupuestos por la firma a las instituciones educativas.

b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las tareas críticas del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Documentar las tareas acorde a las directrices de la norma ISO 9001.
- Implementar inmediatamente todo lo que corresponda para que sea validado y aprobado, para subsanar los problemas del área crítica.
- Realizar las actividades de monitoreo de las tareas críticas identificadas.
- Realizar las correcciones a las desviaciones observadas.
- Realizar una auditoria interna y externa para observar el cumplimiento de la implementación.

7.4. ACTIVIDADES:

Para la implementación y certificación de la Norma ISO 9001, se requiere la elaboración real de algunos presupuestos: manual de calidad, procesos de las diferentes áreas identificadas con sus problemáticas críticas, y los respectivos registros de control y avance de lo intervenido.

Se requiere además la realización de algunas actividades en estos dos aspectos del proyecto: implementación y certificación.

a) PRIMERA FASE: CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD

- Identificación y validación de las tareas críticas.
- Documentación de las tareas críticas.
- Implementación y seguimiento de lo documentado.
- Evaluación y seguimiento de la implementación.
- Auditoría Interna (acciones correctivas y preventivas).

- Revisión de la Dirección.
- Elaboración de la memoria significativa.

b) **SEGUNDA FASE: CERTIFICACIÓN EN LA NORMA ISO 9001**

- Auditoría Externa.
- Corrección a las no conformidades.
- Obtención a la Certificación.
- Continuidad en el proceso anualmente.

7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, se encuentra ubicada en el sector el Inca ubicada en la calle 25 de mayo 259, de la ciudad de Quito, cantón Quito, a pocos pasos de la Iglesia Parroquial de San Isidro del Inca.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

Los destinatarios de esta propuesta son todos los miembros de la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero, expresados en: alumnos, docentes, padres de familia, directivos (administrativos y de servicio), todos ellos son participantes activos de la propuesta e interventores internos de la misma. Como aporte externo tenemos la firma representada en un delegado de la Norma ISO 9001, quien se encargará de socializar los lineamientos básicos de la Norma, y con el apoyo de la Comisión de Calidad conformada en la Institución, se vigilará y monitoreará cada uno de los procesos en sus aspectos críticos observados. Entre otros aliados estratégicos estarán los representantes de la Dirección Provincial, de manera especial quienes tienen procesos de supervisión y control.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La propuesta posee variedad de recursos que en todos los casos están cubiertos por la Unidad Educativa Particular Pedro Luis Calero. El proyecto en sus dos fases tiene un alcance continuo de tres años de ejecución a partir del primer año, y el seguimiento del mismo hasta lograr la elaboración de estándares más universales.

a) **RECURSOS HUMANOS:**

- Alumnos: Los principales interventores en este evento son los alumnos, dado que ellos son quienes perciben los distintos procesos de satisfacción del cliente, mención especial para el tratamiento del proceso de enseñanza aprendizaje como un eje del mejoramiento de la calidad educativa. Se encontraran en permanente vigilancia de los diferentes indicadores que se detallen en las programaciones sometidas a control. los órganos colegiados y representativos son los facilitadores: Consejo Estudiantil, directivas de los diferentes cursos, demás comisiones estudiantiles.
- Padres de familia: Intervendrán en el proceso de modo que sus apreciaciones del proceso sean reales y apegadas a los requerimientos de la Institución, para lo cual se realizará una exhaustiva socialización de la propuesta en sus diferentes fases. Los facilitadores serán los órganos colegiados o representativos: Comité Central de Padres de Familia, directivas de los distintos paralelos de la Unidad Educativa.
- Directivos: En su calidad de dinamizadores del proceso se encargarán de empaparse de la Norma ISO 9001, dado que serán representantes directos en el control, en coordinación con el delegado o delegados de la firma.
- Representantes de la Norma ISO 9001: En relación con la Internacional Standards Organization, se procederá a poner en ejecución de la Norma, por medio de peritos en materia de calidad y los procesos necesarios para alcanzar una certificación internacional de esta naturaleza.

b) **RECURSOS TECNOLÓGICOS:**

- Computadores.
- Proyector de imágenes.
- Internet.

c) **RECURSOS MATERIALES:**

- Material didáctico: folios, carpetas, afiches que expongan el sistema a observarse y los indicadores propios por problemática a abordar.

d) **RECURSOS FÍSICOS:**

- Aulas para socialización y reuniones de la Comisión de Calidad.
- Oficina para control del proyecto.
- Instalaciones de la Institución.

e) **RECURSOS ECONÓMICOS:**

- Valores para cancelación de talleres de socialización.
- Viáticos expositores y refrigerios para participantes.
- Financiamientos de materiales de oficina.

f) **RECURSOS ORGANIZACIONALES:**

- **Comisiones de trabajo:** Comisión de calidad, Comité Central de Padres de Familia, Comité Técnico o Directivo, Consejo estudiantil, Coordinadores de Área, Tutores de los diferentes grados, personal administrativo de servicios.

7.8. PRESUPUESTO¹

FASE	ÍTEM	VALOR \$
PRIMERA	Identificación y validación de las tareas críticas.	500.00
	Documentación de las tareas críticas.	300.00
	Implementación y seguimiento de lo documentado.	300.00
	Evaluación y seguimiento de la implementación.	200.00
	Auditoría Interna (acciones correctivas y preventivas).	2000.00
	Revisión de la Dirección.	2000.00
	Elaboración de la memoria significativa.	500.00
SEGUNDA	Auditoría Externa.	5000.00
	Corrección a las no conformidades.	500.00
	Obtención a la Certificación.	8000.00
	Continuidad en el proceso anualmente.	1000.00
	Imprevistos.	1000.00
TOTAL		21.300.00

¹ El presupuesto de este proyecto estaría financiado en su totalidad por la Institución, el apoyo de algunas ONG's, y del Ministerio de Educación. Se encuentran implicadas sobre todo las religiosas de la Comunidad que desean mejorar sustancialmente la calidad educativa de la Institución.

7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

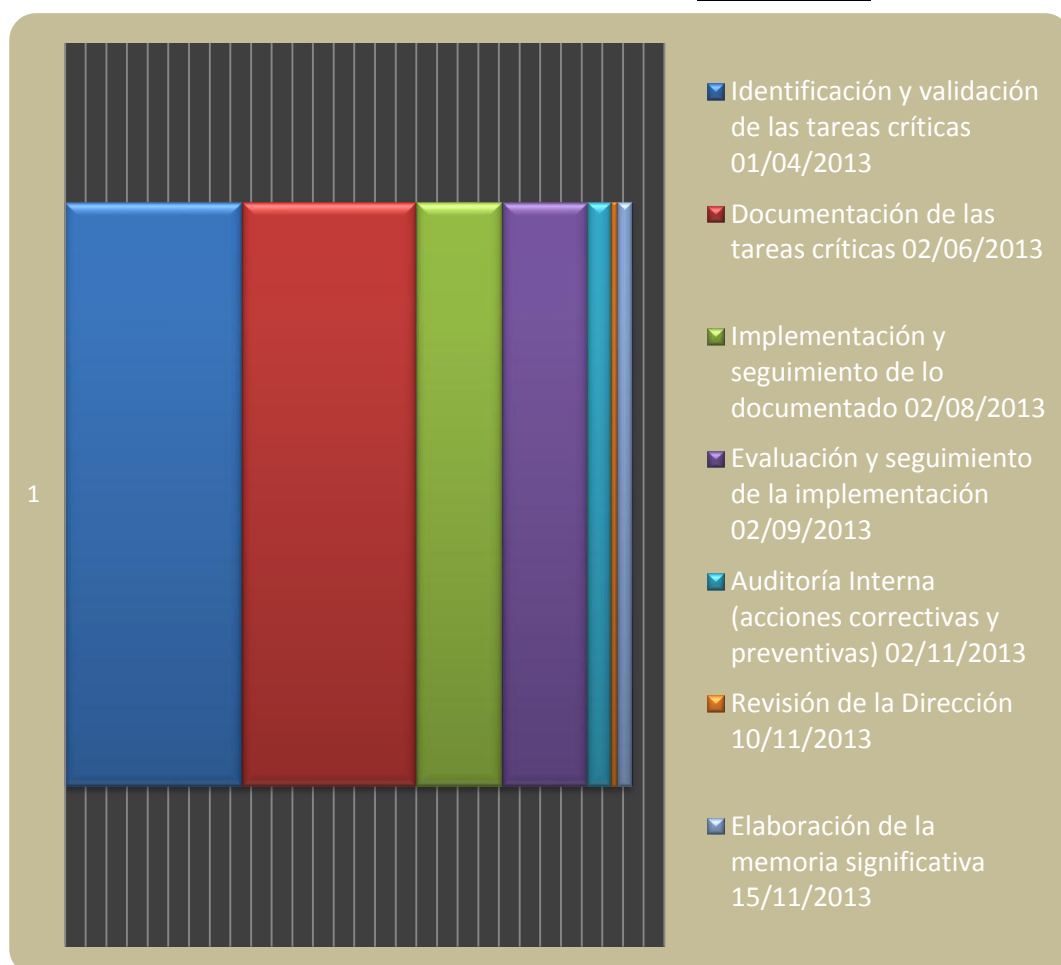
Implementación del Sistema de Calidad ISO 9001
en la Unidad Educativa "Pedro Luis Calero" de la Ciudad de Quito,
cantón Quito, durante el periodo 2013-2015

PRIMERA FASE: CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD

ACTIVIDADES	Inicio	Duración (Días)	Fin
Identificación y validación de las tareas críticas	01/04/2013 3	60	01/06/2013 3
Documentación de las tareas críticas	02/06/2013 3	59	01/08/2013 3
Implementación y seguimiento de lo documentado	02/08/2013 3	29	01/09/2013 3
Evaluación y seguimiento de la implementación	02/09/2013 3	29	01/10/2013 3
Auditoría Interna (acciones correctivas y preventivas)	02/11/2013 3	8	10/11/2013 3
Revisión de la Dirección	10/11/2013 3	2	12/11/2013 3
Elaboración de la memoria significativa	15/11/2013 3	5	20/11/2013 3

Total de días asignados

192



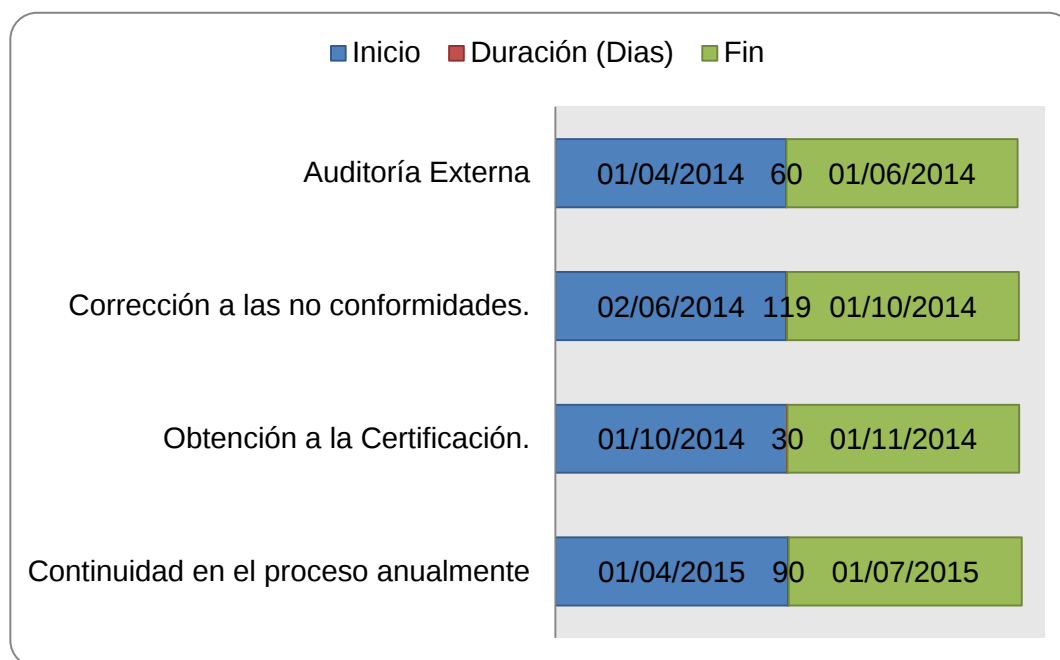
Implementación del Sistema de Calidad ISO 9001
en la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero” de la Ciudad de Quito,
cantón Quito, durante el periodo 2013-2015

SEGUNDA FASE: CERTIFICACIÓN DE LA NORMA ISO 9001
DEL SISTEMA DE CALIDAD

ACTIVIDADES	Inicio	Duración (Días)	Fin
Auditoría Externa	01/04/2014 4	60	01/06/2014 4
Corrección a las no conformidades	02/06/2014 4	119	01/10/2014 4
Obtención a la Certificación	01/10/2014 4	30	01/11/2014 4
Continuidad en el proceso anualmente	01/04/2015 5	90	01/07/2015 5

Total de días asignados

299



8. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional (2011): *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOIE)*, vigente desde el 31 de marzo de 2011, Legislación Codificada, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión de Bolsillo, Quito.

Constitución de la República del Ecuador (2008): Sección quinta: Educación, art. 26, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión de Bolsillo, Quito.

Delors, Jacques (1996): *La educación encierra un tesoro*, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors, Santillana, Ediciones UNESCO, París.

Fernández, María (2005): *Metodología de implantación de la calidad en un centro educativo*, Principios básicos de la calidad para los centros, editorial Ideaspropias, España.

Jiménez, Bonifacio (2000): Evaluación de programas centros y profesores, La evaluación: su conceptualización, Editorial Síntesis, Madrid.

Ministerio de Educación (2011): *Estándares de Calidad Educativa*, Propuesta de Estándares de Aprendizaje 1, 2, 3, Editorial del Ministerio de Educación, Quito.

Ministerio de Educación y Cultura (1998): *Manual para docentes y directivos de escuelas urbano marginales y rurales del Ecuador*, Editorial MEGAGRAF, Segunda edición, Ecuador.

Murillo, Javier (2007): Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente, Una Panorámica de América y Europa, Editorial UNESCO, Santiago de Chile.

Pérez, Juste (2004): *Hacia una Educación de Calidad*, Gestión, Instrumentos y Evaluación, Narcea Ediciones, Madrid.

Rojas, Juan (2006): *Gestión Educativa en la Sociedad del Conocimiento*, Colección Gestión, Segunda Edición, Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá.

UNICEF/UNESCO (2008): *Un enfoque de la educación para todos basado en los derechos humanos*, Nueva York.

Referencias Electrónicas

Ana Isasi (2010): Rol del Docente en la Integración Escuela Comunidad. [En línea]. Sucre (Venezuela). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/rol-docente-integracion-escuela-comunidad-municipio-andres-eloy-blanco-venezuela.htm> [Consulta 2-02-2012].

Asociación General de Universidades e Instituciones de Educación Superior y Universidad Pedagógica Nacional (2004): El docente y su papel en la innovación. [En línea]. Chile. Disponible en: http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/el_docente_y_la_innovacion.pdf [Consulta 2-02-2012].

Bahamonde, Roberto (2006): *Círculos de calidad*. [En línea]. Chile. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/circulos-de-calidad.htm> [Consulta 2-02-2012].

Borrego, Daniel (2009): *Herramienta para la mejora continua: ciclo Deming*. [En línea]. España. Disponible en: <http://www.herramientasparapymes.com/herramienta-para-la-mejora-continua-ciclo-deming> [Consulta 2-02-2012].

Conceptos Básicos de Legislación Educativa (2010): [En línea]. México. Disponible en: <http://www.slideshare.net/mazzinka/concoptos-basicos-de-legislacinj-educativa> [Consulta 2-02-2012].

Escuela Nro. 4-169 (2001): El Proyecto Curricular Institucional. [En línea]. Argentina. Disponible en: http://www.mendoza.edu.ar/escuelas_en_la_red/san_rafa/4169/pci2001.htm [Consulta 2-02-2012].

Heredia, María (2009): *La Igualdad de género desde la escuela*. [En línea]. España. Disponible en: http://www.eumed.net/rev/ced/01/igualdad_genero_escuela.htm [Consulta 2-02-2012].

Isidora Mena (2008): Clima Social Escolar (Documentos Valores UC). [En línea]. Chile. Disponible en: http://www.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf [Consulta 2-02-2012].

Illescas, Simón (2004): El Proyecto Educativo Institucional. [En línea]. Quito. Disponible en: <http://pei.efemerides.ec/> [Consulta 2-02-2012].

Jihan, García (2009): *Tesis para obtener el grado de Maestría en Ciencias Educativas: La gestión escolar como medio para lograr la calidad de las instituciones públicas de educación primaria en la Ensenada, Baja California*. [En línea]. Ensenada, Baja California. Disponible en: <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2011/03/Tesis-Jihan-Garc%C3%ADa-Poyato.pdf> [Consulta 2-02-2012].

Ministerio de Educación (2012): Estándares. [En línea]. Quito. Disponible en: <http://www.educarecuador.ec/estandares-eb.html> [Consulta 2-02-2012].

Ministerio de Educación (2007): *Plan Decenal de Educación 2006-2015*, [En línea]. Quito. Disponible en: http://www.educiudadania.org/includes/file_load.php?tp=FILE_DOC... [Consulta 2-02-2012].

Milagros Muñoz (2007): La Competencia Pedagógica en la Dirección. [En línea]. España. Disponible en: <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/DIRECCION-ESCOLAR/LA%20FORMACION%20PEDAGOGICA%20DE%20LA%20DIRECCION.pdf> [Consulta 2-02-2012].

Milagros Muñoz (2007): Liderazgo en las Instituciones Educativas. [En línea]. Quito. Disponible en: http://www.ecured.cu/index.php/Liderazgo_en_las_instituciones_educativas [Consulta 22-05-2012].

Organización de Estados Iberoamericanos (2008): *Metas Educativas 2021. La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. p. 74. [En línea]. El Salvador. Disponible en: <http://www.oei.es/metas2021/todo.pdf> [Consulta 2-02-2012].

Miguel Vaquero (2008): Participación del Alumnado en la Gestión de la Convivencia, Elaboración de Normas de Aula. [En línea]. Zaragoza. Disponible en: http://www.ies-mcatalan.com/convivencia/normas_aula/Normas_aula%28final%29.pdf [Consulta 2-02-2012].

Organización de Estados Iberoamericanos, oficina Ecuador (2011). *Ministerio de Educación lanza la propuesta de Estándares de Calidad Educativa con apoyo de la OIE*. [En línea]. Quito. Disponible en: http://www.oeiecuador.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=73:ministerio-de-educacion-de-ecuador-lanza-la-propuesta-de-estandares-de-calidad-educativa-con-apoyo-de-la-oei&catid=35:noticias [Consulta 2-02-2012].

Leticia Fernández (2004): *Alumnos con Necesidades Especiales Específicas*. [En línea]. Castilla. Disponible en: <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/ee/necesidades.html> [Consulta 2-02-2012].

Pedagogía, la Red de Profesionales en Educación (2000): Emilio Durkheim (1858-1917). [En línea]. México. Disponible en: <http://pedagogia.mx/> [Consulta 2-02-2012].

Seibold, Jorge (2000). *La Calidad Integral en Educación, Reflexiones sobre un nuevo concepto de calidad educativa que integre valores y equidad educativa*, Revista Iberoamericana de Educación, número 23, [En línea]. Argentina. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie23a07.htm> [Consulta 2-02-2012].

Stegmann Tania (2000): *Evaluación del Desempeño Docente, Antecedentes Históricos, Bases Psicológicas del Aprendizaje*. [En línea]. Santiago. Disponible en <http://images.buenadocencia.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/TAG2FQooCqAAACxhpoM1/Stegmann-Evaluacion%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20antecedentes%20historicos.pdf?nmid=339855770> [Consulta 2-02-2012].

Revista Iberoamericana de Educación (2010): *Recensiones*. [En línea]. Argentina. Disponible en: <http://www.rieoei.org/recensiones/0097Mujica.pdf> [Consulta 2-02-2012].

Ramón Aragón (2012): *Las Corrientes Pedagógicas Contemporáneas y sus Implicaciones en las Tareas del Docente y el Desarrollo Curricular*. [En línea]. México. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/267406/Las-Corrientes-Pedagogicas-Contemporaneas> [Consulta 2-02-2012].

Sigrid Buitrón (2008): *El Docente en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional: reflexiones y estrategias*. [En línea]. Lima. Disponible en: http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/Publicaciones/ridu5_art5_pn_sb.pdf [Consulta 2-02-2012].

UNESCO (2007). *Educación de calidad para todos un asunto de derechos humanos*, Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC), [En línea]. Argentina. Disponible en: <http://www.unesco.org.uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf> [Consulta 2-02-2012].

9. ANEXOS

ANEXO 1:

Galería fotográfica

1. *Aprobación de realización de la investigación por parte de la Directora General de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”, la Hna. Mariana Guerra Barón.*



2. *Personal docente participante de la investigación.*



3. Observación de clase a docentes.



4. Aplicación de instrumentos a estudiantes.



5. Aplicación de instrumentos a Concejo Estudiantil.



ANEXO 2:*Documentación formal de investigación:*

- g) Oficio para realización de la investigación, por parte de la Coordinadora de la Maestría en Pedagogía a las entidades educativas.*
- h) Aprobación de la investigación por parte de la Directora General de la Unidad Educativa “Pedro Luis Calero”.*
- i) Aplicación de instrumentos en la Institución Pedro Luis Calero.*



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
 En su despacho.-

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a....., Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Carmen Sánchez L.
Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Autorizo al estudiante Diego Bustamante.



Hna Marina Guerra Barón





UNIDAD EDUCATIVA
"Pedro Luis Calero"
Siervas de la Madre de Dios

Quito, 06 de febrero del 2012

Sr. Doctora
**COORDINADORA ACADEMICA DE LA
 MAESTRIA EN PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD
 TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**
 Presente.-

De mi consideración:

Reciba un saludo fraterno de todos quienes hacemos la Unidad Educativa "Pedro Luis Calero" de San Isidro de El Inca y de la congregación religiosa "Siervas de la Madre de Dios", y el mejor deseo de que el Señor Bendiga sus importantes labores en beneficio de la juventud estudiosa.

El motivo de la presente es para informarle que fue recibido el oficio S/N del mes de noviembre del 2011; por lo tanto se da paso y autorizo para que el Sr. DIEGO JAVIER BUSTAMANTE BUSTAMANTE estudiante de Postgrado de Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice su proyecto de Investigación Nacional cuyo tema es **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011-2012"** en nuestra Institución.

Por favor enviar un oficio con las fechas respectivas que se realizará dicho proyecto con el objetivo de que la Unidad Educativa se organice.

Por la atención que se digne dar a la presente, le anticipo mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Hna Marina Guerra Barón
 Lic. Hna. Marina Guerra Barón
DIRECTORA GENERAL





UNIDAD EDUCATIVA
"Pedro Luis Calero"
Servas de la Madre de Dios

Quito D.M., 21 de marzo de 2012

Señora Dra.

Carmen Sánchez

**COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA DE LA
 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Presente.-

De mi consideración:

Reciba nuestros afectuosos saludos en todas sus actividades que dirige a favor de la educación universitaria de nuestro país, resaltando ante todo la tan anhelada mejora educativa de los profesionales.

Por otro lado, nos corresponde manifestar a su persona, que se ha realizado en la Unidad Educativa "Pedro Luis Calero", de la ciudad de Quito, ubicado en el sector de San Isidro del Inca, el levantamiento de datos para la sustentación de la tesis de postgrado en el área de Maestría en Pedagogía, llevada a efecto por el estudiante Señor Licenciado DIEGO JAVIER BUSTAMANTE BUSTAMANTE, bajo el tema: "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "PEDRO LUIS CALERO", EN LA CIUDAD DE QUITO, PARROQUIA EL INCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012".

Los instrumentos aplicados han sido los siguientes:

a) Cuestionarios para la encuesta

- 1) Para la autoevaluación de los docentes
- 2) Para la coevaluación de los docentes
- 3) Para la evaluación de los docentes por el director o rector
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.



UNIDAD EDUCATIVA
"Pedro Luis Calero"
Siervas de la Madre de Dios

b) **En relación con la evaluación desempeño profesional directivo:** Se aplicó la correspondiente encuesta, empleando como instrumentos los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación del director o rector
- 2) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- 3) Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 4) Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 5) Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

c) **Además, se aplicó una observación de clase a los docentes de la Institución.**

Particular que comunico para fines consiguientes.

Atentamente,

Hna Marina Guerra Barón
Hna. Marina Guerra Barón
DIRECTORA GENERAL

