



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, de la ciudad de Quito provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”

TRABAJO DE FIN DE MAETRÍA

AUTORA: Jumbo Jiménez Daisy Leonor

DIRECTOR: Mgs. Guarderas Valverde Carlos Enrique

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

Magister

Carlos Enrique Guarderas Valverde

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje **INAL**, Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2012-2013", realizado por la profesional en formación: **Jumbo Jiménez Daisy Leonor**; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Quito, junio de 2013

f). *Carlos Guarderas V.*
.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jumbo Jiménez Daisy Leonor, declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente 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 (optativo) de la Universidad”.

f).....

Jumbo Jiménez Daisy Leonor
C.I. 1713484473

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con todo mi amor a mi querida hija Glenda Correa que es la inspiración para continuar adelante luchando por que cada día sea una mejor persona.

Jumbo Jiménez Daisy Leonor

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a mis padres que me apoyaron durante estos años de estudio, a mis maestros de la Universidad guías, mentores y mediadores que me ayudaron a alcanzar el conocimiento y especialmente a Dios por la vida.

Jumbo Jiménez Daisy Leonor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Certificación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen ejecutivo.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo I Marco Teórico	7
1.1 Calidad.....	7
1.2 ¿qué son los estándares de calidad educativa?.....	9
1.2.1 Características de los estándares propuestos.....	9
1.3 Como se mide la calidad.....	10
1.4 Efectos de la calidad.....	10
1.5 Las instituciones.....	10
1.5.1 Clasificación de las instituciones.....	11
1.5.2 Calidad de las instituciones educativas.....	11
1.6 Importancia de la calidad educativa en las instituciones.....	13
Capítulo II: evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	14
1. Definición de evaluación.....	15
2. Definición de evaluación educativa.....	15
3. Evaluación y calidad.....	16
4. Evaluación institucional.....	18
4.1 Tipos de evaluación.....	18
5. Importancia de la evaluación institucional.....	20
6. Proceso de la evaluación.....	21

Capítulo III: evaluación del desempeño profesional de los docentes	23
1. Definición de evaluación.....	24
2. El desempeño profesional de los docentes.....	24
3. Los criterios normativos para evaluar el desempeño profesional.....	25
4. Funciones de la evaluación del desempeño profesional de los Docentes (edpd).....	26
5. Aportes externos a la evaluación del desempeño profesional de docentes.....	27
6. Estándares de desempeño profesional docente	29
Capítulo IV evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	31
1. Definición de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	32
2. Profesionalización del rol directivo y niveles de desempeño.....	32
3. Participantes.....	33
4. Estándares de desempeño profesional.....	35
4.1 Estándares de desempeño profesional directivo.....	36
4.2 Importancia de los estándares de gestión escolar.....	37
Metodología.....	38
1. Participantes.....	39
2. Muestra de investigación.....	40
3. Las técnicas e instrumentos de investigación.....	43
3.1 La encuesta e instrumentos.....	43
4. Diseño y procedimiento.....	45
5. Comprobación de supuestos.....	46
Resultados.....	48
Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	49
Resumen del desempeño profesional del docente.....	87
Evaluación del desempeño profesional de los directivos o rector.....	88
Resumen calificación del desempeño profesional directivo.....	125
Calificación final.....	126
Análisis y discusión	128
Desempeño profesional de los docentes.....	129
Desempeño profesional de los directivos.....	133

Conclusiones.....	137
Recomendaciones.....	139
Propuesta de mejoramiento educativo.....	141
1. Tema.....	142
2. Justificación.....	142
3. Objetivo general.....	143
4. Específicos.....	143
5. Actividades.....	143
6. Localización y cobertura espacial.....	148
7. Población objetivo.....	148
8. Sostenibilidad de la propuesta.....	149
9. Presupuesto.....	150
10. Cronograma.....	151
Bibliografía.....	153
Anexos.....	156

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo la evaluación de la calidad del desempeño profesional de Docentes y Directivos en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje I.N.A.L., gracias a los instrumentos de evaluación que facilitó la UTPL, se procedió a la toma de la muestra, seguidamente se inició con la aplicación de los instrumentos de evaluación a; docentes, directivos, padres de familia, estudiantes, consejo estudiantil y consejo ejecutivo respectivamente. Una vez aplicado el diagnóstico evaluativo, se procedió a tabular, organizar y posterior presentación de los resultados, la información evidenciando que en el I.N.A.L. la calidad educativa no se ha podido alcanzar en su totalidad, obteniendo una calificación de BUENA, para contrarrestar esta situación adversa se incorporó una propuesta de solución que ayudará a mejorar el desempeño profesional de Docentes y Directivos, esta propuesta se resume en talleres debidamente estructurados, bajo la responsabilidad de profesionales que trabajarán con una modalidad abierta y flexible. Esta investigación contribuye al buen funcionamiento Institucional, le invito a usted lector, a conocer la presente investigación, para alcanzar la calidad y mejorar el desempeño profesional de quienes integran la Institución.

PALABRAS CLAVES: Calidad, Desempeño, Evaluación, Instrumentos.

ABSTRACT

The present project is in order to evaluate the professional performance quality of Teachers and Directors at the National Institute of Hearing and Speech, I.N.A.L. thanks to the assessment instruments that facilitated UTPL proceeded to the taking of the sample, followed by began with the application of assessment tools, teachers, administrators, parents, students, student council and executive council respectively. After applying the diagnostic evaluation, I proceeded to tabulate, organize and submission of the results, showing that the information in the I.N.A.L. the quality of education has not been achieved in full, getting a rating of GOOD, to counteract this adverse situation joined a proposed solution that will help improve the professional performance of teachers and executives, this proposal is summarized in properly structured workshops, under the responsibility of professionals who work with open and flexible mode. This research contributes to the institutional functioning, I invite you to know the present investigation, to achieve quality and improve the professional performance of that wholeness the institution.

KEY WORDS: Quality, Performance, Evaluation, Instruments.

INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso que demanda, tiempo predisposición y constancia, este proceso como cualquier otro, no está al margen de algunos inconvenientes y aun más de problemas, uno de los principales es la deficiente calidad educativa de las Instituciones, puesto que el desempeño profesional de docentes y directivos, no está acorde a los estándares de educación.

Para conocer el nivel en el que se encuentra nuestra Institución, desarrollamos la evaluación de la calidad educativa, tomando en cuenta los siguientes temas; Calidad de las instituciones educativas, Evaluación de la calidad de las instituciones educativas, Evaluación del desempeño profesional de los docentes, Evaluación del desempeño profesional de los directivos, el desarrollo de estos temas nos permiten tener una visión más amplia del estado educativo de nuestra Institución, y en base a los resultados buscar las posibles soluciones para mejorar el nivel educativo Institucional.

Como estudiante de la U.T.P.L. el desarrollo de esta investigación, es muy importante para contribuir al cambio educativo en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, que como todo centro educativo desea un cambio, para mejorar sus procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para dar respuesta al problema que se detecto se plateo una propuesta de mejoramiento, basada en talleres, que nos permitirán cambiar la categorización de Buena a Excelente.

Los objetivos al finalizar el proceso de investigación planteado se resume en los siguientes aspectos a tratar.

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la 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.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Esta evaluación se la llevará a cabo a través de la aplicación de los instrumentos de evaluación.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Es decir aplicar los instrumentos de evaluación, a quienes administran y dirigen la Institución.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la maestría en Pedagogía. Con toda la información se procede a elaborar un informe en donde se detalla todo lo realizado en el proceso de investigación.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato. Con esta propuesta se contribuye a dar solución a las falencias detectadas en la Institución, permitiendo el desarrollo, y el cambio Institucional.

Cabe señalar algunos inconvenientes que se presentaron, como al momento de aplicar los instrumentos de evaluación, ya que son diseñados para educación regular, he aquí el inconveniente con la educación en el I.N.A.L., que trabaja con personas sordas que manejan su propio idioma, la lengua de señas, se torna un poco complicado interpretar y adaptar los instrumentos de evaluación para ellos. En conclusión y una vez superados los inconvenientes, el presente trabajo de investigación resulta ser factible de llevar a cabo, ya que se cuenta con todas las predisposiciones, ayuda y colaboración de las partes involucradas.

Aquellos aspectos para llevar a cabo el presente trabajo de investigación, son expresados en forma positiva basándose en los objetivos lo que permitirá culminar con éxito nuestro trabajo denominados supuestos así como;

La educación es catalogada como deficiente en relación con los estándares de calidad para el desempeño profesional de los docentes.

Para comprobar lo expuesto anteriormente se toma en cuenta los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados a: Los docentes en lo referente a la autoevaluación, coevaluación, evaluación por el rector, estudiantes, padres de familia y la clase demostrativa, con una puntaje total de 54,312 con una categorización de B equivalente a Bueno, comprobando que el desempeño profesional de los docentes en el Instituto no es deficiente por lo que el supuesto se rechaza.

La educación es catalogada como deficiente en relación con los estándares de calidad para el desempeño profesional de los directivos de las Instituciones.

Para comprobar lo expuesto anteriormente se toma en cuenta los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados a: Los directivos de la Institución, en lo referente a la autoevaluación, evaluación por los miembros del consejo directivo, del consejo estudiantil, por parte del comité central de padres de familia y por parte del supervisor, con una puntaje total de 66,248 con una categorización de B equivalente a Bueno, comprobando que el desempeño profesional de los directivos en el Instituto no es deficiente, por lo que el supuesto se rechaza.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

El Marco Teórico Es una fase muy importante en el trabajo de investigación, es un grupo central de teorías, es decir son las ideas básicas que se constituyen en la base de nuestros argumentos, de igual manera se toman en cuenta la literatura, los artículos estudios libros que nos ayudaran a recopilar la información necesaria y de interés para la elaboración de nuestro marco teórico.

1.1 Calidad de las Instituciones Educativas

1.1.2 Conceptualización: Calidad

La calidad “Implica satisfacer expectativas y anhelos. Esto quiere decir que la calidad de un objeto o servicio depende de la forma en que éste consiga cubrir las necesidades del cliente. También puede decirse que la calidad consiste en añadir valor al consumidor o usuario. La calidad es sinónimo de excelencia.” (Definición, 2008).

Acertadamente como se expone la calidad debe cumplir con una revisión minuciosa de todos los aspectos que llevan a una empresa, compañía institución a alcanzar la Excelencia en el ámbito que se desenvuelva.

Es la educación la que permite que el ser humano interactúe con sus semejantes logrando un equilibrio, que le permitirá llevar una vida de calidad.

Para alcanzar esta calidad de vida solo la logramos a través de una educación igualmente de calidad, pero como concebimos a la calidad, este es un término muy utilizado en lo referente a productos, pero que actualmente es renombrado en todos los ámbitos especialmente en la educación. A lo largo del tiempo, el término de calidad a sufrido varios cambios pasando desde control de calidad, gestión de calidad, técnicas de calidad, para finalmente encontrarnos con la calidad total, la cual implica una mejora continua por alcanzar el éxito, nos preguntamos, ¿Cómo garantizamos la calidad?, es a través de un sistema el cual implica una serie de acciones, normas, reglas que contribuyen a asegurar el proceso de calidad en un determinado aspecto.

El objetivo de toda educación se logrará a través de la calidad educativa, en donde la educación no sólo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Es el proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas

generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos. Una educación implica procesos de socialización formal de los individuos de una sociedad.(Balladares, 2012).

Dentro del proceso educativo se han establecido los objetivos más importantes que toda educación debe tomar en cuenta para alcanzar la calidad educativa, a continuación tenemos los 6 objetivos establecidos por la UNESCO.

Los seis objetivos EPT

Seis objetivos fundamentales con el propósito de llegar a satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos a más tardar en 2015.

Objetivo 1

Extender y mejorar la protección y educación integrales de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y desfavorecidos.

Objetivo 2

Velar por que antes del año 2015 todos los niños, y sobre todo las niñas y los niños que se encuentran en situaciones difíciles, tengan acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de buena calidad y la terminen.

Objetivo 3

Velar por que las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos se satisfagan mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas de preparación para la vida activa.

Objetivo 4

Aumentar de aquí al año 2015 el número de adultos alfabetizados en un 50%, en particular tratándose de mujeres, y facilitar a todos los adultos un acceso equitativo a la educación básica y la educación permanente.

Objetivo 5

Suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria de aquí al año 2005 y lograr antes del año 2015 la igualdad entre los géneros en

relación con la educación, en particular garantizando a las jóvenes un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad, así como un buen rendimiento.

Objetivo 6

Mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación, garantizando los parámetros más elevados, para conseguir resultados de aprendizaje reconocido y mensurable, especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas.(UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y La Cultura, 2012).

1.2 ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

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

1.2.1 Características de los estándares propuestos

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

1.3 Como se la mide la calidad

“Realmente lo único que puede ser un indicativo de calidad es un sondeo, tipo encuesta totalmente anónima, en donde las personas voten, si te gusto o no un sitio, nada más”. (MINEDU, CÓMO DEFINIR Y MEDIR LA CALIDAD EDUCATIVA HOY, 2003).

La medición de la calidad se hace tomando en cuenta los factores de calidad, estos varían de acuerdo al lugar donde vayamos a medirla. Para medir la calidad y más bien para conocer si está se alcanzó, primeramente debemos conocer las preferencias, opiniones de una determinada empresa o institución, todo esto a través de una encuesta, la que nos presentara las necesidades, acuerdos o falencias, de un determinado sitio, con estos parámetro podemos hacer un plan para mejorar o cambiar de acuerdo a los resultados obtenidos.

1.4 Efectos de la calidad.

“Que toda mejora de la calidad debe ser vista desde un punto de vista operativo - financiero, es decir que luego de encontrarse las causas que originaban los costos de la mala calidad, se haga una inversión de tal manera que el saldo sea positivo. El costo de la mala calidad es la suma total de los recursos desperdiciados, tales como capital y mano de obra, por causa de la ineficiencia en la planificación y en los procedimientos de trabajo”.

Al conocer la calidad de una determinada empresa o institución, presenta dos efectos bien marcados, es buena calidad o mala calidad. Esto dependerá del buen uso, manejo, administración y distribución de sus recursos para conocer el estado de una empresa.

1.5 Las Instituciones.

“Las instituciones son mecanismos de orden social y cooperación que gobiernan las acciones de determinado grupo de individuos en relación con su entorno, sin importar el número de miembros que este tenga, es decir, si son un grupo pequeño o una sociedad numerosa. Son cuerpos normativos, jurídicos y culturales, conformados por un conjunto de ideas, creencias, valores y reglas que condicionan las formas de intercambio social”(Albornoz, 1999).

Al hablar de la Institución, rápidamente la asociamos con la institución educativa, formada por todo el recurso humano, docentes administrativos, estudiantes, es decir la comunidad educativa. La institución dirige, organiza y guía, a todo el personal que la conforma para alcanzar objetivos afines.

1.5.1 Clasificación de las Instituciones.

“Una institución es una cosa establecida o fundada. Se trata de un organismo que cumple con una función de interés público. Así tenemos

- **Familiares:** transmiten pautas de conducta, es la que da lugar al comienzo de toda la dinámica de la sociedad, en ellas están contenidas las costumbres y tradiciones de una organización social.
- **Políticas:** regula la conducta del grupo, el centro de la política es el gobierno o el estado que cubre todo los campos de acción de los hombres, lo cual viene a ser las leyes y reglamentos que rigen a la sociedad
- **Educativas:** que forman y dan pautas, abarca las actividades relativas a la cultura, el arte y la educación
- **Económicas:** que transforman y administran los recursos naturales, constituye todo lo que involucra la industria, el comercio, la banca y los servicios encargados de producir, financiar, etc.
- **Religiosas:** se crean en torno de cultos de fe, son organizaciones relacionadas con las creencias de los seres humanos; como el protestantismo, catolicismo, etc.
- **Profesionales:** que forman cuadros especializados.

1.5.2 Calidad de las Instituciones educativas

La calidad en educación se centra en las instituciones educativas, las cuales están formadas por un grupo de personas con intereses propios, concurrentes, con valores singulares y contrapuestos que se compactan para estructurarla, las mismas que tienen autonomía pedagógica institucional y administrativa, mejorando la educación a través de la calidad educativa, la misma que nace y se desarrolla en las Instituciones de educación.

Es por ello que toda Institución Educativa alcanza la excelencia en la calidad tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- El desarrollo de capacidades pedagógicas focalizando los esfuerzos en el logro de metas que atiendan la calidad de los resultados educativos, el mejoramiento del ambiente y de las condiciones de aprendizaje.
- Un ámbito con capacidad de decisión para la elaboración del proyecto educativo en función de las demandas sociales y del sistema educativo.
- Un estilo de gestión institucional diferente y flexible en su organización que contemple las desigualdades que se producen durante los años de escolaridad.
- Ejercer un desempeño institucional eficiente que rinda cuenta a la comunidad de los resultados del aprendizaje.
- Las relaciones institucionales, el trabajo en equipo, la práctica cotidiana de valores democráticos, la continua negociación de conflictos.
- Desarrollar capacidades para la articulación orgánica con las instancias intermedias o regionales y centrales del sistema educativo a través de redes.
- El desarrollo de capacidades pedagógicas focalizando los esfuerzos en el logro de metas que atiendan la calidad de los resultados educativos, el mejoramiento del ambiente y de las condiciones de aprendizaje.
- Un ámbito con capacidad de decisión para la elaboración del proyecto educativo en función de las demandas sociales y del sistema educativo.
- Un estilo de gestión institucional diferenciada y flexible en su organización que contemple las desigualdades que se producen durante los años de escolaridad.
- Ejercer un desempeño institucional eficiente que rinda cuenta a la comunidad de los resultados del aprendizaje.
- Las relaciones institucionales, el trabajo en equipo, la práctica cotidiana de valores democráticos, la continua negociación de conflictos.
- Desarrollar capacidades para la articulación orgánica con las instancias intermedias o regionales y centrales del sistema educativo a través de redes.(Luis, 2010)

La calidad en las Instituciones educativas se evidenciará en forma favorable, cuando sea capaz de capacitar a los estudiantes con los conocimientos que les permitan desarrollarse para enfrentar los retos de su vida diaria, proporcionando conocimientos relevantes y significativos de tal manera que estén en condiciones de lograr los fines que se propongan es decir que logren un desempeño efectivo.

1.6 Importancia de la calidad educativa en las Instituciones.

Como se establece, la educación se inicia en el hogar y la sociedad, es el estado el que garantiza y complementa su formación, según lo establece la Constitución en su sección quinta Art. 26, al decir:

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”(MINEDU, Constitución, 2008).

Es decir el estado garantiza el derecho a la educación y lo hace por medio de una buena educación en las Instituciones educativas. En el Ecuador encontramos dos tipos de Instituciones las escuelas que van desde primero de básica hasta séptimo de básica, los colegios, que van desde octavo de básica a décimo de básica y el bachillerato de primero a tercer año. Las instituciones educativas no solo se refiere a una estructura o edificio esta complementada por un conjunto de personas, con intereses, valores propios y contrapuestos, que se complementan para estructurar y formar la institución educativa, las que han marcadas por el abandono de los gobiernos de turno, el deterioro de la infraestructura, la falta de mantenimiento y la renovación de equipamiento tecnológico, definieron y categorizaron a las Instituciones educativas como inadecuadas para servir de centros formadores de estudiantes, debido a estos antecedentes el Ministerio de Educación a través de un proyecto denominado “Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015”, en el que contempla diferentes puntos para mejorar la calidad de la educación en cuanto a las Instituciones Educativas, busca alcanzar el siguiente objetivo;

OBJETIVO: *Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico*(MEC, 2006).

La calidad en las Instituciones educativas dependerá de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos, los mismos que deben tomar en cuenta la planeación, organización, preparación y visión, así también los objetivos, metas y medios, de acuerdo a las necesidades que se detectan en las Instituciones educativas, en donde los estudiantes progresen académicamente mejoren sus posibilidades y condiciones educativas al máximo.

CAPÍTULO II

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Las Instituciones educativas son parte fundamental de nuestra sociedad, son entidades en donde se forma al estudiante como un ente social capaz de cumplir con sus objetivos y contribuir al desarrollo del país.

1. Definición de evaluación

La acreditación es de carácter académico-administrativo, mientras que la evaluación y la calificación es de carácter estrictamente académico, refieren el tipo y nivel de los aprendizajes logrados.

La evaluación comporta una valoración, se refiere a la calidad. La calificación permite una cuantificación, se refiere a la cantidad. Al valorar se deben tomar en cuenta varios elementos subjetivos, por ejemplo: opiniones, sentimientos, percepciones. La medición refiere únicamente elementos observados y cuantificados. Así es posible evaluar y acreditar sin que existan calificaciones de por medio.

En la mayoría de las instituciones de educación superior se califica sin evaluar, en otras palabras, sin juzgar y valorar la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje para mejorarlo continuamente. (Macías, 2007).

2. Definición de evaluación educativa

Quizá uno de los factores más importantes que explican que la evaluación ocupe actualmente en educación un lugar tan destacado, es la comprensión por parte de los profesionales de la educación de que lo que en realidad prescribe y decide de facto el "que, cómo, por qué y cuándo enseñar" es la evaluación. Es decir, las decisiones que se hayan tomado sobre "qué, cómo, por qué y cuándo evaluar". En general, uno de los objetivos prioritarios de los alumnos es satisfacer las exigencias de los "exámenes". En palabras de A. de la Orden (1989): "la evaluación, al prescribir realmente los objetivos de la educación, determina, en gran medida lo que los estudiantes aprenden y cómo lo aprenden, lo que los profesores enseñan y cómo lo enseñan, los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación... querámoslo o no, de forma consciente o inconsciente, la actividad educativa de alumnos y profesores está en algún grado canalizada por la evaluación".

Todos estos factores han llevado a una "cultura de la evaluación" que no se limita a la escuela sino que se extiende al resto de las actividades sociales.

Concretamente, en nuestro país, la ampliación del ámbito de la evaluación desde los resultados y procesos del aprendizaje de los alumnos hasta el propio currículo (en sus distintos niveles de concreción), la práctica docente, los centros, el sistema educativo en su conjunto, etc. ha dibujado en los últimos años un nuevo escenario para las prácticas evaluativas, que se han desarrollado a todos los niveles de manera muy importante

El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y las calificaciones, es decir, a la valoración de los productos del aprendizaje. Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que tiene la mayoría de la población. El propio Diccionario de la Real Academia Española da dos definiciones de la voz evaluación: "1. Señalar el valor de una cosa. 2. Estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa".

3. Evaluación y Calidad

La calidad y evaluación son conceptos estrechamente relacionados, hasta el punto de que no podría entenderse la una sin la otra. Si se habla de calidad es porque implícita o explícitamente se ha realizado una evaluación y si se evalúa se hace con algún criterio. En este sentido: "es poco congruente hablar de calidad sin hablar de evaluación, puesto que tildar una cosa como algo que tiene calidad exige realizar una medida, compararla con un referente ideal y elaborar un juicio sobre la adecuación del objeto o sujeto evaluado al referente utilizado" (A. González Galán, 2004).

Evaluar la calidad educativa, supone tener en cuenta tres factores importantes para llevar a cabo el proceso de evaluación como son; Eficacia, Eficiencia y Funcionalidad

Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. La novedad consiste en este caso en que, más allá de su vertiente puramente discursiva o argumental, es la práctica de la evaluación lo que se ha generalizado

ampliamente. En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo. En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y el funcionamiento los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, o el impacto de las políticas educativas adoptadas. Nada parece escapar al escrutinio de los evaluadores, que se hacen omnipresentes.

Las reflexiones en torno a la calidad de las Instituciones no pueden limitarse a aportar proposiciones vanas, sino que deben incluir también la reflexión sobre los procedimientos que se emplean para comprobar si aquello que se entiende por calidad existe en realidad.

Para Sylvia Schmelkes (2008(Teófilo, 2008)) una educación de calidad será aquella que ofrezca aprendizajes relevantes, esto es: que sirvan para la vida. Pero aún así este proceso para alcanzar la calidad requiere de tiempo esfuerzo dedicación por parte del estado y la comunidad educativa, en cuanto a establecer cuáles serán los aprendizajes más importantes que se deben incluir en el proceso educativo.

La educación es una vía central que une al conocimiento y la tecnología, la sociedad la economía y la cultural, están inmersos en el proceso de educación, por el contrario no podemos llamar educación de calidad a la que excluye, a la que manifiesta desigualdades, es así que la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes, los conocimientos que adquieren pueden influir positivamente en el desarrollo escolar. Este proceso no será fácil, la resistencia a ser evaluados marca a nuestra sociedad, la paciencia y perseverancia para alcanzar los objetivos establecidos y mejorar la educación en el país serán vitales en este proceso.

El perfeccionamiento del ser humano en todos los aspectos, depende entre otras cosas de la Institución educativa, la que provee las condiciones necesarias para potencializar las habilidades creativas, el descubrimiento, la reflexión, la solución de problemas de manera significativa proporcionando un medio adecuado para el progreso de los estudiantes. Otra de las funciones relevantes de las Instituciones educativas es el de incorporar a la sociedad personas que se rijan por las leyes, reglamentos, conocimientos, valores para que se integren a la sociedad, y es a

través de la adquisición de conocimientos y prácticas pedagógicas, que lleva a cabo esta función, así también el estar al servicio del desarrollo de las personas en el aspecto social, afectivo y cognitivo, adquiriendo las herramientas o instrumentos, que le permitan al estudiante conocer e interactuar en su entorno, permitiéndole relacionarse con las personas que le rodean, para finalmente alcanzar un nivel de vida gracias a su preparación educativa.

4. Evaluación Institucional

"El término evaluación, está unido a otros que lo enmascaran o determinan, es así cuando nos referimos a medir, calificar, apreciar, estimar. Nos identificamos con la evaluación como un proceso cíclico y continuo de delinear, obtener y proporcionar información útil para enjuiciar alternativas de decisión."

Podemos ver distintas maneras de enfocar a la Evaluación Institucional, entre ellas se destacan las siguientes:

- Evaluación como sinónimo de medición.
- Evaluación como sinónimo de juicio profesional.
- Evaluación como el proceso de comparar datos acerca de actuaciones con objetivos claramente especificados.
- Evaluación como el proceso de identificar y reunir información para asistir a quienes deben tomar decisiones.

La evaluación debe ser entendida como un proceso para mejorar la calidad educativa.

4.1 Tipos de Evaluación

Podemos distinguir la siguiente tipología, según su funcionalidad se clasifica en evaluación sumativa y normativa.

- **Evaluación sumativa:**

Es aquella en que los resultados de la evaluación se utilizan para una determinada promoción, acreditación y / o calificación. Determina la calidad de un producto asignando una valoración.

Las decisiones básicas que se apoyan en este tipo de evaluación pueden agruparse en cuatro categorías:

- Selección para ser admitido en un curso, programa o institución dentro del sistema educativo o para un puesto, función o misión fuera del mismo. (Concursos).
 - Clasificación dentro de las distintas alternativas educacionales que se ofrecen en un punto dado del sistema.
 - Promoción de un nivel educativo a otro.
 - Certificación de competencias."
- **Evaluación formativa :**

Es aquella evaluación que pretende perfeccionar el proceso que se evalúa, realizándose a lo largo de todo el ciclo de enseñanza aprendizaje.

Se puede aplicar en cualquier momento, y su principal función es de retroinformación, usos principales de la evaluación formativa.

1. Toma de decisiones eficaces para garantizar la secuencia y el ritmo adecuados del aprendizaje.
2. Proporciona retroalimentación a los estudiantes sobre su situación en distintos momentos del proceso discente.
5. Proporciona igualmente retroalimentación al profesor.
6. Permite establecer las situaciones de aprendizaje adecuadas.
7. Permite cierto grado de predicción respecto a futuros aprendizajes de alumnos
8. Desempeña una función esencial en la investigación activa que, a su vez, es un factor importante en la innovación educativa y en el perfeccionamiento profesional del profesorado en servicio.

Según el modelo Patrón que se emplea la podemos clasificar en Normativa y en Criterial.

➤ **Evaluación normativa:**

Es aquella que surge al comparar los resultados grupales y generales con la norma evaluativa aplicada. Este tipo de evaluación exige establecer una norma o escala de referencia, realizada después de estudios estadísticos de rendimiento, con el objetivo de obtener una calificación.

➤ **Evaluación Criterial**

Cuando se consideran las situaciones particulares de cada alumno / institución en función de las normas impartidas.

➤ **La Evaluación Externa**

Es aquella que se realiza por agentes externos a la Institución Escolar. Una Evaluación, asimismo, no son los datos, aunque estos sean indispensables, sino el proceso por el que se aprecia y discierne el valor de las acciones y realizaciones; un proceso profundamente humano que se nutre y se articula en el diálogo, la discusión y la reflexión."

Para llevar a cabo la evaluación externa, se definen pautas o criterios generales que con el tiempo y la experiencia se irán enriqueciendo y reformulando. Cada caso requerirá una específica adecuación de la evaluación externa a sus particularidades."

➤ **La Autoevaluación**

También descrita como evaluación interna, es aquella que se realiza desde la propia institución, y siempre con la misma finalidad que la evaluación externa que es de mejorar la calidad educativa. Consideramos como el principal factor de éxito en toda autoevaluación a la participación y al compromiso que asumen todos los agentes educativos de la institución. (Pose, 1999).

5. Importancia de la evaluación Institucional.

La evaluación Institucional radica en obtener su acreditación. Al igual vemos empresas privadas que, para lograr la certificación de calidad. La Evaluación Institucional "se justifica en la medida en que constituye la base para un programa

de transformaciones que tiendan a desplazar la institución de la actual situación en la que se encuentra hacia otra cuali-cuantitativamente superior". Lo que sí es sabido es que para que tenga éxito este proceso, sus autoridades máximas deben creer en él y verlo como el diseño e implementación de transformaciones destinadas a lograr mejoras sustanciales en la actividad institucional.

Muchas instituciones educativas sólo evalúan la labor del docente y la del estudiante, pero se les olvida que también son importante los campos de: proceso de enseñanza aprendizaje, investigación, servicios estudiantiles, graduados e interacción social, gestión institucional; recursos físicos, financieros y de información, al igual que su clima organizacional.

La Evaluación Institucional se da en dos formas: Interna o Autoevaluación que puede ser realizada por quienes participan directamente en la ejecución de los procesos que se evalúan. Su ventaja es que genera procesos de toma de conciencia y compromisos con determinadas transformaciones y conlleva al Auto mejoramiento. También puede ser realizada por equipos internos que no necesariamente ejecutan las operaciones.

La Evaluación Externa, realizada por equipos externos conocido como "pares externos", que maximizan la objetividad; su proceso es más de fiscalización y está representada por instituciones que conceden la acreditación a la organización educativa evaluada. (Antolín., 2001).

6. Proceso de la evaluación

La evaluación institucional consta de tres momentos o fases que son:

- a. Autoevaluación institucional
- b. Evaluación externa por comités de pares
- c. Elaboración del informe

- **Autoevaluación.-** La autoevaluación es el riguroso y sistemático examen que una institución realiza, con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo sobre la totalidad de las actividades institucionales o de un programa específico, a fin de superar los obstáculos

existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional, y alcanzar la excelencia académica.

- **Evaluación Externa.-** La evaluación externa es el examen que acreditación que se realiza en el centro a través de pares externos, personas ajenas a la institución son las encargadas de realizar esta evaluación con el fin de dar objetividad a lo evaluado. Se evalúan de las actividades integrales de una institución de educación, para verificar que su desempeño cumple con las características y estándares de calidad y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales, de tal manera que pueda certificar ante la sociedad la calidad académica y la integridad institucional.
- **El Informe.-** Para lograr el resultado de esta evaluación se necesita el resultado de la evaluación interna y externa, ya que se realiza una comparación entre ambas y esto será reflejado en el informe de evaluación final, en el cual se detalla un plan de mejoras que se realiza para el centro educativo.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

1. Definición de evaluación

La evaluación es conocida como un juicio de valor que se ejerce a una determinada situación, es a través de la evaluación que nos proveemos de información, misma que se utiliza previo a un proceso de investigación, constantemente estamos evaluando ya que continuamente emitimos juicios. (Definiçõn, 2008)

Es necesaria una evaluación constante, misma que nos ayudara a mejorar y buscar mecanismos para renovar y hacer óptimo nuestro desarrollo. La evaluación en cuanto a la educación es un proceso permanente que permite verificar el desarrollo profesional de los educadores identificando fortalezas, debilidades y aspectos de mejoramiento, otorgando un valor a su desempeño profesional, a sus competencias funcionales y comportamentales.

2. El desempeño profesional de los docentes.

- **El Desempeño.**- está relacionado con los logros de objetivos o tareas asignadas para cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, ser hábil en el trabajo o profesión involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. (Ucha, 2007).
- **Desempeño en la profesión.**- se refiere a las competencias laborales que nos permiten el desarrollo profesional y humano, se encuentra en estrecha vinculación con el éxito y esto es porque incide en el correcto funcionamiento de la misma, por tanto, es una práctica habitual en el área, o profesión que corresponda, para conocer si están rindiendo como debería ser o si por el contrario no lo están haciendo e impulsar su rendimiento a través de determinadas actividades.

Son descripciones de lo que debe hacer un docente competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Uno de los retos de la educación es el de mejorar el desempeño profesional de docentes, mismo que se debe llevar a cabo en la medida, que los programas de

formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales. La constante evolución de la sociedad se orienta al conocimiento que está enmarcada en un contexto donde se encuentran las nuevas tecnologías, es aquí donde el desempeño profesional del docente debe ir a la par con las nuevas tendencias, relacionando la información con el saber, conocida la necesidad imperante en el docente una evaluación de su desempeño profesional nos ayudará entre otras cosas a obtener información valiosa, para tomar futuras decisiones, esta información puede ser:

- El conocimiento individual, que potencializa el rendimiento del docente en cada una de sus actividades profesionales.
- El conocimiento e información de la realidad social, oferta y demanda del mercado profesional.
- Detección de intereses y habilidades individuales, en el ámbito académico, psicomotriz, y de relaciones interpersonales.
- Conocer la autoestima del docente, sus decisiones personales.
- Conocer las herramientas con las que cuenta para su autoconocimiento, que le ayudan en su desarrollo personal e integral.

(Teófilo, 2008)

El desempeño profesional es una muestra de lo que un buen docente debe representar, está relacionado con sus conocimientos, actitudes, valores, deberes y obligaciones que rigen su vida profesional, este debe ser el más óptimo demostrando que su esfuerzo dedicación y capacitación están al servicio de la comunidad educativa, en donde su desempeño profesional está vinculado a la institución dando como resultado una educación de calidad.

3. Los criterios normativos para evaluar el desempeño profesional

Los criterios normativos para evaluar el desempeño profesional de docentes engloban los siguientes aspectos.

- Asistencia y puntualidad.
- Organización y eficiencia en el trabajo.
- Cumplimiento en las disposiciones oficiales.

- Participación en la conducción para la interacción escuela-comunidad.

La evaluación del desempeño profesional docente (EDPD) 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 aboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

4. Funciones de la evaluación del desempeño profesional de los docentes (EDPD).

El proceso de EDPD debe cumplir con ciertas funciones:

1. Función de diagnóstico: la EDPD debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad.
2. Función instructiva: el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
3. Función educativa. Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias.
4. Función desarrolladora. Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos.

Al momento de plantearse un proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es importante reconocerlos siguientes aspectos.

- Las características del profesor relacionadas con el desarrollo profesional.
- Las características de quien evalúa, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes;
- Las características de los procedimientos de evaluación; y
- La calidad de la retroalimentación para que tengan impacto en la calidad del desarrollo profesional(Valdés, 2000)

Es así que el evaluar el desempeño Profesional de los docentes es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de la comunidad educativa, nos permite conocer las competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos, metas, que permitan alcanzar la calidad y equidad educativa. Este proceso busca generar una oportunidad para el mejoramiento del desarrollo educativo, generando mecanismos de aprendizaje institucional que ayuden a alcanzar los objetivos educativos.

Para lograr todo lo establecido se debe tener muy en cuenta las funciones, y aspectos que se detallaron anteriormente, mismos que nos servirán de guía para lograr desarrollar una evaluación al desempeño profesional de los docentes que nos proporcionara información necesaria para la futura toma de decisiones.

Evaluar y valorar el desempeño profesional de los docentes estimula la labor que desempeña la educación, reconoce la calidad de su práctica educativa, su labor social que realiza en bien de la comunidad educativa, promueve una actitud positiva del docente, y propicia el interés en la actualización y capacitación profesional.

5. Aportes externos a la evaluación del desempeño profesional de docentes

Tanto en América Latina como en el resto del mundo el interés por mejorar la educación es el mismo, es así que la UNESCO, dedica gran parte de su tiempo en pos de mejorar la educación a nivel mundial estableciendo objetivos y metodologías que se pueden aplicar en diferentes países esperando que los resultados satisfagan las necesidades que la educación demanda en la actualidad.

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación

Los objetivos y la metodología empleados con el propósito de conocer la estructura y funcionamiento de los sistemas de carrera docente y evaluación del desempeño docente en los diferentes países de América y Europa con vistas a aportar algunas ideas que puedan ayudar a formular políticas sobre estos elementos en América Latina. Concretamente, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Identificar las características básicas en los sistemas de carrera y evaluación del desempeño docente de los países de América y Europa.

Detectar regularidades y diferencias entre las diferentes opciones tomadas.

Establecer tendencias y modelos generales en los sistemas de carrera y en la evaluación del desempeño docente. (UNESCO, Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, 2006).

6. Estándares de desempeño profesional docente

Modelo de estándares de desempeño profesional docente. El modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes:

a) Desarrollo Curricular

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docentes que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- Dominar el área del saber que enseña
- Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje
- Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

Para cada una de estas descripciones generales.

b) Gestión del Aprendizaje

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje
- Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza–aprendizaje
- Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

c) Desarrollo Profesional

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber
- Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa

- Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

d) Compromiso Ético

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes
- Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir
- Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos
- Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Dirigir una institución es una labor que los directivos enfrentan día a día, en donde se presentan diferentes situaciones, se determina prioridades, se dirige su equipo y se define una estrategia de cambio. En los Directivos se destaca su prestigio académico, su inteligencia política, su programa de trabajo, asumen nuevas responsabilidades, aunque en algunos casos lamentablemente no se puede reunir todas las competencias y características antes mencionadas, es necesario de una formación extra, que le ayuden a asimilar nuevas prácticas y políticas administrativas.

1. Definición de la evaluación del desempeño profesional de los Directivos

La evaluación de los Directivos es un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos docentes de las instituciones educativas. El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. La experiencia de algunas secretarías de educación permite concluir que la gestión académica, la gestión de personal y la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales. En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

2. Profesionalización del Rol Directivo y Niveles de Desempeño

El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes. Debido a que el mejoramiento educativo es

tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares, la Evaluación de Desempeño compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización. Conforme a esto, participan de este proceso todos los profesionales de la educación que cumplen funciones Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas en establecimientos municipales.

El punto de partida de la Evaluación de Desempeño está en la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa, se plasman en un acuerdo individual entre el Sostenedor y Director; y entre el propio Director y cada Docente Directivo y/o Técnico- Pedagógico. Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos se implementan en el establecimiento educacional, guardándose cuidadosamente las evidencias que dan cuenta de ello. Al término del año escolar, los resultados obtenidos se sistematizan en un Informe de Resultados de la Implementación y posteriormente, sobre esa base, sostenedores y directores proceden a la verificación del nivel de cumplimiento de los acuerdos suscritos (educativo, 2007).

La evaluación del desempeño profesional de directores educativos es un proceso que posee características específicas y debe responder a las intencionalidades de los principales documentos rectores del desarrollo educativo de una nación. (Viera, 2012).

3. Participantes

El superior jerárquico: es el que asume la responsabilidad del proceso de evaluación, con la asesoría de los órganos de gestión de recursos humanos, que establece los medios y los criterios para tal evaluación. Dado que el gerente o el supervisor no tienen conocimientos especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación del desempeño personal, se recurre al órgano de recursos humanos, con función de staff, para establecer, acompañar y controlar el sistema, en tanto que cada jefe mantiene su autoridad de línea Evaluando el trabajo de los subordinados, mediante el esquema trazado por el sistema de trabajo.

Criterios a tener en cuenta por el superior:

- Ser objetivo e imparcial.
- Remitirse exclusivamente al trabajo encomendado.
- No tener en cuenta la antigüedad ni otros factores personales.
- Plantear el proceso como elemento de apoyo para que el evaluado conozca qué debe mejorar, y con qué ayudas puede contar (Esteban, 2006).

El mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de director o rector al interior de las Instituciones educativas, la evaluación del desempeño comprende la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización.

Los participantes en este proceso de la evaluación del desempeño profesional son la parte fundamental de este proceso, uno de estos participantes son los directivos que aseguran la calidad de la gestión Institucional, este proceso proveerá de información no solo a quienes realizan el trabajo de investigación sino también a quienes son participantes activos en el proceso, esta información nos indica cual es la percepción de la comunidad educativa y del entorno, sobre la gestión en este caso del Directivo, así también de la información que le ayudarán en la toma de decisiones relacionadas con la planificación de acciones para mejorar su gestión Institucional, y finalmente proveer la cultura de la evaluación en un ambiente de confianza, participación y transparencia. Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quien cumple el papel de dirigir y administrar al interior de los establecimientos escolares, su desempeño como directivo siempre ha estado en la mira de la educación su labor se ha visto empañada algunas veces distorsionada, su trabajo demanda neutralidad, una dura tarea para quienes están al frente de un grupo de docentes que comparten criterios diferentes.

Al hacer una evaluación en el ámbito administrativo y de gestión educativa, se debe considerar aspectos tales como la dirección de las Instituciones académicas, la administración institucional, en lo que tiene relación con los procesos académicos. Los aspectos o actividades específicos a evaluarse en este ámbito son:

- Administración y Gestión Académica.
- Vinculación con la Colectividad,

- Compromiso Institucional,
- Perfil Académico y Competencias Ético-profesionales.

Es así que la evaluación del desempeño de los directivos busca generar, al interior de las Instituciones educativas, un proceso orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional permanente de sus directivos. Se espera que con esta evaluación los directivos realicen una reflexión profunda sobre las necesidades de mejoramiento de la gestión educativa y de sus prácticas directivas, desarrollando iniciativas que dinamicen mecanismos de aprendizaje institucional, orientados al mejoramiento de los logros educativos. De acuerdo a lo establecido anteriormente la evaluación al desempeño de los directivos no se restringe a la evaluación formal y final de las propuestas acordadas con los directivos; sino que va más allá, tomando en cuenta el monitoreo y la orientación de los procesos de evaluación al interior de las Instituciones educativas. Esto significa prestar suma importancia a las propuestas presentadas por cada profesional el seguimiento y su implementación.

4. Estándares de Desempeño Profesional

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Actualmente se están desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. A futuro se desarrollarán estándares e indicadores para otro tipo de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

4.1 Estándares de Desempeño Profesional Directivo

¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Es importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

➤ **Dimensión:**

Ámbito o área de acción de los directivos que tienen un objetivo concreto de la organización y gestión institucional.

➤ **Estándar General:**

Descriptor macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben evidenciar en su desempeño.

➤ **Estándar Específico:**

Descriptor concreto que permite la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (medios de verificación): Trabajos, productos u otras muestras de desempeño, que permiten emitir juicios respecto a nivel de calidad alcanzado.

Por ello estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;

- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación (MEC M. D., 2012).

El Ecuador se enmarca en un proceso de cambio profundo, dentro de este proceso uno de los principales puntales es la educación, el ministerio de educación inicio hasta hace poco tiempo un cambio de raíz, iniciando con la evaluación, al desempeño profesional, para ello se establecieron estándares acorde a las necesidades, metas que los profesionales de la educación deben seguir, con el propósito de alcanzar la calidad educativa, en pos de un país que mira hacia un futuro prometedor con ciudadanos que se desenvuelven en una sociedad cambiante.

4.2 Importancia de los Estándares de Gestión Escolar

Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Por ello, los Estándares de Gestión Escolar:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

METODOLOGÍA

1. Participantes.

La presente investigación realizada sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, de la ciudad de Quito provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”. Esta Institución educativa es de tipo fiscal, brinda una educación especial para personas sordas, su oferta educativa va desde pre-básica, básica desde primero de básica hasta octavo de educación básica, el bachillerato desde primero hasta tercero de bachillerato con la especialidad de Bachillerato General Unificado, la Institución labora en la jornada matutina.

El total de estudiantes con los que cuenta la el INAL es de 210 jóvenes y niños sordos, del total de los estudiantes del INAL se encuestaron a 106, 55 de octavo hasta décimo de básica y 51 estudiantes desde primero de bachillerato a tercer año de bachillerato, los docentes son 12 para el colegio, en total el personal directivo es 1, en cuanto al personal administrativo contamos con 5 personas en esta área, y 1 representante de Supervisión Escolar.

Una vez obtenida la muestra se aplicó al total de la misma, algunos estudiantes no pudieron colaborar debido al inconveniente con el idioma, pero fue superado con ayuda personalizada, en las evaluaciones correspondientes a los docentes se aplicó sin mayor inconveniente a los 12 docentes de la Institución, se consideró la muestra de 86 padres de familia de los padres de familia quienes colaboraron para evaluar a los docentes y directivos de la Institución, algunos padres no pudieron colaborar en la fecha establecida pero más tarde pudieron ser tomados en cuenta para completar el proceso.

El personal directivo, fue evaluado sin mayor inconveniente por parte de los miembros del consejo ejecutivo, el consejo estudiantil, padres de familia, y la supervisora respectivamente.

Como en todo proceso de investigación se presentaron algunos inconvenientes que fueron superados sin mayor dificultad.

2. Muestra de Investigación

Gracias a la colaboración de las autoridades de la Institución y con la debida autorización para llevará cabo esta investigación, se procede a solicitar el listado total de docentes, estudiantes, consejos directivos, padres de familia, consejo estudiantil, con esta información recaudada se establece la población total de la Institución con la que se trabajará así como se presenta a continuación.

Población a Investigarse en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

TABLA N° 1

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	N° TOTAL
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	
RECTORA	1
DOCENTES DE 8 ^{avo} , 9 ^{no} , 10 ^{mo}	6
DOCENTES DE 1 ^{ro} , 2 ^{do} , 3 ^{ero} de BACHILLERATO	6
ESTUDIANTES DE 8 ^{avo} , 9 ^{no} , 10 ^{mo} AÑO DE EDUCACION BÁSICA	64
ESTUDAINTES DE 1 ^{ro} , 2 ^{do} , 3 ^{ero} de BACHILLERATO	58
PADRES DE FAMILIA	110
CONSEJO TECNICO	3
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	
RECTORA	1
CONSEJO ESTUDIANTIL	4
COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	5
SUPERVISOR ESCOLAR	1

Fuente Población a Investigarse

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

Una vez obtenida la población total inmediatamente se realiza el cálculo de la muestra para cada uno de los estratos poblacionales desde 8^{avo} a 10^{mo} de Básica y

desde 1^{ero} hasta 3^{ero} de Bachillerato, con la aplicación de la formula que nos dará los resultados de forma exacta como se detalla a continuación.

➤ **Cálculo de la Muestra**

Estudiantes De 8^{avo}, 9^{no}, 10^{mo} Año de Educación Básica N: 64 Estudiantes

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

$$n = \frac{(1.69)^2 x 0.5 x 0.5 x 64}{(0.05)^2(64 - 1) + (1.96)^2 . x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) x 0.5 x 0.5 x 64}{(0.0025)(63) + (3.8416) . x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{61.4656}{(0.1575) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{61.4656}{1.1179}$$

n= 55 estudiantes

➤ **Cálculo de la Muestra**

Estudiantes de 1^{ro}, 2^{do}, 3^{ero} de bachillerato n: 64 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.69)^2 x 0.5 x 0.5 x 58}{(0.05)^2(58 - 1) + (1.96)^2 . x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) x 0.5 x 0.5 x 58}{(0.0025)(57) + (3.8416) . x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{55.7032}{(0.1425) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{55.7032}{1.1029}$$

n= 51 estudiantes

➤ **Cálculo de La Muestra padres de Familia**

N: 110

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

$$n = \frac{(1.69)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 110}{(0.05)^2(110 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 110}{(0.0025)(109) + (3.8416) \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{105.644}{(0.2725) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{105.644}{1.2329}$$

n= 86 padres

3. Muestra a investigarse en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

TABLA N° 2

POBLACIÓN	N	(95%)	∞ (%)	Z	P	Q	MUES TRA
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	1	–	–	–	–	–	1
RECTORA	1	–	–	–	–	–	1
DOCENTES DE 8 ^{avo.} , 9 ^{no} , 10 ^{mo}	6	–	–	–	–	–	6
DOCENTES DE 1 ^{ro.} , 2 ^{do} , 3 ^{ero} de BACHILLERATO	6	–	–	–	–	–	6
ESTUDIANTES DE 8 ^{avo.} , 9 ^{no} , 10 ^{mo} AÑO DE EDUCACION BÁSICA	64	95	5	1.96	0.5	0.05	55
ESTUDAINTES DE 1 ^{ro.} , 2 ^{do} , 3 ^{ero} de BACHILLERATO	58	95	15	1.96	0.5	0.5	51

PADRES DE FAMILIA	115	95	15	1.96	0.5	0.5	86
CONSEJO TECNICO	3	-	-	-	-	-	3
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO							
RECTORA	1	-	-	-	-	-	1
CONSEJO ESTUDIANTIL	4	-	-	-	-	-	4
COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	5	-	-	-	-	-	5
SUPERVISOR ESCOLAR	1	-	-	-	-	-	1

Fuente: Muestra a Investigarse

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

Total Encuestados 220

4. Las técnicas e instrumentos de investigación:

La información bibliográfica utilizada para el desarrollo de la presente investigación, se obtuvo a partir del análisis de documentos, se emplearon fichas de trabajos para realizar apuntes y recolectar información importante. Se llevó a cabo la implementación de cuestionarios para recoger la información necesaria para nuestra investigación.

Se emplearon las siguientes técnicas:

4.1 La Encuesta e Instrumentos

Es una técnica que se empleó para la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios que constan en la guía didáctica de la UTPL.

Los instrumentos que se emplearon para la evaluación del desempeño profesional de los docentes son;

- La Autoevaluación, cuyo principal objetivo es el de mejorar la práctica docente en el aula, las dimensiones que se evalúan son; La sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, y el clima de trabajo, con un puntaje total de 10 puntos.

- La Coevaluación, cuyo principal objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las practicas docentes en el aula, las dimensiones que se evalúan son; Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación, desarrollo emocional, con un puntaje total de 10 puntos.
- Evaluación de los docentes por parte del Directos o Rector, cuyo principal objetivo es el de reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica el aula, las dimensiones que se evalúan son; La sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, con un puntaje total de 10 puntos.
- Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, cuyo principal objetivo es reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, las dimensiones que se evalúan son; Habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, relación con los estudiantes, con un puntaje total de 24 puntos.
- Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia cuyo principal objetivo es el de reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, las dimensiones que se evalúan son; Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, relación con los estudiantes, con un puntaje total de 16 puntos.
- Observación de clase, cuyo principal objetivo es reflexionar sobre el desarrollo del desempeño del docente con el fin de mejorar la practica en el aula, las dimensiones que se evalúan son; Actividades iniciales, proceso enseñanza aprendizaje, ambiente en el aula, con un puntaje total de 30 puntos.

Los instrumentos que se emplearon para la evaluación del desempeño profesional de los directivos son;

- La Autoevaluación del director o rector, cuyo principal objetivo es el de obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar

la gestión de la Institución que dirige, las dimensiones que se evalúan son; Competencias generales competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad, con un puntaje total de 20 puntos.

- Evaluación del director por parte del Consejo Directivo o Técnico, cuyo principal objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la Institución que dirige, las dimensiones que se evalúan son; Competencias generales competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad, con un puntaje total de 20 punto.
- Evaluación del director por parte del Consejo Estudiantil, cuyo principal objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la Institución que dirige, las dimensiones que se evalúan son; Competencias generales competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad, con un puntaje total de 20 punto.
- Evaluación del director por parte del Comité central de Padres de Familia, cuyo principal objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la Institución que dirige, las dimensiones que se evalúan son; Competencias generales competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad, con un puntaje total de 20 punto.
- Evaluación del director por parte del Supervisor, cuyo principal objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la Institución que dirige, las dimensiones que se evalúan son; Competencias generales competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad, con un puntaje total de 20 punto.

5. Diseño y procedimiento.

En lo referente al diseño esta investigación es socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, que se caracteriza por ser cambiante, provisional dinámica, orientada a la superación de deficiencias, problemas y dificultades a partir de lo que la investigación se avala mediante evidencias recolectadas en las encuestas.

El lugar donde se llevó a cabo el trabajo de investigación y las evidencias que se obtuvieron fue en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje INAL, esta investigación nos permite establecer un acercamiento al establecimiento educativo y

establecer acuerdos con los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia. El paradigma utilizado es el análisis crítico, puesto que después de aplicar los instrumentos se obtuvieron valores numéricos a los que se les asignó un valor y análisis crítico, lo que permite detectar posibles fallas y soluciones en las encuestas.

Para desarrollar el trabajo se procedió en primer lugar a establecer un itinerario; primeramente se investigó la bibliografía, para la elaboración del marco teórico, y gracias a la ayuda de la tecnología obtener y procesar la información de manera más rápida, así también se llevó a cabo la observación, y la implementación de las encuestas a los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia de la Institución, durante el tiempo establecido para el mismo.

Una vez obtenida la información necesaria se procedió a la tabulación de los cuestionarios y organización de la misma para finalmente redactar un informe final con toda la información obtenida hasta el momento, es decir se realizó un análisis e interpretación de datos a través de tablas y gráficos estadísticos que nos permiten visualizar la información en una forma más objetiva.

6. Comprobación de Supuestos.

Los supuestos se constituyen en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo por lo que se les asignó criterios matemáticos, su propósito es el de cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Según la hipótesis del presente trabajo el actual desempeño profesional de docentes y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador es deficiente, en función de los estándares de calidad, y que mediante la propuesta del proyecto se pretende llegar a la excelencia educativa.

Para la comprobación de la Hipótesis se considera la calificación obtenida de los instrumentos en las encuestas aplicadas a los **docentes**: La Autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación por el rector, estudiantes, padres de familia y la observación de la clase; y para los **directivos**: La Autoevaluación al rector por los Miembros del Consejo Ejecutivo; El Consejo Estudiantil, EL Comité

Central de Padres de familia y El Supervisor escolar. La información obtenida se relaciona con los estándares de calidad, y se comprueba que el actual desempeño profesional de los docentes y directivo del INAL es catalogado como BUENO, por tanto, se rechazan los supuestos.

RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,156	0	0,231	0,309	12	0,696	0,058
1.2 Fomento la auto disciplina en el aula	0	0,13	0,102	0,385	0	12	0,617	0,051
1.3 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto	0	0,026	0	0,385	0,618	12	1,029	0,086
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090
1.5 Propicio la no discriminación entre compañeros	0	0,156	0,306	0	0	12	0,462	0,039
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	0,077	1,03	12	1,158	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	0	1,236	12	1,236	0,103
TOTAL							6,278	0,523

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 0,523 correspondiente a 72.64/100. El indicador con valor más alto es; Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; que corresponde al 0,103. El indicador más bajo fue; Propicio la no discriminación entre compañeros, correspondiente al 0,039.

Es necesario a nivel Institucional realizar charlas talleres sobre valores que orienten el buen comportamiento y desarrollo personal de los estudiantes, interiorizando en cada uno de ellos los valores más relevantes que le ayuden a crear un ambiente de compañerismo e igualdad entre sus semejantes.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentaran en la vida diaria	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0	0,051	0,154	0,927	12	1,132	0,094
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo	0	0,026	0,051	0,231	0,721	12	1,029	0,086
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.7 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior	0	0	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
2.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.9 Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.10 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes	0	0	0,051	0,308	0,721	12	1,08	0,090
2.11 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes son argumentos	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
2.12 Expongo las	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090

relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.								
2.13 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.14 Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de la clase	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
2.15 Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.16 Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.17 Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados	0	0	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
2.18 Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.19 Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.20 Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.21 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.22 Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación	0	0,026	0,102	0,231	0,618	12	0,977	0,081
2.23 Utilizo bibliografía actualizada	0	0	0,051	0,462	0,515	12	1,028	0,086
2.24 Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades								
2.24.1 Analizar	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.2 Sintetizar	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090
2.24.3 Reflexionar	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.4 Observar	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.24.5 Descubrir	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.6 Exponer en grupo	0	0,052	0,051	0,231	0,618	12	0,952	0,079

2.24.7 Argumentar	0	0,026	0,102	0,231	0,618	12	0,977	0,081
2.24.8 Conceptualizar	0	0,026	0,102	0,308	0,515	12	0,951	0,079
2.24.9 Redactar con claridad	0	0,026	0,153	0,154	0,515	12	0,848	0,071
2.24.10 Escribir correctamente	0	0,026	0,051	0,385	0,515	12	0,977	0,081
2.24.11 Leer comprensivamente	0	0	0,102	0,231	0,515	12	0,848	0,071
2.24.12 Escuchar	0	0	0	0	0,412	12	0,412	0,034
2.24.13 Respetar	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.24.14 Consensuar	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.15 Socializar	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.16 Concluir	0	0,026	0	0,154	0,927	12	1,107	0,092
2.24.17 Generalizar	0	0,026	0,051	0,077	0,927	12	1,081	0,090
2.24.18 Preservar	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
TOTAL							44,145	3,683

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chinin

En la dimensión Habilidades Pedagógicas y Didácticas se obtuvo un puntaje de 3,683 correspondiente a 87,07/100. El indicador con valor más alto es; Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, que corresponde al 0,101. El indicador más bajo fue; Escuchar correspondiente al 0,034.

Debido a la discapacidad auditiva de los estudiantes del I.N.A.L. Es evidente que la mayor dificultad es no escuchar, es decir esta habilidad no podrá ser desarrollada, en tal virtud se debe compensar esta falencia con el buen uso de la lengua de señas que es la forma de comunicación de las personas sordas, y su vía de acceso al conocimiento.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>DESARROLLO EMOCIONAL</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Disfruto Al dictar mis clases	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
3.2 Siento que a los estudiantes les gusta mis clases	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
3.4 Me gratifica la relación afectiva con	0	0	0,051	0,308	0,721	12	1,08	0,090

mis colegas								
3.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
3.6 Me siento estimulado por mis superiores	0	0	0,153	0,077	0,721	12	0,951	0,079
3.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,026	0,102	0,154	0,721	12	1,003	0,084
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos	0	0,026	0,102	0,154	0,721	12	1,003	0,084
3.9 Siento que padres de familia o representantes apoyan la terea educativa que realizo	0	0,026	0,102	0,308	0,515	12	0,951	0,079
3.10 Me preocupo por que mi apariencia personal sea la mejor	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
TOTAL							11,936	0,996

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Desarrollo Emocional se obtuvo un puntaje de 0,996 correspondiente a 88,14/100. El indicador con valor más alto es; Demuestro seguridad en mis decisiones, que corresponde al 0,101. El indicador más bajo fue, Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo, correspondiente al 0,079.

La mayor parte de la comunidad educativa manifiesta un desinterés en las tareas que el docente desarrolla, por tal razón desconocen su labor y no le brindan apoyo, para contribuir con el desarrollo educativo, dando como resultado una educación insuficiente para la persona sorda.

TABLA N° 4

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092

especial leve en los estudiantes								
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090
4.3 Envío tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presenta problemas	0	0	0,102	0,231	0,721	12	1,054	0,088
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes	0	0	0,051	0,077	1,03	12	1,158	0,097
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado	0	0	0	0,231	0,824	12	1,055	0,088
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes	0	0	0,051	0,231	0,721	12	1,003	0,084
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad	0	0	0,153	0,077	0,721	12	0,951	0,079
4.8 Permito que se integran espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase	0	0	0,051	0,077	1,03	12	1,158	0,097
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros informes o cuadernos	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
TOTAL							10,829	0,904

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades se obtuvo un puntaje de 0,904 correspondiente a 87,77/100. El indicador con un valor mayoritario es que los docentes elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, que corresponde al 0,097. Mientras que el indicador más bajo fue; Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad, correspondiente al 0,079.

Los docentes no consideran las tareas en grupo como una técnica para la adquisición de conocimientos, es por ello que se deja de lado esta técnica, pues se considera innecesaria llevar a cabo esta actividad, lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes, dejando de lado una estrategia necesaria para su educación.

TABLA Nº 5

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.2 Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por la autoridades	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
5.9 Llego puntualmente a todas mis clases	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor	0	0	0,051	0	1,03	12	1,081	0,090
TOTAL							11,79	0,984

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin.

En la dimensión, aplicación de normas y reglamentos se obtuvo un puntaje de 0,984 correspondiente a 95,53/100. El indicador con valor más alto es; respeto y cumpro

las normas académicas e institucionales, que corresponde al 0,101. El indicador más bajo fue; Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor, correspondiente al 0,090.

La inasistencia de los docentes a la Institución perjudica de manera considerable a los estudiantes, aunque sus asistencias sean por fuerza mayor, los docentes reconocen esta falencia en ellos, y las consecuencias que provoca un retraso en la educación.

TABLA Nº 6

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,693	0,309	12	1,002	0,084
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,102	0,462	0,412	12	0,976	0,081
6.3 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares	0	0,026	0,051	0,385	0,515	12	0,977	0,081
6.4 Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases	0	0	0,051	0,539	0,412	12	1,002	0,084
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0	0	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
6.6 Colaboro en la consecución de los objetivos y metas relación comunitaria planteadas en el PEI	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
6.7 Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
6.8 Participo en las actividades de la Institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad	0	0	0,051	0,308	0,721	12	1,08	0,090
6.9 Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un	0	0	0,051	0,462	0,515	12	1,028	0,086

trabajo comunitario.								
TOTAL							9,357	0,78

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión relación con la comunidad se obtuvo un puntaje de 0,78 correspondiente a 83,87/100. El indicador con valor más alto es; Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, que corresponde al 0,094. El indicador más bajo fue; Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, correspondiente al 0,081.

Para mejorar la relación entre la comunidad educativa es necesario y oportuno un acercamiento a través de las actividades que involucren la participación activa de todos los involucrados en el proceso educativo, mismas que el docente debe planificar y aplicar, para mantener una mejor relación con la comunidad.

TABLA N° 7

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>CLIMA DE TRABAJO</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1 Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
7.2 Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
7.3 Me identifiqué de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto	0	0,026	0,102	0,154	0,721	12	1,003	0,084
7.4 Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso	0	0,026	0	0,231	0,824	12	1,081	0,090
7.5 Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
7.6 Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
7.7 Sitúo el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo	0	0	0,051	0,154	0,927	12	1,132	0,094
7.8 Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas,	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097

situaciones y opiniones distintas a las mías.								
7.9 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,077	1,03	12	1,158	0,097
TOTAL							9,904	0,828

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión clima de trabajo se obtuvo un puntaje de 0,828 correspondiente a 89,03/100. El indicador con valor más alto es; Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, que corresponde al 0,097. El indicador más bajo fue; Me identificó de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, correspondiente al 0,084.

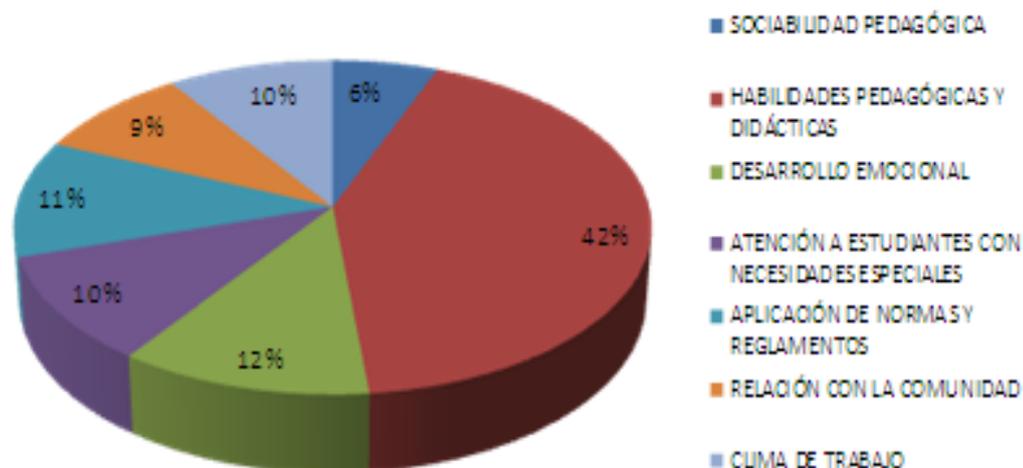
Los Docentes manifiestan su desinterés al momento de realizar actividades en grupo, desconocen o le dan muy poca importancia a los resultados que se pueden obtener al realizar esta actividad, y los beneficios que pueden adquirir.

TABLA N° 8

TABLA DE RESUMEN

AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES			
N°	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		Valoración Total	Valoración Promedio
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	6,278	0,523
2	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	44,145	3,683
3	DESARROLLO EMOCIONAL	11,936	0,996
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	10,829	0,904
5	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	11,79	0,984
6	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	9,357	0,78
7	CLIMA DE TRABAJO	9,904	0,828
		104,239	8,698

FIGURA 1. AUTOEVALUACION DE LOS DOCENTES



Se evidencia un bajo interés en cuanto a sociabilizar con los estudiantes, aun se mantienen actitudes de desigualdad entre docentes y estudiantes, ahondando más las diferencias que ya existen en educación, lo que perjudica al proceso de enseñanza aprendizaje.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,384	1,156	2,310	12	3,85	0,321
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,096	0,384	0	3,465	12	3,945	0,329
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	2,89	0,77	12	3,66	0,305
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	2,89	0,385	12	3,467	0,289
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,192	1,156	2,31	12	3,754	0,313
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,385
TOTAL							35,908	2,992

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se obtuvo un puntaje de 2,992 correspondiente a 86,47 /100. El indicador con valor más alto es; Dedico Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales, que corresponde al 0,385. El indicador más bajo fue; Utiliza bibliografía actualizada, correspondiente al 0,289.

El uso oportuno de una bibliografía actualizada permite que los conocimientos impartidos sean los mejores, y estén a la par con los adelantos en educación, los docentes reconocen el poco manejo, y uso, que le dan a la bibliografía para reforzar sus conocimientos, es oportuno un cambio de mentalidad.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOT AL DOC ENT ES	VALO RA- CIÓN TOTA L	VALO RA- CIÓN PROM EDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,192	1,156	2,695	12	4,043	0,337
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,867	3,465	12	4,332	0,087
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,092
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,096	0,576	0	3,08	12	3,752	0,075
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,192	0	3,85	12	4,138	0,083
TOTAL							20,885	0,674

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos se obtuvo un puntaje de 0,674 correspondiente a 35,1/100. El indicador con valor más alto es; aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, que corresponde al 0,337. El indicador más bajo fue; llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca, correspondiente al 0,075.

Uno de los mayores problemas que se presenta a nivel Institucional, es la impuntualidad de los docentes para acudir a un llamado, es el reglamento interno de la Institución el que permite normar las actividades que se deben llevar a cabo para mejorar su desarrollo, el no acatar una de estas disposiciones es una falta que

repercute en el buen funcionamiento Institucional, los docentes están llamados a cumplir con todas las disposiciones, una de ellas es ser puntual en sus actividades.

TABLA Nº 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALORA CIÓN TOTAL	VALO RA CIÓN PROM EDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,192	1,445	2,31	12	3,947	0,329
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.						12	1,08	0,090
TOTAL							16,174	1,348

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión disposición al cambio en educación se obtuvo un puntaje de 1,348 correspondiente a 87,50/100. El indicador con valor más alto es; investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta, que corresponde al 0,345. El indicador más bajo fue; logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza, correspondiente al 0,090.

Como docentes debemos demostrar un empoderamiento de todas nuestras actividades, es decir, identificarnos de manera personal con el desarrollo de nuestras tareas, esta es una estrategia que permite llevar poco a poco un cambio en lo social y mantener una relación más estrecha con la Educación.

TABLA Nº 4

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>DESARROLLO EMOCIONAL</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALO RA CIÓN TOTA	VALO RA CIÓN PROM
	1	2	3	4	5			

							L	EDIO
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,192	2,023	1,54	12	3,755	0,313
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,192	2,023	1,54	12	3,755	0,313
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,096	0	2,312	1,155	12	3,563	0,297
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,384	0,867	2,695	12	3,946	0,329
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,192	1,445	2,31	12	3,947	0,329
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,096	0	0	4,235	12	4,331	0,361
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
TOTAL							31,673	2,639

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chinini

En la dimensión desarrollo emocional se obtuvo un puntaje de 2,639 correspondiente a 85,7/100. El indicador con valor más alto es; Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero, que corresponde al 0,361. El indicador más bajo fue; Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas, correspondiente al 0,297.

Una mente abierta dispuesta a recibir y dar conocimientos y cualquier otro tipo de información, demuestra el interés de la persona y su apertura a las sugerencias externas, mismas que nos ayudaran en el proceso de construcción del conocimiento, de tal manera que los docentes puedan contribuir de mejor manera a la formación de los estudiantes, con el aporte de factores externos.

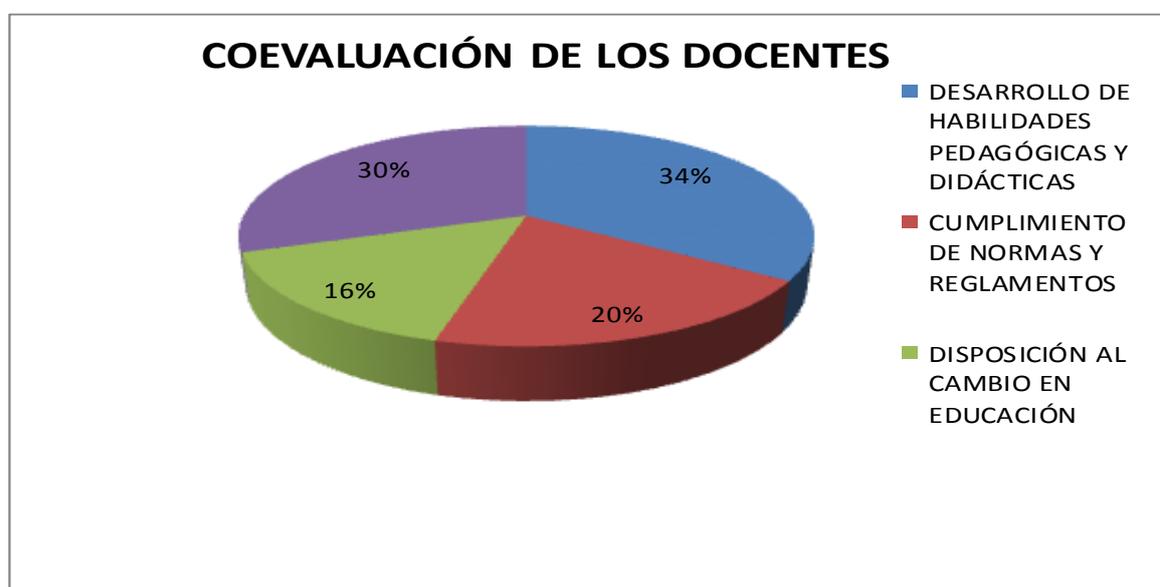
TABLA N° 5

RESUMEN

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES			
N°	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN TOTAL	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	35,908	2,992
2	CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	20,885	0,674
3	DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	16,174	1,348
4	DESARROLLO EMOCIONAL	31,673	2,639
		104,64	7,653

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin



En la dimensión Coevaluación de los docentes se observa una negativa al cambio educacional, se debe a los paradigmas en los que aún se encuentra la educación que se rehúsan al cambio por temor, o por falta de información oportuna, retrasando el proceso de educación en el Ecuador.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR:

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,148	2,431	0	12	2,579	0,215
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,222	0,444	0,663	0	12	1,329	0,111
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,814	0	0,221	0	12	1,035	0,086
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	1,628	0,221	0	12	1,849	0,154
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	2,652	0	12	2,652	0,221
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	2,652	0	12	2,652	0,221
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	2,652	0	12	2,652	0,221
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1,48	0,442	0	12	1,922	0,160
TOTAL							16,67	1,389

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 1,389 correspondiente a 59,1/100. El indicador con valor más alto es; Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes, que corresponde al 0,221. El indicador más bajo fue; Selecciona los contenidos de

aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, correspondiente al 0,086.

La pedagogía empleada por el docente no se considera la apropiada, puesto que los contenidos científicos que los estudiantes con discapacidad auditiva deben adquirir no son los mismos de educación regular, en este punto se pone de manifiesto que los docentes deberían seleccionar los contenidos de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad, lo que no se cumple a cabalidad.

TABLA N°2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	1,776	0	0,000	12	1,776	0,148
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	1,776	0	0,000	12	1,776	0,148
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	1,776	0	0,000	12	1,776	0,148
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,296	0,442	1,475	12	2,213	0,184
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,74	1,547	0,000	12	2,287	0,191
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	1,776	0	0,000	12	1,776	0,148
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	0,296	1,989	0,000	12	2,359	0,197
TOTAL							13,963	1,164

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chinini

En la dimensión Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales se obtuvo un puntaje de 1,164 correspondiente a 56,5/100. El indicador con valor más alto es; Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera, que corresponde al 0,197. El indicador más bajo fue; Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, correspondiente al 0,148.

Los estudiantes con necesidades especiales necesitan de igual manera un trato especial, el docente está en la obligación de hacer adaptaciones curriculares, propiciar el respeto, los valores y demás acciones, que mejoren el ambiente la relación y el desarrollo intelectual de los estudiantes con capacidades especiales.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,48	0,442	0,000	12	1,922	0,160
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,628	0,221	0,000	12	1,849	0,154
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1,628	0	0,000	12	1,628	0,136
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1,48	0,442	0,000	12	1,922	0,160
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,296	2,21	0,000	12	2,506	0,209
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	1,332	0,663	0,000	12	1,995	0,166
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221

3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0	0	2,652	0,000		2,652	0,221
TOTAL							22,43	1,869

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Habilidades Pedagógicas y Didácticas se obtuvieron un puntaje de 1,869 correspondiente a 63,6/100. El indicador con valor más alto es; Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura, que corresponde al 0,221. El indicador más bajo fue; Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, correspondiente al 0,136.

La elaboración de planes, programas y proyectos, son actividades que se deben desarrollar de acuerdo a lo que se estipula en la ley, la estructuración del plan anual nos permite organizar y planificar todo lo referente a la asignatura, si un gran porcentaje de encuestados manifiestan que no se dedican a realizar esta tarea, pone de manifiesto una desorganización a nivel interno de lo que debería hacer el docente para mejorar el rendimiento personal de los estudiantes.

TABLA N° 4

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</u>									
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	0,442	2,655	12	3,245	0,270	
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221	
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	1,989	0,885	12	2,874	0,240	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	2,652	0,000	12	2,652	0,221	

TOTAL							14,075	1,173
-------	--	--	--	--	--	--	--------	-------

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Aplicación de Normas y Reglamentos se obtuvo un puntaje de 1,173 correspondiente a 79,8/100. El indicador con valor más alto es; aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, que corresponde al 0,270. El indicador más bajo fue; Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, correspondiente al 0,221.

El tiempo que el docente designa para llevar a cabo sus actividades, debe hacerlo tomando en cuenta las disposiciones de la autoridad, que organiza de acuerdo a las necesidades Institucionales, compete a cada docente cumplir con las normas establecidas.

TABLA Nº 5

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,296	2,21	0,000	12	2,506	0,209
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	0,148	2,21	0,000	12	2,432	0,243
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,296	2,21	0,000	12	2,506	0,251
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,296	2,21	0,000	12	2,506	0,251
TOTAL							9,950	0,953

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Relación con la Comunidad se obtuvo un puntaje de 0,953 correspondiente a 80,8/100. El indicador con valor más alto es; Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, que corresponde al 0,251. El indicador más bajo fue; Participa activamente en el desarrollo de la comunidad, correspondiente al 0,209.

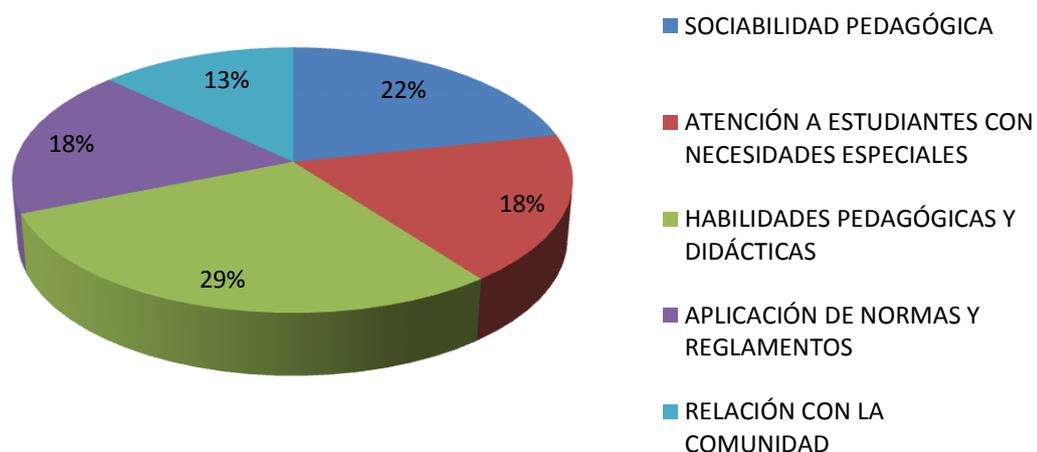
La participación del docente en todas las actividades que se desarrollan en la Institución es de vital importancia para el buen funcionamiento de la misma, el docente es una parte muy importante de la comunidad educativa, debe estar inmerso y participar activamente en unión con la comunidad.

TABLA N° 6

RESUMEN

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR			
N°	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A	
		B	C D
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	16,67	1,389
2	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	13,963	1,164
3	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	22,43	1,869
4	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	14,075	1,173
5	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	9,950	0,953
		77,088	6,548

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR



En la dimensión Evaluación de los Docentes por parte del Director, se evidencia que aún se mantienen distancias y diferencias marcadas entre los miembros de la comunidad educativa, está en los docentes contribuir con su predisposición al cambio de mentalidad en favor de sí mismo y de la Institución que forma parte.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:

TABLA N° 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	9,576	3,43	15,42	6,86	106	35,286
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0	5,13	17,15	8,224	6,86	106	37,364
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	3,591	12,005	23,13	3,43	106	42,156
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	4,446	7,546	24,672	6,86	106	43,524
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	7,695	6,174	15,42	8,918	106	38,207
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	4,104	6,86	25,7	8,232	106	44,896
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	7,524	8,575	14,906	5,488	106	36,493
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,907	16,121	14,392	9,604	106	43,024	0,406
1.8.2. Sintetizar.	0	3,42	14,749	12,85	12,348	106	43,367	0,409
1.8.3. Reflexionar.	0	3,249	15,092	16,448	7,546	106	42,335	0,399
1.8.4. Observar.	0	2,736	14,749	20,046	5,488	106	43,019	0,406
1.8.5. Descubrir.	0	4,959	10,633	17,99	7,546	106	41,128	0,388

1.8.6. Redactar con claridad.	0	4,617	11,319	19,018	6,174	106	41,128	0,388
1.8.7. Escribir correctamente.	0	4,788	8,918	21,588	6,86	106	42,154	0,398
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	3,42	7,203	29,812	4,802	106	45,237	0,427
TOTAL							609,742	5,752

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Habilidades Pedagógica y Didácticas se obtuvo un puntaje de 5,752 correspondiente a 52,40/100. El indicador con valor más alto es; Adecua los temas a los intereses de los estudiantes, que corresponde al 44,896. El indicador más bajo fue; Descubrir, correspondiente al 0,388.

Los estudiantes encuestados manifiestan que una de las habilidades que no se desarrollan a cabalidad es el descubrir, los docentes deben estar a la vanguardia del conocimiento, el desarrollo de habilidades en el estudiante permitirán mejorar sus conocimientos y desarrollo cognitivo, y una de esas habilidades que le permitirá alcanzar el conocimiento es el de descubrir.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	2,052	9,947	25,7	0	106	37,699	0,356
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,71	13,034	21,074	0	106	35,818	0,338
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,907	7,203	25,7	0	106	35,81	0,338
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las	0	1,539	6,517	30,84	0	106	38,896	0,367

ideas más importantes de la clase anterior.								
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,052	12,348	19,532	0	106	33,932	0,320
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,907	7,889	22,616	0	106	33,412	0,315
TOTAL							215,567	2,034

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininín

En la dimensión Habilidades de Sociabilidad Pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,034 correspondiente a 49,4/100. El indicador con valor más alto es; Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, que corresponde al 0,367. El indicador más bajo fue ;Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, correspondiente al 0,315.

Nuestro entorno natural es un ambiente que nos proporciona infinidad de conocimientos, que se asemejan de forma más rápida, los docentes deben aprovechar esta fuente de conocimientos para mejorar e incentivar al estudiante en su aprendizaje.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOT AL DOC ENT ES	VALORA- CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	1,539	7,889	27,242	0	106	36,670	0,346
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1,368	8,232	28,27	0	106	37,870	0,357
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2,736	7,203	11,822	0	106	21,761	0,205

3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,197	12,005	21,074	0	106	34,276	0,323
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	1,539	12,005	20,046	0	106	33,590	0,317
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,223	10,976	17,99	0	106	31,189	0,294
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,078	10,633	16,962	0	106	30,673	0,289
TOTAL							226,029	2,132

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales se obtuvo un puntaje de 2,132 correspondiente a 44.40/100. El indicador con valor más alto es; Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase, que corresponde al 0,357. El indicador más bajo fue; Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales, correspondiente al 0,205.

Se debe establecer un canal de comunicación permanente con los padres de familia, son los docentes y padres de familia el complemento para la educación de los estudiantes, una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa y tomando en cuenta los cambios que se deben dar, ayudará de mejor manera a los beneficiarios directos del proceso de educación, los estudiantes.

TABLA N° 4

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	1,71	7,546	25,186	0,000	10	34,442	0,325
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,736	6,517	24,158	0,000	10	33,411	0,315

4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,539	7,546	24,672	0,000	10	33,757	0,318
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,539	7,546	26,214	0,000	10	35,299	0,333
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	2,223	7,546	24,158	0,000	10	33,927	0,320
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,539	8,232	15,934	0,000	10	25,705	0,243
TOTAL							196,541	1,854

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

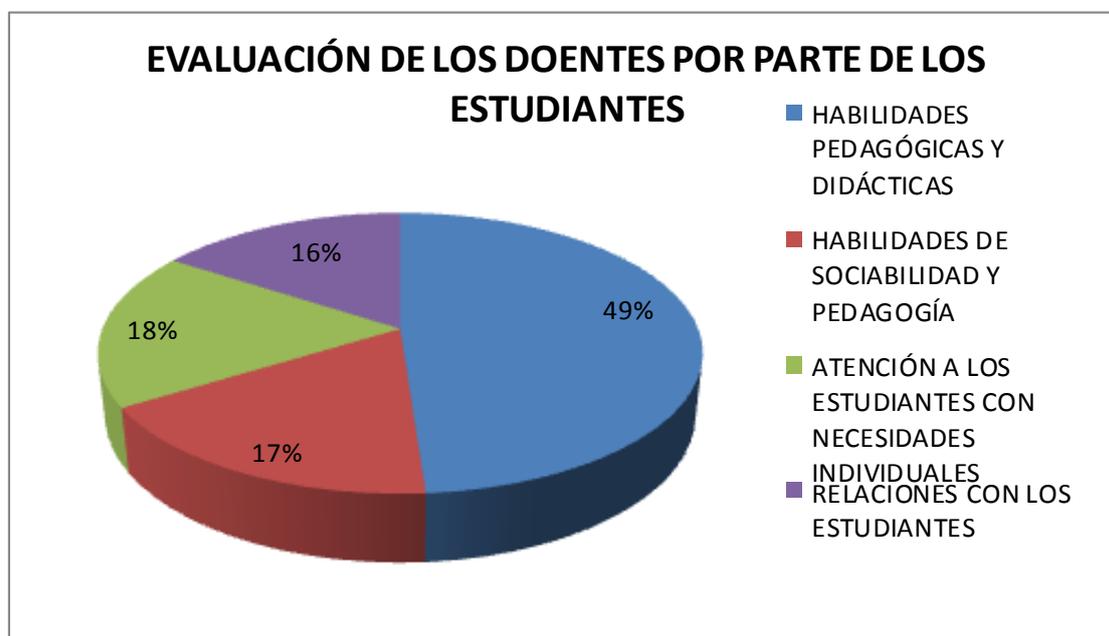
En la dimensión Relaciones con los Estudiantes se obtuvo un puntaje de 1,854 correspondiente a 45,10/100. El indicador con valor más alto es; Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes, que corresponde al 0,333. El indicador más bajo fue; Trata a los estudiantes con cortesía y respeto, correspondiente al 0,243.

Los valores que se imparten en educación, no solo deben limitarse a los libros, deben trascender, y llevarlos a la práctica, entre estudiantes y docentes se debe desarrollar y fortalecer una buena relación, de respeto amor cordialidad, que mejoren la relación entre ambos participantes dentro del proceso educativo.

TABLA N° 5

RESUMEN

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES			
N°	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A B C D	
		VALORA-CIÓN TOTAL	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	609,742	5,752
2	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD Y PEDAGOGÍA	215,567	2,034
3	ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	226,029	2,132
4	RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	196,541	1,854
		1247,879	11,772



En la dimensión evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, se evidencia la poca atención que se brinda en forma individual a determinados estudiantes que lo requieren, el docente debe prestar más atención a este punto, identificando estas necesidades y estructurando una alternativa que le permita estar pendiente de aquellos estudiantes que requieren de un trato especial.

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

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	37,998	9,262	8,848	0	86	56,108	0,652
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	42,22	8,42	12,64	0	86	63,28	0,736
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	27,443	10,525	12,008	0	86	49,976	0,581
TOTAL							169,364	1,969

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Relación con la Comunidad se obtuvo un puntaje de 1,969 correspondiente a 77,80/100. El indicador con valor más alto es; Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, que corresponde al 0,736. El indicador más bajo fue; Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, correspondiente al 0,581.

La comunidad educativa está formada por docentes, padres de familia, estudiantes y autoridades educativas, la relación entre sus partes es de vital importancia para el buen funcionamiento Institucional y personal, los docentes son parte activa de la comunidad, por ello su relación con la misma debe ser óptima, generando un ambiente de trabajo en el que se pueda mantener una buena relación entre sus semejantes.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>NORMAS Y REGLAMENTOS</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL Padres de familia	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	21,11	3,789	13,272	0	86	38,171	0,444
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	21,11	5,473	13,904	0	86	40,487	0,471
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	14,777	7,999	15,168	0	86	37,944	0,441
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o	0	21,11	4,631	15,168	0	86	40,909	0,476
TOTAL							157,511	1,832

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Normas y Reglamentos se obtuvieron un puntaje de 1,832 correspondiente a 54,36/100. El indicador con valor más alto es; Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo, que corresponde al 0,476. El indicador más bajo fue; Entrega las calificaciones oportunamente, correspondiente al:0,441.

Los aportes que los estudiantes reciben son la muestra de su desarrollo académico, evidenciando el proceso de su desarrollo cognitivo, estos aportes nos permiten tomar decisiones y guiar al estudiante, su entrega oportuna permitirá cumplir con este objetivo, de tal manera que el no hacerlo oportunamente resulta contraproducente y origina un retraso en el desarrollo estudiantil.

TABLA Nº 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROM
	1	2	3	4	5			

						CE NT ES		EDIO
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,111	0,842	12,64	0	86	15,593	0,181
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	4,222	0,842	12,64	0	86	17,704	0,206
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,111	0,842	12,64	0	86	15,593	0,181
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2,111	0,842	18,96	0	86	21,913	0,255
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,111	0,421	18,96	0	86	21,492	0,250
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	4,222	0,421	18,96	0	86	23,603	0,274
TOTAL							115,898	1,348

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión sociabilidad pedagógica se obtuvo un puntaje de 1,348 correspondiente a 26,69/100. El indicador con valor más alto es; Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escrita y/o entrevistas, que corresponde al 0,274. El indicador más bajo fue; Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto, correspondiente al : 0,181.

El respeto y la cortesía son valores que deben formar parte de la relación entre estudiante y docente, estos valores deben ser exteriorizados, de manera que el padre de familia pueda palpar y conocer que su hijo no solo se limita a recibir conocimientos, sino que recibe un trato idóneo y especial como se merece.

TABLA N° 4

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES</u>								
ASPECTOS A	VALORACIÓN					TO TA	VALORA- CIÓN	VALO RA-
	1	2	3	4	5			

CONSIDERAR:						L D O C E N T E S	TOTAL	CIÓN PROM EDIO
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	2,111	0,842	12,64	0	86	15,593	0,181
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	4,222	0,842	12,64		86	17,704	0,206
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,111	0,842	12,64	0	86	17,704	0,206
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,111	0,842	18,96	0	86	21,913	0,255
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,111	0,421	18,96	0	86	21,492	0,250
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	4,222	0,421	18,96	0	86	23,603	0,274
TOTAL							118,009	1,372

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chininín

En la dimensión Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales se obtuvo un puntaje de 1,372 correspondiente a 27,17/100. El indicador con valor más alto es; Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras), que corresponde al 0,274. El indicador más bajo fue; Atiende a su hijo o representado de manera específica, correspondiente al 0,181.

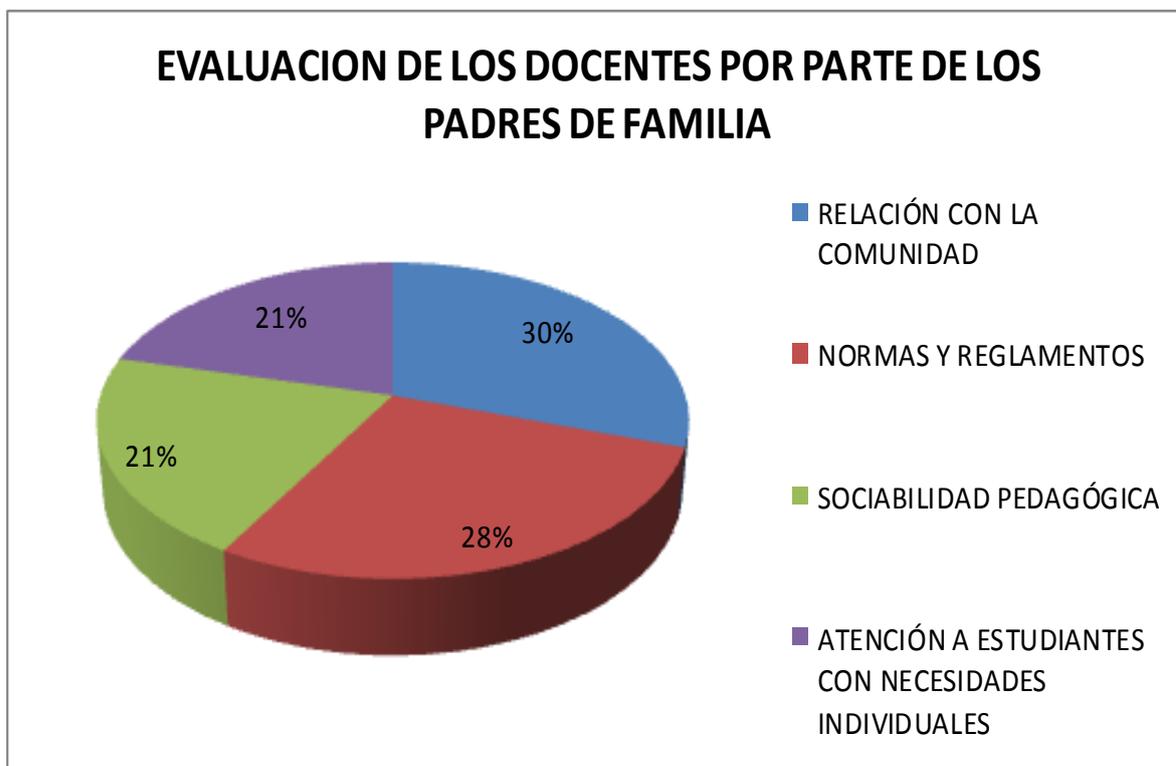
La detección oportuna de un estudiante que requiere una atención especial e individual, es primordial para su desarrollo, mejora su rendimiento, una de las tareas

del docente es detectar este tipo de atención en determinados estudiantes, y hacerlo de forma individual como lo requieran.

TABLA Nº 5

RESUMEN

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A B C D	
		VALORA-CIÓN TOTAL	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	169,364	1,969
2	NORMAS Y REGLAMENTOS	157,511	1,832
3	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	115,898	1,348
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	118,009	1,372
		560,782	6,521



En la dimensión evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, se evidencia que los padres de familia consideran que sus hijos no reciben un trato especial de acuerdo a sus necesidades, y que la relación entre docentes y

estudiantes no solo debe ser de transmisión de conocimientos, el docente debe ser guía y compañero en el proceso de aprendizaje para con el estudiante, brindando la atención que se merece, contribuyendo en su formación no solo cognitiva sino personal.

OBSERVACIÓN DE CLASES:

TABLA N° 1

CRITERIOS DE EVALUACIÓ	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	5	7
2. Inicia su clase puntualmente.	6	6
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	4	8
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	8	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	4	8
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7	5
Total respuestas	34	38
Puntaje total.	42,5	0,00
Puntaje promedio.	3,54	0,00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión actividades iniciales se obtuvo un puntaje de 3,54 correspondiente a 47,2/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, que corresponde al 8. El indicador más bajo fue; Da a conocer los objetivos de la clase al estudiante, correspondiente a 4.

La clase que se imparte al estudiante debe estar presidida del tema, seguido de la explicación de lo que se pretende alcanzar, para orientar al estudiante y encamilarlo a cumplir con los objetivos que se espera al culminar dicha clase.

TABLA N° 2

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		

1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	4	8
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	5	7
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	3	9
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	4	8
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	7
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	3	9
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	4	8
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	4	8
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	7	5
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	6
13. Envía tareas	7	5
Total respuestas	65	91
	81,25	0
	6,77	0,00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Proceso de enseñanza aprendizaje se obtuvo un puntaje de 6,77 correspondiente a 41,662/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado, que corresponde al 8. El indicador más bajo fue; Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado, correspondiente a 4.

Al iniciar una clase se debe constatar cuales son los conocimientos que el estudiante tiene, a cerca del tema a tratar, lo que permitirá establecer un punto de partida es por ello que se hace necesaria una evaluación previa, cuyas preguntas relacionadas

al tema nos facilitan esta información para evaluar al estudiante en su proceso de aprendizaje.

TABLA N° 3

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	5	7
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	5	7
3. Valora la participación de los estudiantes.	6	6
4. Mantiene la disciplina en el aula.	6	6
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	5	7
Total respuestas	27	33
	33,75	0,00
	2,81	0,00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Ambiente en el Aula se obtuvo un puntaje de 2,81 correspondiente a 44,96/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Valora la participación de los estudiantes, que corresponde a 8, El indicador más bajo fue; Valora la participación de los estudiantes, que corresponde a 6.

El Ambiente en el aula debe ser el mejor, se considera a la escuela como un segundo hogar para sus participantes, docentes y estudiantes, el rol del docente por lo tanto no solo se limita a impartir conocimientos, también debe tomar en cuenta el aporte del estudiante estimulando su aprendizaje brindándole confianza y orientándolo a un desarrollo intelectual y afectivo.

TABLA N° 4

5.1.1.2 RESUMEN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE		
Nº		CALIFICACION
1	AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)	8,698
2	COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)	7,653
3	EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)	6,548
4	EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)	11,772
5	EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (16 PTOS)	6,521
6	OBSERVACION DE LA CLASE POR EL DOCENTE (30 PTOS)	13,12
T O T A L		54,312
EQUIVALENCIA		BUENO

Una vez obtenida la información de los 6 Ítems en base a la aplicación de los instrumentos de evaluación para conocer el desempeño profesional de los docentes se obtuvo una calificación de 54,312, equivalente a BUENO, lo que implica que el desempeño de los docentes es deficiente, ante lo cual se establece una propuesta de mejoramiento.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

AUTO EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR

TABLA N° 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS GENERALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identificó las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL							3,147	13,81

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chinini

En la dimensión Competencias Generales se obtuvo un puntaje de 13,81 correspondiente a 94,26/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Asisto puntualmente a la institución, que corresponde a 0,233, El indicador más bajo fue; Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional, que corresponde a 0,175.

Para administrar en forma adecuada y siguiendo las leyes que rigen a la Institución, es la autoridad de la Institución la llamada a encabezar y coordinar la creación de cada una de las acciones que le ayudaran a cumplir su función de administrador. Tanto la coordinación como la elaboración del manual de convivencia deben estar supervisadas por la autoridad de la Institución misma que permitirá controlar su desarrollo y futura aplicación.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>									
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TO TA	VALOR A-CIÓN	VALOR A-CIÓN	
	1	2	3	4	5				

						L DO CE NT ES	TOTAL	PROME DIO
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL							3,262	3,262

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chinin

En la dimensión Competencias Pedagógicas se obtuvo un puntaje 3,26 correspondiente a 100/100. Los indicadores con valores fueron: Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, correspondiente al 0,233.

Se evidencia una constante organización y presencia de la autoridad en todo lo referente a las competencias pedagógicas, es decir la autoridad está pendiente del desarrollo pedagógico de sus integrantes.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL							2,097	2,097

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Victor Chininin

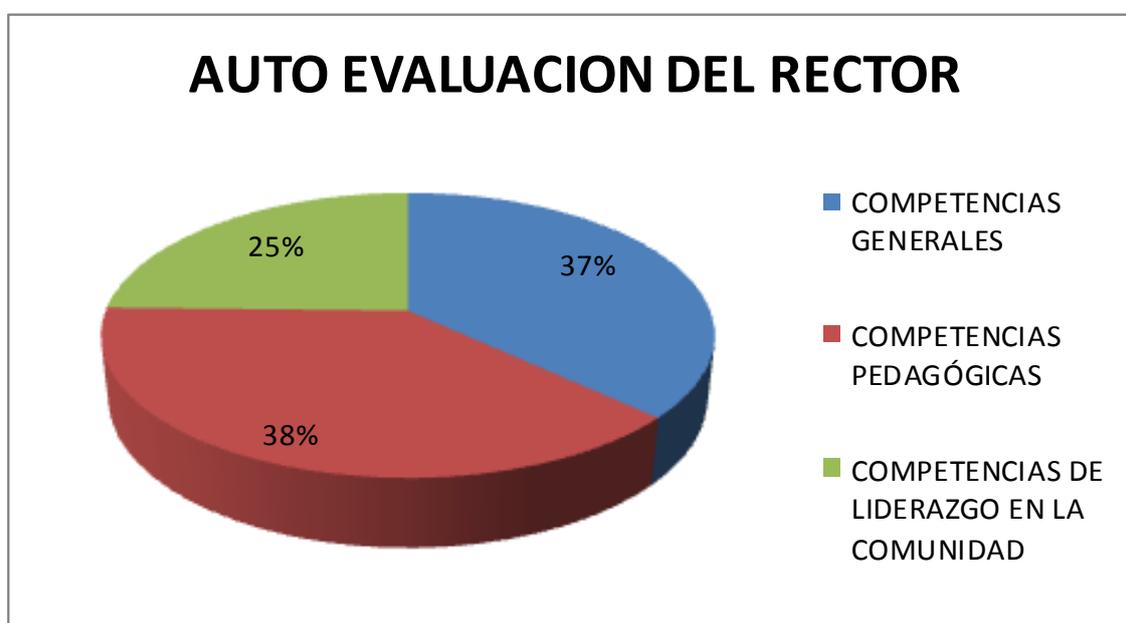
En la dimensión Competencias de Liderazgo en la Comunidad se obtuvo un puntaje de 2,09 correspondiente Al 100/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa, que corresponde a 0,233.

La relación entre la autoridad y la comunidad educativa, permite llevar a cabo diferentes actividades que nos ayudaran en el proceso de enseñanza aprendizaje, la buena relación que se evidencia entre la autoridad y la comunidad educativa contribuye a alcanzar lo establecido.

TABLA N° 4

RESUMEN

AUTO EVALUACION DEL RECTOR			
N°	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A	
		B	C D
1	COMPETENCIAS GENERALES	3,147	13,81
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,262	3,262
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,097	2,097
		8,506	19,169



En el proceso de auto evaluación del rector de la Institución, se evidencia que la parte referente a las competencias de liderazgo en la comunidad no se desarrolla como debiera, es de vital importancia generar una relación estrecha, confiable y de seguridad, entre la autoridad Institucional y la comunidad educativa, es esta relación la que define las actividades y a los actores que forman parte del proceso educativo y es aquí donde se debe identificar a quienes lideran este proceso que deben ser capaces de resolver problemas y estar atentos a los cambios que se presentaren.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO:

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS GENERALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0	0,354	0	3	0,413	0,138
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,177	0	0,000	0	3	0,177	0,059
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,118	0	0	3	0,236	0,079
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,177	0	0	0	3	0,177	0,059
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,177	0	0	0	3	0,177	0,059

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,177	0	0	0	3	0,177	0,059
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,354	0,000	0	3	0,354	0,118
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,059	0	0,354	0	3	0,413	0,138
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,118	0	0,177	0	3	0,295	0,098
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,118	0	0	3	0,236	0,079
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	0,531	0	3	0,531	0,177
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177

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	0,531	0	3	0,531	0,177
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
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	0,531	0	3	0,531	0,177
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,177	0	0	0	3	0,177	0,059
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,118	0	0,177	0	3	0,295	0,098
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,177	0	0	0	3	0,177	0,059
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
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	0,531	0	3	0,531	0,177

1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
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	0,531	0	3	0,531	0,177
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
TOTAL							25,075	8,358

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chinini

En la dimensión Competencias Generales se obtuvo un puntaje de 8,358 correspondiente a 57.28/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel, que corresponde a 0,177, El indicador más bajo fue; Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional que corresponde a 0,059.

Se debe mantener y establecer un control a todas las actividades que el docente y personal administrativo realizan, de manera que se evidencie el cumplimiento de actividades delegadas a cada miembro de la Institución.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. : COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157

con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.								
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,059	0	0,354	0	3	0,413	0,138
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
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	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
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	0,531	0	3	0,531	0,177
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,177	0	0	0	3	0,177	0,059
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,354	0	0	3	0,354	0,118
TOTAL							5,723	1,908

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Competencias pedagógica se obtuvo un puntaje de 1,908 correspondiente a 57,99/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar, que corresponde a 0,177, El indicador más bajo fue; Verifica la aplicación de la planificación didáctica, que corresponde a 0,059.

Una de las obligaciones con las que el docente debe cumplir como parte de su trabajo, está el llevar a cabo la planificación de sus clases, la que deben regirse a un control continuo a fin de dar constancia que este trabajo se está desarrollando por parte del docente de acuerdo a los parámetros establecidos.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,216
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,531	0	3	0,531	0,177
TOTAL							4,543	1,514

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
 Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Competencias de Liderazgo en la Comunidad se obtuvo un puntaje de 1,514 correspondiente a 71,42/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, que corresponde a 0,177, El indicador más bajo fue; Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, que corresponde a 0,138.

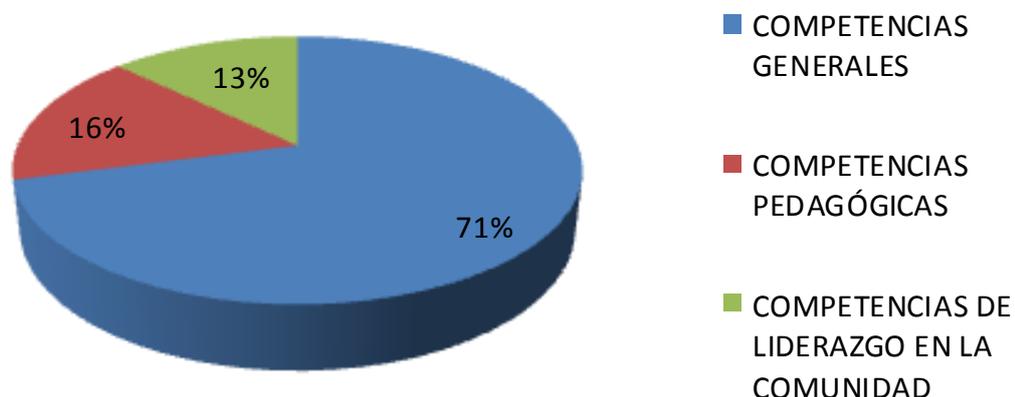
Un constante seguimiento y apoyo a todas las actividades que realiza la comunidad educativa, puede constatar el interés y compromiso que tiene la autoridad institucional con la comunidad educativa, en beneficio de la misma.

TABLA N° 4

RESUMEN

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TECNICO			
N°	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A	
		B	C D
1	COMPETENCIAS GENERALES	25,075	8,358
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	5,732	1,908
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,543	1,514
		35,35	11,78

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO



En la dimensión evaluación del rector por parte del consejo técnico, se evidencia que no se está manteniendo una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa, es decir se mantienen distancias, predomina las diferencias entre sus miembros, lo que resulta contraproducente al momento de ayudar al desarrollo de la Institución, en donde debe prevalecer la unión de sus partes, trabajando por un ideal común el de alcanzar la excelencia educativa.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS GENERALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,358	0,357	0,536	0	4	1,251	0,313
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,714	1,072	0	4	1,786	0,447
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,358	0,357	0,536	0	4	1,251	0,313
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,179	0,714	0,536	0	4	1,429	0,357
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	1,608	0	4	1,965	0,491
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1,071	0,536	0	4	1,607	0,402
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1,071	0,536	0	4	1,607	0,402
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	0	0	4	1,25	0,313
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,179	1,071	0	0	4	1,25	0,313
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,179	1,071	0	0	4	1,25	0,313
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,179	1,071	0	0	4	1,25	0,313
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,179	0,714	0,536	0	4	1,429	0,357
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,071	0,536	0	4	1,607	0,402

1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,714	1,072	0	4	1,786	0,447
TOTAL							20,718	5,180

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Competencias Generales se obtuvo un puntaje de 5,18 correspondiente a 51,80/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, que corresponde a 0,491. El indicador más bajo fue; Asiste puntualmente a la institución, que corresponde a 0,313.

El Consejo Estudiantil como representante de los estudiantes, considera que la autoridad debería poner más atención en cuanto al tema de la puntualidad, estar más pendiente de esta situación, mejorara la imagen que tiene los docentes frente al Consejo Estudiantil, que ven reflejado en sus mentores el ejemplo a seguir.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,179	0,714	0,536	0	4	1,429	0,357
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,714	1,072	0	4	1,786	0,447
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	1,428	0	0	4	1,428	0,357
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	2,144	0	4	2,144	0,536
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,714	1,072	0	4	1,786	0,447

TOTAL							8,573	2,143
-------	--	--	--	--	--	--	-------	-------

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Competencias pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,143 correspondiente a 60,03/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, que corresponde a 0,536, El indicador más bajo fue; Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, que corresponde a 0,357.

Uno de los pilares de la Institución son los Docentes, constatar que se lleve a cabo su trabajo y que cumple con las normas establecidas, es una tarea a cargo de la autoridad, lo que permitirá garantizar el buen funcionamiento Institucional.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCE NTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,357	1,072	0	4	1,608	0,402
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	1,608	0	4	1,965	0,491
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	2,144	0	4	2,144	0,536
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,714	1,072	0	4	1,786	0,447
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,714	1,072	0	4	1,786	0,447
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1,428	0	0	4	1,428	0,357

3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,071	0,536	0	4	1,607	0,402
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	1,428	0	0	4	1,428	0,357
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	1,428	0	0	4	1,428	0,357
TOTAL							15,180	3,795

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Competencias de Liderazgo en la Comunidad se obtuvo un puntaje de 3,795 correspondiente a 59,02/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, que corresponde a 0,536, El indicador más bajo fue; Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, que corresponde a 0,357.

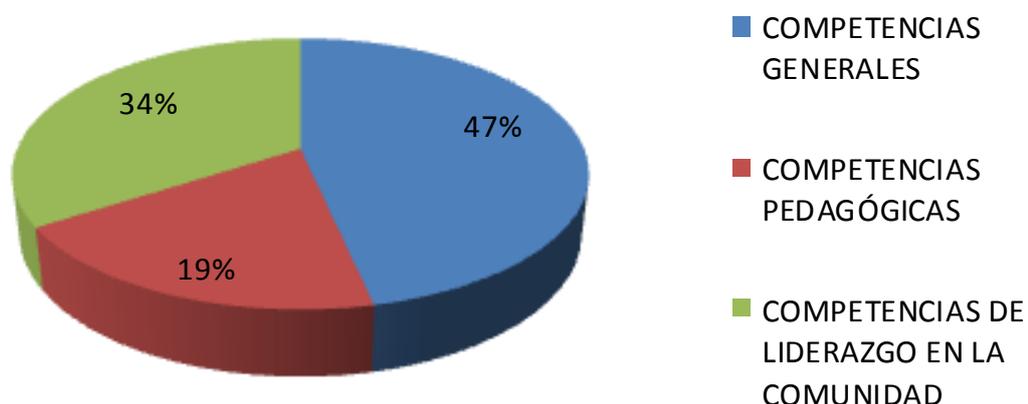
Las actividades que se llevan a cabo en la Institución, deben trascender y pasar a otro ámbito, donde no solo intervenga la comunidad educativa sino que, se pueda participar con otras organizaciones o entidades, lo que permitirá un mejor desarrollo Institucional.

TABLA N° 4

RESUMEN

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A B C D	
1	COMPETENCIAS GENERALES	20,718	5,180
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	8,573	2,143
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	15,180	3,795
		44,471	11,118

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL



En la dimensión evaluación del rector por parte del consejo estudiantil, se determinó que en cuanto a la parte pedagógica no se alcanza el puntaje esperado, es en este punto en donde se debe trabajar, la forma como se desarrolla la clase, como el docente estructura su trabajo para llegar con el conocimiento al estudiante debe ser la mejor, buscar los métodos y técnicas apropiadas para llevar a cabo este trabajo dependerá de cómo este capacitado el docente y esta capacitación debe ser la mejor, todo cuanto se vele por el buen desarrollo del estudiante.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA:

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS GENERALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,132	0,263	0,784	0,527	5	1,706	0,341
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1,96	0	5	1,96	0,392
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,264	0,526	0,392	0	5	1,182	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,264	0,263	0,784	0	5	1,311	0,262
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,528	0	0,392	0	5	0,920	0,184
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,264	0,263	0,784	0	5	1,311	0,262
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,264	0,526	0,392	0	5	1,182	0,236
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0,789	0,392	0	5	1,313	0,263
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,528	0	0,392	0	5	0,92	0,184
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,396	0,526	0	0	5	0,922	0,184
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0,789	0,392	0	5	1,313	0,263
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,396	0,263	0,392	0	5	1,051	0,210
1.14. Supervisa el rendimiento de los	0	0,132	1,052	0	0	5	1,184	0,237

alumnos.								
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,264	0,526	0,392	0	5	1,182	0,236
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	0	1,96	0	5	1,96	0,392
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,396	0,263	0,392	0	5	1,051	0,210
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,396	0,526	0	0	5	0,922	0,184
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,263	1,568	0	5	1,831	0,366
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,396	0,263	0,392	0	5	1,051	0,210
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,052	0,392	0	5	1,444	0,289
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	1,052	0,392	0	5	1,444	0,289
TOTAL							30,306	6,061

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Competencias Generales se obtuvo un puntaje de 6,061 correspondiente a 60,01/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, que corresponde a 0,392, El indicador más bajo fue; Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, que corresponde a 0,184.

Incentivar al estudiante a que participe y que forme parte, de los trabajos, en cuanto a labores comunitarias, es una actividad que la autoridad Institucional debe llevar a cabo, a fin de fomentar valores en los estudiantes en pos de su desarrollo.

TABLA N° 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,264	0,263	0,784	0	5	1,311	0,262
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,132	0,789	0,784	0	5	1,705	0,341
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	1,96	0	5	1,960	0,392
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,96	0	5	1,960	0,392
TOTAL							10,082	2,016

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
 Elaboración: Ecom. Victor Chininin

En la dimensión Competencias Pedagógica se obtuvo un puntaje de 2,016 correspondiente a 63,8/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, que corresponde a 0,392, El indicador más bajo fue; Realiza acciones

para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, que corresponde a 0,262.

Conocer el número de estudiantes que son promovidos, es una tarea que se debe llevar a cabo, de tal manera que se puedan identificar falencias, se establezca actividades oportunas que contribuyan a que cada vez, más estudiantes puedan ser promovidos.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,264	0,263	0,784	0	5	1,311	0,262
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1,052	0,392	0	5	1,444	0,289
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,789	0,784	0	5	1,573	0,315
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	1,568	0	5	1,963	0,393
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,96	0	5	1,960	0,392
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1,052	0,392	0	5	1,444	0,289
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	1,176	0	5	1,702	0,340
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,396	0,263	0,392	0	5	1,051	0,210
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,96	0	5	1,960	0,392

3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0,263	1,176	0	5	1,571	0,314
TOTAL							15,979	3,196

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chininin

En la dimensión Competencias de Liderazgo en la comunidad se obtuvo un puntaje de 3,196 correspondiente a 67,43/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, que corresponde a 0,393, El indicador más bajo fue; Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, que corresponde a 0,210.

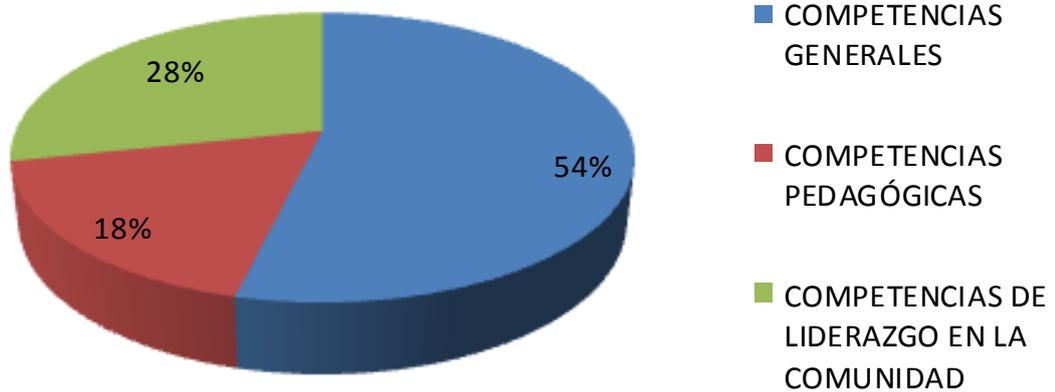
Las actividades y relaciones de la Institución no solo, deben limitarse a lo interno, va más allá, se deben establecer comunicaciones que brinden el apoyo y contribuyan a mejorar la imagen de la Institución, estas relaciones deben ser con otras Instituciones y con entidades gubernamentales.

TABLA N° 4

RESUMEN

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A B C D	
1	COMPETENCIAS GENERALES	30,306	6,061
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	10,082	2,016
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	15,979	3,196
		56,367	11,273

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITE CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA



En la dimensión evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia, se pone de manifiesto el poco interés de la autoridad por relacionarse con el resto de la comunidad e ir un poco más allá y establecer comunicación con otras Instituciones que brindaran apoyo a favor de la Institución, esta relación frágil debilita a la Institución en donde se pone de manifiesto el desinterés a nivel de autoridad por buscar una solución a este problema.

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR:

TABLA Nº 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS GENERALES</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN 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	0,112	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	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	0,112	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	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

institución.								
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	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	0,112	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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0, 2 2 3	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	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	0	0	0	0	0, 2	1	0,223	0,223

Familia.					2 3			
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0, 2 2 3	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0, 2 2 3	1	0,223	0,223
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056

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	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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	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	0,112	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	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	0,112	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	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	0,112	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	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							9,594	9,594

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chinini

En la dimensión Competencias Generales se obtuvo un puntaje de 9,594 correspondiente a 66,39/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras, que corresponde a 0,223, El indicador más bajo fue; Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, que corresponde a 0,056.

Para mejorar la calidad educativa, los docentes deben estar bien capacitados, de tal manera puedan, responder a las exigencias actuales en educación. La autoridad institucional contribuye a que se cumpla con los estándares de mejoramiento, por

ello debe estar en un constante apoyo y que puedan participar de capacitaciones que les ayudaran en su mejoramiento profesional.

TABLA Nº 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. <u>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</u>								
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN 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	0,112	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	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

parte del personal que labora en la institución.								
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							1,733	1,733

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje
Elaboración: Ecom. Víctor Chinini

En la dimensión Competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 1,733 correspondiente a 55,72/100. Los indicadores con valores más altos fueron: 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, que corresponde a 0,167, El indicador más bajo fue; Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, que corresponde a 0,112.

La autoridad Institucional no solo limita sus funciones a lo administrativo o educativo, debe ir más allá, prestando toda su capacidad y conocimientos, al servicio de la comunidad educativa, asesorando al personal docente en temas referentes a la metodología de la enseñanza, para mejorar el aprendizaje significativo en cada estudiante.

TABLA N° 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 1. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD									
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALOR A-CIÓN TOTAL	VALOR A-CIÓN PROMEDIO	
	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	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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							1,617	1,617
PUNTAJE								
PUNTAJE PROMEDIO								

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje

Elaboración: Ecom. Víctor Chinini

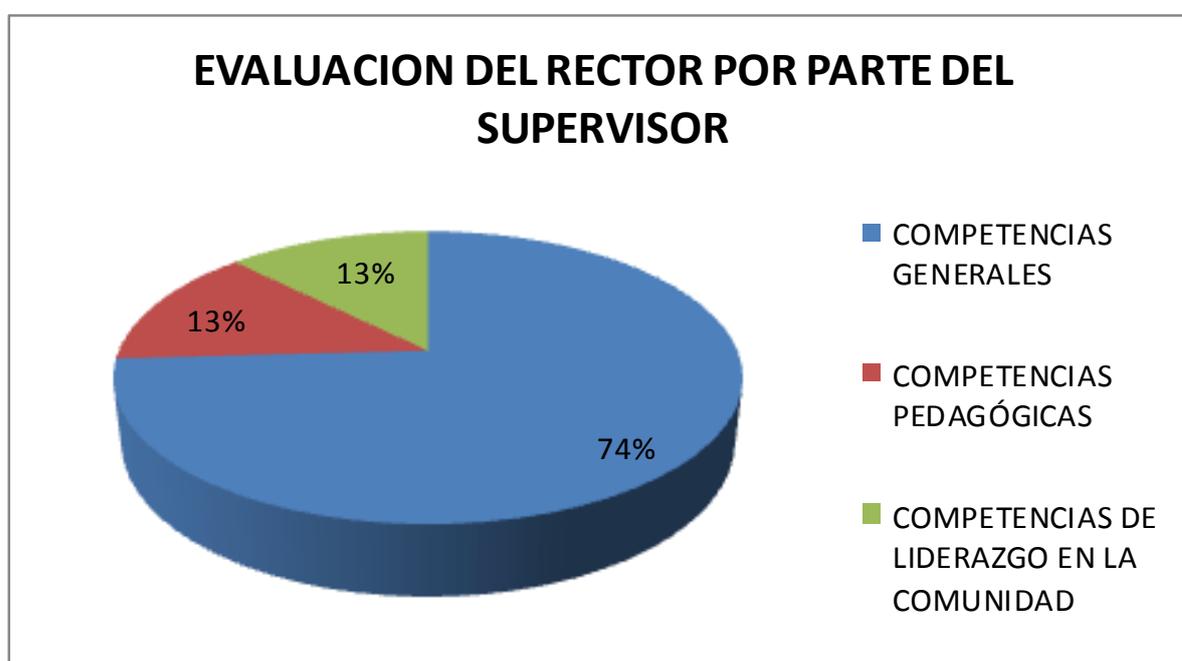
En la dimensión Competencias de Liderazgo en la Comunidad se obtuvo un puntaje de 1,617 correspondiente a 66,27/100. Los indicadores con valores más altos fueron: Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, que corresponde a 0,167, El indicador más bajo fue; Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, que corresponde a 0,112.

Las buenas relaciones personales que se deben llevar en la comunidad educativa, son primordiales para su buen funcionamiento, es inadmisibles que se pueda presentar cualquier, tipo de discriminación por parte de algún miembro de la Institución educativa.

RESUMEN

TABLA N° 4

EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION A B C D	
1	COMPETENCIAS GENERALES	9,594	9,594
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1,733	1,733
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,617	1,617
		12,944	12,944



En la dimensión evaluación del rector por parte del supervisor uno de los puntos con nivel más bajo es el de las competencias de liderazgo en la comunidad, en donde se evidencia que las relaciones entre autoridad y comunidad no son del todo las correctas, toda vez que se conoce que el buen funcionamiento Institucional necesita de la unión, participación comunicación de todas sus partes, las que siempre deben estar en perfecta sincronía para un funcionamiento ideal, es en este punto donde se debe trabajar mejorando y fortaleciendo las relaciones entre sus miembros, todo en favor de la educación.

CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

TABLA Nº 5

CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO				
		CALIFICACION A B C D		
Nº	CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO	PUNTOS	PORCENT	CATEGORIA
1	Autoevaluación del Director o Rector	19,169	95,85%	
2	Evaluación del Director o Rector por el Consejo Directivo o Técnico	11,78	58,90%	
3	Evaluación del Director o Rector por el Consejo Directivo o Técnico por parte del Consejo Estudiantil	11,118	55,59%	
4	Evaluación del Director o Rector por el Consejo Directivo o Técnico por parte del Comité Central de Padres de Familia	11,273	56,37%	
5	Evaluación del Director o Rector por el Consejo Directivo o Técnico por parte del Supervisor Escolar	12,944	64,72%	
		66,284	66,28%	B Bueno

Los resultados obtenidos en el resumen del desempeño profesional de los directivos, obtienen una calificación de B equivalente a BUENO, con un promedio de 66,28%, se observa que la calificación más baja es por parte del consejo estudiantil con un promedio de 55,59%, que manifiestan una concepción muy baja del personal directivo de la institución en lo referente a las competencias de liderazgo en la comunidad, seguidamente la evaluación por parte del consejo ejecutivo es del 58,90%, cuyo puntaje bajo se debe a que los directivos no mantienen una buena relación con la comunidad, a continuación tenemos la evaluación por parte de los padres de familia con un 55,59%, lo que se debe a que consideran que los directivos no mantienen una buena relación con la comunidad educativa, en última lugar tenemos a la evaluación por parte de la supervisora con un 64,72%, de igual manera el puntaje más bajo se debe al bajo puntaje obtenido en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad

CALIFICACIÓN FINAL

Tabla Nº 6

CALIFICACIÓN PROMEDIO TABLA FINAL			
CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	54,312	B	BUENO
CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	66,248	B	BUENO
CALIFICACION PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA I.N.A.L.	60,28	B	BUENO

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se exponen tomando en cuenta las calificaciones en lo referente al promedio del desempeño de los docentes, el promedio del desempeño de los directivos y el promedio del desempeño de la institución educativa investigada.

El desempeño profesional de los docentes en lo referente a la Autoevaluación, la coevaluación, la evaluación por parte del rector, estudiantes, padres de familia y la observación de las clases impartidas; obteniendo un porcentaje de 54,312% puntos, categoría B y equivalente a Bueno. El desempeño profesional de los directivos, en lo referente a la Autoevaluación, la evaluación por los miembros del consejo ejecutivo, del consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisora obteniendo un porcentaje de 66,248% puntos, categoría B y equivalencia Buena. Y finalmente, la calificación del desempeño de la institución educativa es de 60,28% puntos, categoría B y equivalencia Buena.

En conclusión la calificación obtenida categoriza al desempeño profesional de docentes y directivos como Bueno, no está enmarcada dentro de los parámetros de calidad educativa, es necesario conocer que todos los involucrados en este proceso son responsables y corresponsables del buen funcionamiento de la misma, ya que padres, estudiantes, docentes autoridades, supervisor aportaron con información valiosa y son responsables directos de la calificación obtenida por la Institución, como se supo manifestar acertadamente en el Marco Teórico, ***Al hablar de la Institución, rápidamente la asociamos con la institución educativa, formada por todo el recurso humano, docentes administrativos, estudiantes, es decir la***

comunidad educativa. La institución dirige, organiza y guía, a todo el personal que la conforma para alcanzar objetivos afines,

Es decir todo progreso se lo obtiene en trabajo conjunto, necesitamos la cooperación y colaboración de cada uno de los integrantes de la Institución mejorando en forma constante la calidad educativa con el apoyo de todos sus miembros.

Es necesario un acercamiento oportuno por parte de los docentes y autoridades al resto de la comunidad educativa especialmente con los padres de familia, de igual manera mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de estrategias innovadoras, las autoridades de la Institución, deben mejorar en cuanto a la administración educativa, buscar estrategias que ayuden a fortalecer las relaciones entre autoridad docentes y padres de familia, romper barreras de la desigualdad entre sus pares, mejorando en forma paulatina el buen funcionamiento de la Institución.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con la finalidad de dar cumplimiento al trabajo de investigación, se llevó a cabo el diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de docentes y directivos en el Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, de la ciudad de Quito provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013, el mismo que se ejecutó utilizando procedimientos y técnicas de acuerdo a las necesidades de la Institución.

Una vez obtenidos los instrumentos de evaluación, se procedió a su aplicación en docentes, padres de familia, estudiantes, Autoridades del establecimiento, también se consideró a la Supervisora de la Institución. La información obtenida, se tabulo, utilizando la herramienta de excel, que facilitó el trabajo para su posterior interpretación.

1. DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

TABLA

AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		Valoración Total	Puntaje Promedio
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,523	72,64%
2	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,683	87,07%
3	DESARROLLO EMOCIONAL	0,996	88,14%
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0,904	87,77%
5	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,984	95,53%
6	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0,78	83,87%
7	CLIMA DE TRABAJO	0,828	89,03%
TOTAL		8,698	86,98%

- **En la autoevaluación aplicada a los docentes**, se identificó un puntaje total de 86,98%, la dimensión con puntaje más bajo es la sociabilidad pedagógica, evidenciando que la relación entre docentes y comunidad educativa, no es la optima, en este punto no hay ningún tipo de acercamiento , se mantiene un desnivel emocional, social, entre los involucrados, la educación actual debe ser

participativa toda vez que se involucren y trabajen en conjunto docentes, padres de familia, directivos, y estudiantes, se debe establecer estrategias de acercamiento entre los miembros de la comunidad educativa, los integrantes que la conforman, no son iguales entre ellos, pero deben mantener un entorno uniforme compartido y participativo, con intereses comunes cuyos beneficiarios será todos los involucrados en el proceso educativo.

TABLA

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	Puntaje Promedio
1	DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,992	82,20%
2	CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,674	35,10%
3	DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,348	87,53%
4	DESARROLLO EMOCIONAL	2,639	85,68%
		7,653	76,53%

- **La co-evaluación de los docentes.-** se obtuvo un puntaje total de 76,53%, la dimensión con puntaje más bajo es el cumplimiento de normas y reglamentos, es decir los docentes no están comprometidos con la Institución no se rigen por sus normas esto en lo referente a la puntualidad en diferentes actos reuniones, no se identifican de manera personal con las actividades que se desarrollan en la Institución, para contrarrestar esta situación los docentes deben demostrar predisposición para aceptar opiniones, sugerencias por parte del resto de la comunidad educativa en beneficio de la Institución.

TABLA

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	Puntaje Promedio
1		1,389	59,11%

	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA		
2	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,164	56,50%
3	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	1,869	63,57%
4	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,173	79,80%
5	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0,953	80,76%
		6,548	65,48%

- **Evaluación de los docentes por parte del Rector**, se identificó un puntaje total bajo de 65,48%, la dimensión con puntaje más bajo es la atención a estudiantes con necesidades especiales, dentro de este parámetro, es necesario conocer que el INAL al ser parte de la educación especial atiende a estudiantes con necesidades especiales, es decir estudiantes sordos, pero dentro de esta categorización, también se encuentran otras necesidades de otro tipo de discapacidad, como son leves retardos, sordo ceguera, hipoacusia estos tipos de discapacidad necesitan de un trato especiales, para ellos se debe tomar en cuenta el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, es decir, una vez más el docente no participa activamente con la comunidad educativa.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	5,752	52,43%
2	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD Y PEDAGOGÍA	2,034	49,37%
3	ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,132	44,42%
4	RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	1,854	45,11%
		11,772	49,05%

- **Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.-** se obtuvo un puntaje total bajo de 49,057%, la dimensión con puntaje más bajo es, la atención a estudiantes con necesidades especiales, mayoría de los estudiantes manifiestan que el actuar de los docentes no es el adecuado hacia ellos, puesto que su educación no está planificada en función de sus necesidades,

debiendo aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje, completando su educación al mantener una comunicación individual y constante con los padres de familia, utilizando esquelas, notas o entrevistas, no olvidando el trato cortés y de respeto mutuo.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,969	83,79%
2	NORMAS Y REGLAMENTOS	1,832	54,36%
3	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	1,348	26,69%
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	1,372	27,17%
		6,521	40,76%

- **Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia;** se identificó un puntaje total bajo de 40,76%, la dimensión con puntaje más bajo es la sociabilidad pedagógica, son los padres de familia que desde su perspectiva a cerca del actuar de los docentes dan su punto de vista, evidencian un descuido por parte de los docentes en lo referente a la relación con la comunidad educativa, ya que la relación debe ser de cortesía, respeto de armonía entre sus pares, otro aspecto es una oportuna información en lo referente a las calificaciones, que permitirán actuar de manera oportuna para mejorar el rendimiento de los estudiantes.

OBSERVACIÓN DE CLASE			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	ACTIVIDADES INICIALES	3,54	
2	PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	6,77	
3	AMBIENTE EN EL AULA	2,81	
PROMEDIO TOTAL		43,73%	

- **Observación de clase**, las clases que se imparten a los estudiantes no son las adecuadas por parte de los docentes, ya que no se proporciona la información adecuada para cumplir con los objetivos planteados, de igual manera la participación de los estudiantes no es tomada en cuenta, por tanto no se constata el aprendizaje que se ha adquirido, mediante la aplicación de una evaluación constante y oportuna.

2. DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

AUTO EVALUACIÓN DEL RECTOR			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	COMPETENCIAS GENERALES	13,81	94,27%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,262	100,06%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,097	100,33%
		19,169	95,85%

- **Auto evaluación del Rectora**; obtuvo un puntaje total de 95,85%, la dimensión con puntaje más bajo se refiere a las competencias generales, que a pesar de obtener un puntaje bajo es aceptable dentro de los parámetros establecidos, la autoridad Institucional está encargada de administrar la Institución tomando en cuenta lo establecido en la ley de educación, sin embargo se cuestiona en su accionar al evidenciar que no organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente administrativo y de servicio, es decir se empodera del manejo de la Institución y no delega responsabilidades a terceros para poder cumplir de mejor manera con la administración Institucional, todo esto dentro de lo que compete a las competencias generales.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	COMPETENCIAS GENERALES	8,358	57,05%

2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1,908	58,53%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,514	71,42%
		11,78	58,90%

- **Evaluación del rector por parte del consejo técnico.-** se identificó un puntaje total de 58,90%, la dimensión con puntaje más bajo son las competencias generales, el consejo ejecutivo evidencia en el actuar de la autoridad su falta de confianza hacia el resto de miembros de la comunidad educativa, al no hacerles partícipes de las actividades delegando funciones para tener un mejor control y administración de la Institución en cuanto a inventarios, planificaciones etc.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	COMPETENCIAS GENERALES	5,180	51,80%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,143	60,03%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3,795	59,02%
		11,118	55,59%

- **Evaluación del director por parte del consejo estudiantil.-** con un puntaje total de 55,59%, la dimensión con puntaje más bajo es competencias generales, puesto que el desinterés por parte de la autoridad Institucional en relación con la participación activa de los miembros de la comunidad educativa en las actividades que se desarrollan en la Institución para propiciar una convivencia activa y participativa de sus miembros.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	COMPETENCIAS GENERALES	6,061	60,01%

2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,016	63,80%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3,196	67,43%
		11,273	62,63%

- **Evaluación del director por parte del comité central de padres de familia.-**
Se identificó un puntaje total de 62,63%, la dimensión con puntaje más bajo hace referencia a las competencias generales, dentro de esta dimensión los padres de familia demandan de la autoridad Institucional una mayor participación de los estudiantes en labores comunitarias, con organizaciones gubernamentales privadas, y de igual manera realizar acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR			
Nº	DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	CALIFICACION	
		VALORA-CIÓN PROMEDIO	VALORA-CIÓN PROMEDIO
1	COMPETENCIAS GENERALES	9,594	66,39%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1,733	55,72%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,617	66,27%
		12,944	64,72%

- **Evaluación del rector por el supervisor.-** Se obtuvo un puntaje total de 64,72%, la dimensión con puntaje más bajo hace referencia a las competencias pedagógicas, en donde se pone de manifiesto que la autoridad del INAL debe ser evaluada en forma constante en base a la gestión educativa en relación con la planificación didáctica de los docentes, así también, con la rendición de cuentas de la comunidad educativa y de las actividades que se llevan a cabo en el I.N.A.L.

Este análisis da respuesta al objetivo planteado de realizar un diagnóstico del desempeño profesional de docentes y directivos, en base a los estándares de calidad, con los resultados obtenidos y en base a lo expuesto en el marco teórico podemos concluir; La calidad de las Instituciones educativas es categorizada como Buena puesto que no se alcanza los objetivos planteados como institución, La evaluación de la calidad de las Instituciones educativas es un proceso que no

alcanza un desarrollo total, gracias a la investigación que los maestrantes de la UTPL llevan a cabo se puede conocer las falencias aciertos y desaciertas de las Instituciones, la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos se categorizó como Bueno, por tal razón no alcanza los estándares de calidad planteados, el nivel de excelencia educativa, no cumplen con los estándares del desempeño profesional para obtener una educación de calidad.

CONCLUSIONES

Luego de la investigación y análisis de los resultados del desempeño profesional de docentes y directivos, del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje INAL, doy a conocer las siguientes conclusiones.

- La evaluación de la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos llevada a cabo en el INAL demostró en lo referente a las prácticas pedagógicas en el aula, que algunos docentes no realizan actividades diferentes según las necesidades de los estudiantes.
- La relación entre docentes directivos, padres de familia y estudiantes no es buena, puesto que aun no se rompen las marcadas diferencias de estatus que predominan en ciertas Instituciones educativas.
- Internamente el incumplimiento de normas y reglamentos por parte de algunos docentes persiste lo que se puede deber a un desconocimiento de las normas vigentes.
- Los directivos en algunos casos no dan cumplimiento al seguimiento y asesoría metodológica didáctica en la Institución.
- Los directivos de la Institución, desconocen las competencias gerenciales

RECOMENDACIONES

Luego del análisis de las encuestas de la presente investigación se dedujeron las siguientes recomendaciones.

- Los docentes deben desarrollar y planificar actividades diferentes, tomando en cuenta las necesidades de algunos estudiantes, propiciando un mejor desarrollo del aprendizaje en el aula.
- Se deben establecer actividades de integración que fortalezcan las relaciones entre docentes, directivos con los estudiantes y padres de familia, el docente debe establecer paulatinamente un acercamiento hacia los padres de familia y los estudiantes, manteniendo una relación cordial, que pueda beneficiar a todos los involucrados, con respeto y no dejando su autoridad en el aula de clase, de igual manera los directivos deben establecer una mejor relación para que los padres y estudiantes se sientan en un ambiente cordial que les permita conocer todo lo referente a la educación y buen funcionamiento de la Institución.
- Los programas y proyectos que se desarrollan en la Institución deben ser conocidos y socializados a todos quienes los conforman, la autoridad debe poner en conocimiento de los docentes las normas que rigen el buen funcionamiento de la Institución, de tal manera que se eviten futuras sanciones a quienes incumplan las normas establecidas.
- Las autoridades deben estar en constante control del cumplimiento y desarrollo de las actividades metodológicas que los docentes deben llevar a cabo así como planificaciones, refuerzo y demás actividades que necesitan de un control y asesoría metodológica didáctica por parte de la autoridad.
- Conocer el buen funcionamiento de la institución en lo referente a la administración es indispensable, para que toda Institución educativa se desarrolle de la mejor manera y pueda dar respuesta rápida a todas las necesidades que se pudieran presentar en la Institución, mejorando el buen funcionamiento de la misma.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Tema

Capacitar en el uso y desarrollo de estrategias metodológicas para mejorar la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, a través de talleres para fortalecer el aprendizaje significativo.

2. Justificación

Los talleres para mejorar la deficiente calidad del desempeño profesional de Docentes y Directivos del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, se implementará a través de un programa que permitirá satisfacer la necesidad planteada, esta alternativa de solución resulta de la base de información recopilada durante la etapa de investigación, a través de la aplicación de los instrumentos cuyos resultados demuestran la presencia de un problema categorizado como Bueno, ante lo cual se planteó una necesidad, de mejorar la calidad del desempeño profesional de Docentes y Directivos del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje de la provincia de Pichincha para el año lectivo 2013 - 2014, en donde se desarrolló la investigación.

A través de la aplicación de los instrumentos de investigación se ha categorizado como Buena a la calidad del desempeño profesional de Docentes y Directivos del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, toda vez que se ha demostrado un bajo interés en cumplir con los lineamientos de sociabilidad, desarrollo de habilidades, interés, cumplimiento de normas reglas, relación con la comunidad educativa, atención a estudiantes en forma individual, que se constituyen en la base para alcanzar la excelencia educativa y lograr la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos.

Factibilidad; la propuesta planteada considero servirá para ayudar a mejorar la calidad del desempeño profesional de Docentes y Directivos del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje categorizada como Bueno, lo que inciden de manera negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje, puesto que no alcanza la categorización de Excelente.

Interés; El Programa de Talleres se crea principalmente con la finalidad de proporcionar conocimientos en el ámbito educativo relacionado con la calidad del desempeño profesional, estos conocimientos serán sistematizados y orientados en

la capacitación de docentes y directivos puesto que su rol es protagónico en la formación de los estudiantes con capacidades especiales. Cuyo objetivo principal es el de impulsar a la comunidad educativa e integrarlos al trabajo pedagógico, intercambiar experiencias reflexionar en cuanto a alcanzar la excelencia educativa

Beneficiarios; Los Talleres se convierten en un servicio de orientación educativa, que procura generar cambios positivos en docentes y directivos capaces de cumplir con los retos planteados para alcanzar la excelencia educativa

3. Objetivo General

- Capacitar a los docentes del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje, en la aplicación de estrategias metodológicas a través de talleres de mejoramiento profesional, para fortalecer las capacidades y alcanzar la calidad educativa.

4. Específicos

- Desarrollar talleres de pedagogía y didáctica, para planificar clases más dinámicas amenas que estimulen a los estudiantes.
- Desarrollo del taller Buenas relaciones afectivas en el proceso educativo, para mejorar el ambiente educativo en el aula y fuera de ella.
- Desarrollar el taller “Funciones de la comunidad educativa”, para conocer la importancia y la participación de todos quienes conforman la comunidad educativa.
- Realizar un proceso de evaluación, para conocer los avances alcanzados después de llevar a cabo el desarrollo de los talleres en el I.N.A.L.

5. Actividades

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, se desarrollaran las siguientes actividades que darán cumplimiento a la propuesta de mejoramiento.

Taller: “Pedagogía y Estrategias didácticas”

Una vez obtenidos los resultados se concluyo que las prácticas didácticas en el aula por parte de los docentes no son las optimas, de ahí la importancia de desarrollar

este taller, para mejorar y fortalecer el desempeño profesional de los docentes en el aula, este taller presentará 3 temas diferentes;

Primero.- Estrategias de enseñanza aprendizaje así como; la utilización, manejo y organización de la información nueva a través de mapas conceptuales, cuadros sinópticos, lluvias de ideas etc. Que beneficiarán a docentes y estudiantes.

Segundo.- Uso de las Tics como instrumento para mejorar la enseñanza, incorporando herramientas tecnológicas como apoyo, que ayudarán a la comunicación actualización e innovación de la nueva información, se procederá en primer lugar a conocer el computador su correcto funcionamiento, para luego trabajar en el manejo de los programas más usados y útiles para los docentes como Microsoft Office Word, Excel, Power Point, Paint, estos nuevos conocimientos contribuirán a mejorar y a planificar las clases en el aula haciéndolas dinámicas, amenas y estimulantes, motivando al estudiante y mejorando su aprendizaje.

Tercero.- Conocer el modelo pedagógico que se debe practicar en la Institución educativa, según lo estipulado en la Ley de Educación es el modelo constructivista, para ello es necesario profundizar en lo referente a los enfoques pedagógicos como; aprendizaje significativo, pedagogía conceptual y afectiva, enseñanza para la comprensión, estructura cognitiva, didáctica activa y el cambio conceptual metodológico.

Taller: “Buenas relaciones afectivas en el proceso educativo”

Después de conocer que las relaciones entre docentes, estudiantes, directivos y padres de familia, necesita de una atención especial, es importante el desarrollo de este taller, que priorizará la parte afectiva y las buenas relaciones entre sus participantes, para llevar a cabo este taller se tomaran en cuenta los siguientes aspectos; Bienvenida a los participantes presentación del tema del taller, uso de una dinámica con todos los participantes.

Se inicia con una breve introducción al tema reconociendo la importancia de mantener una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa, seguidamente se inicia con el primer subtema la Personalidad, niveles, componentes, e importancia, seguidamente se tratan los temas de la afectividad, los

sentimientos, las emociones en cada uno de ellas se desarrolla las causas, efectos los aspectos positivos, negativos, como controlarlos, sugerencias, mecanismos de ayuda, como resolver conflictos, la utilización de videos acorde al tema contribuirán a mejorar e interiorizar los nuevos conocimientos aprendidos.

La relación de los docentes y directivos, es vital para el buen funcionamiento Institucional, por tal razón se toman en cuenta los siguientes temas dentro del taller, que contribuirán al mejoramiento y estabilidad emocional de docentes y directivos, como la meditación, la respiración, la reflexión y su aplicación en el entorno educativo.

Taller: “Funciones de la comunidad educativa”

Una de las principales falencias que se detectaron en el desarrollo de la presente investigación es la mala relación entre los miembros de la comunidad educativa, para contrarrestar esta situación se plantean tratar los siguientes temas dentro del taller funciones de la comunidad educativa.

En primer lugar se tratará sobre el liderazgo del docente, con el propósito de desempeñar bien este rol, primeramente iniciamos con las definiciones de líder, sus características relacionadas con el aspecto positivo y afectivo del buen líder, las diferencias entre liderazgo, de tal manera que los docentes puedan desempeñar su rol de liderazgo en el aula y fuera de ella y con el resto de la comunidad educativa.

En segundo lugar integrar a la familia en la educación, debido a la importancia de la participación que tienen los padres de familia en el proceso de aprendizaje de sus hijos, lo que conllevará a mejorar su rendimiento académico, elevar su autoestima, y mejorar las relaciones con sus padres y hacia la Institución donde se educan.

Y por último llevar a la práctica los diferentes valores necesarios para mantener una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa, la participación responsabilidad, y las dificultades para mantener una buena relación interinstitucional interna, serán los temas a tratar para mejorar las relaciones de la comunidad educativa y poder establecer las funciones de la misma.

La importancia de este taller radica en la participación, cooperación, colaboración directamente de todos quienes conforman la comunidad educativa, es decir, padres de familia, estudiantes, docentes y directivos.

Por último con la finalidad de evidenciar los resultados de la aplicación de los talleres, se procederá a realizar una evaluación de los temas tratados, para comprobar el resultado en cada uno de los participantes y en forma general, con la información obtenida se procederá a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, sobre la aplicación de los talleres, para comprobar el éxito de la aplicación de nuestra propuesta de solución.

Metodología

Modelo Operativo

La propuesta realizada será desarrollada, aplicando el método inductivo-deductivo La propuesta estará bajo la coordinación de la comisión pedagógica, encabezada por la Tecnóloga Carmita Berrazueta.

Se desarrollara la socialización, mediante un curso interno de periódicos murales, sobre las dificultades para encontrar métodos que nos permitan el buen desarrollo profesional.

Así también se desarrollara la conferencia de socialización, se repartirán hojas volantes que contengan toda la información acerca de los contenidos a desarrollarse. La conferencia de socialización, estará a cargo de la Dra. Rebeca Vinuesa se llevara a cabo, en el teatro de la Institución, este evento tendrá una duración aproximada de sesenta minutos. Terminada la conferencia se desarrollara una plenaria para satisfacer dudas e inquietudes de los asistentes.

Los ejecutores directos para la realización de los talleres estarán a cargo de la comisión pedagógica, que mediante el uso de conocimientos y una correcta aplicación de metodologías y técnicas se alcanzará la excelencia educativa. Estos talleres se ejecutaran en el horario fuera de clases.

Se realizara una introducción a los diferentes temas, mediante la socialización y el conocimiento, los asistentes irán paulatinamente enterándose de sus derechos y obligaciones para un correcto proceder en sus obligaciones, y funciones como docentes, directivos, padres de familia y estudiantes.

Por otra parte conviene destacar que la propuesta ofrece la oportunidad de adquirir nuevas estrategias para mejorar no solo a nivel profesional sino también emocional hacia el perfeccionamiento de la formación ética e intelectual de los Docentes y Directivos, con el fin de transformar progresivamente a la institución en una verdadera comunidad educativa integral.

De manera significativa, la investigación tiene relevancia científica debido a que aporta nuevos métodos y estrategias para solucionar problemas comunitarios mediante la participación de Docentes y el Directivo, en la toma de decisiones acertadas en el entorno educativo.

Los talleres se constituyen en un conjunto de actividades que llevará a cabo la institución, con el propósito de encaminarse hacia la excelencia educativa siendo esta una alternativa, para facilitar la labor educativa y directiva, mediante la utilización de distintas herramientas teórico-prácticas para alcanzar calidad educativa en el INAL.

Beneficios de los Talleres para mejorar el desempeño profesional:

- En los Docentes mejora la Sociabilidad pedagógica, fortalece el desarrollo de habilidades pedagógicas permite una mejor relación entre estudiante y docentes,
- En los Directivos se guiara hacia la obtención de mejorar sus competencias pedagógicas y de liderazgo.

Consejos para Docentes:

- Asuma una actitud positiva, enseñándole al estudiante la importancia del estudio, motivándole hacia el progreso.
- Sea abierto, si usted desconoce la forma de transmitir el conocimiento de un determinado tema, acuda a fuentes de información o busque asesoría con otras personas que le pueden servir de guía.

- Comparta con los estudiantes en lo que sea posible haciendo visitas a lugares históricos, exposiciones, cine y comente lo observado.
- Comparta con el estudiante los logros alcanzados para que sienta que es apreciado y tomado en cuenta por su maestro y la importancia que tiene el éxito en la vida.

Estrategias de apoyo en los Talleres para Docentes y Directivos se tienen:

- Encuentros: son reuniones de personas que se realizan con el fin común de compartir experiencias sobre un tema específico y se realiza en un lugar acondicionado que permita la reflexión.
- Talleres: son actividades grupales donde se desarrolla un tema de contenido teórico y que promueve la interacción grupal sobre sí mismo.
- Cursos: Son actividades realizadas durante un tiempo determinado para desarrollar habilidades en un arte u oficio.
- Conferencias: Son disertaciones publicas donde personas experimentadas exponen sobre un tema específico.
- Dramatizaciones: Son escenificaciones de una situación planteada con el propósito de analizar problemas cotidianas e intercambiar experiencias vivenciales. Proyecciones: Son presentaciones visuales y auditivas de escenas que permiten observar mediante la pantalla videos o películas sobre un tema determinado.

6. Localización y Cobertura Espacial

Esta propuesta se desarrollará en el “Instituto Nacional de Audición y Lenguaje” INAL, que está ubicado en el cantón Quito, provincia de Pichincha, en la parroquia La Concepción, esta Institución pertenece al sector urbano, trabaja en el régimen Sierra.

7. Población Objetivo

La propuesta que pone en marcha los Talleres para mejorar la calidad educativa del desempeño profesional de Docentes y Directivos, se puede establecer un equipo de coordinación; conformado por la coordinación pedagógica Tlg. Carmita Berrazueta,

Lic. Willam Peñaranda, Mcs. Rocio Cabezas, quienes colaboraran con la dirección y gestión de los talleres, puesto que cuentan con una capacitación adecuada para llevar a cabo lo planificado, sus conocimientos en educación especial, son muy importantes para dirigir los talleres, así también contribuirán con la elaboración del proyecto, y búsqueda de recursos, material didáctico que faciliten su realización. Los beneficiarios de este trabajo serán docentes y directivos que laboran en la Institución, que están prestos a colaborar y participar, puesto que los nuevos conocimientos les permitirán mejorar en la labor que vienen realizando.

8. Sostenibilidad de la Propuesta

Tras la búsqueda de solución al problema detectado en nuestra Institución, se considera que debe hacerse una propuesta para resolver de manera preventiva las dificultades presentes tanto en el personal docente como directivo, se ha considerado apropiado la necesidad de conformar talleres dirigidos a docentes y directivos, los que ofrecen las herramientas necesarias que le permitirán encontrar un camino visible para alcanzar un desempeño profesional de acuerdo a los estándares establecidos y por ende mejorar la calidad educativa.

Desde el punto de vista social, a través de los Talleres para Docentes y Directivos, se identificarán los factores de riesgo social generando un clima de reflexión sobre la formación emocional e intelectual de los estudiantes, a partir del estudio de las características particulares del estudiante y de su entorno para buscar las mejores vías hacia el éxito y en la solución de problemas.

Es por ello que se deben tomar muy en cuenta los siguientes recursos necesarios para llevar a cabo nuestro trabajo.

- Recurso Humano Personal Docente, Directivos Facilitadores.
- Recurso Tecnológico Amplificador y micrófono Infocus, Computadora, Parlantes.
- Materiales Papelógrafo Marcadores Cinta adhesiva Pizarrón.
- Recursos Económicos de acuerdo en lo establecido en el presupuesto planteado.

9. Presupuesto

- Elaboración y aplicación de encuestas. 200
- Elaboración de material para las adecuaciones en el aula. 400
- Material Didáctico 300
- Capacitación a docentes y Directivos (Materiales) 100
- Elaboración de la tesis: costo aproximado 500

TOTAL 1500 dólares

CRONOGRAMA
INSTITUTO NACIONAL DE AUDICIÓN Y LENGUAJE
AÑO 2013 – 2014

Meses Año Lectivo 2013 – 2014 Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Responsable
	10	17	24	31	7	14	21	28	04	11	18	25	04	11	18	25	03	10	17	24	
Taller: “Pedagogía y Estrategias didácticas”																					Comisión Pedagógica
Estrategias de enseñanza aprendizaje																					Comisión Pedagógica
Uso de las Tics como instrumento																					Comisión Pedagógica
los enfoques pedagógicos																					Comisión Pedagógica
Evaluación de las actividades realizadas																					Comisión Pedagógica
Taller: “Buenas relaciones afectivas en el proceso educativo																				Comisión Pedagógica	
Se inicia con una breve introducción al tema reconociendo la importancia de mantener una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa,																				Comisión Pedagógica	
Se tratará el tema La Personalidad, niveles, componentes, e importancia,																				Comisión Pedagógica	

BIBLIOGRAFÍA

- Albornoz, L. M. (1999). *En Mayeutica Educativa*. Recuperado el 9 de Septiembre de 2012, de Particularidades de la Institucion: <http://mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.php/368115> 1999-2012
- Antolín., R. P. (2001). *La importancia de la evaluación institucional*. Recuperado el 13 de Julio de 2013, de <http://www.panamaamerica.com.pa/notas/224965-la-importancia-de-la-evaluacion-institucional>
- Balladares, J. (04 de Diciembre de 2012). *FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de <http://filosofareducativo.blogspot.com/>
- Definición. (2008). *En definicion de*. Recuperado el 08 de Agosto de 2012, de Concepto de evaluacion: <http://definicion.de/evaluacion/>
- Definicion. (2007). *En Definicion*. Recuperado el 10 de Agosto de 2012, de Que es Evaluacion: <http://definicion.de/evaluacion/>
- Definición. (2008). *Definicion de Calidad*. Recuperado el 25 de Agosto de 2012, de <http://definicion.de/calidad/>
- Duarte, J. M. (2001). *En Evaluacion de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje*. Recuperado el 10 de Agosto de 2012, de La calidad docente en entornos virtuales de arendizaje: <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/0109041/duartmartin.html>
- educativo, u. d. (2007). *Evaluación del Desempeño*. Recuperado el 07 de 07 de 2013, de http://www.oei.es/pdf2/manual_evaluacion_desempeno_chile.pdf
- Esteban, M. d. (2006). *EVALUACION DEL DESEMPEÑO*. Recuperado el 07 de 07 de 2013, de http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta_desempeno.pdf
- Ferrer, A. T. (1996). *La evaluación de la calidad de la*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de <http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/ponencia-tiana.pdf>
- Garcia, M. (2002). *Revista*. Recuperado el 01 de Agosto de 2012, de Costo de La Calidad y La Mala Calidad: http://sisbib.unmsm.edu.pe/Bibvirtual/publicaciones/indata/v05_n1/calidad.htm
- Idoneos. (1999). *En Evaluacion*. Recuperado el 01 de Agosto de 2012, de Que significa Evaluar: http://educacion.idoneos.com/index.php/Evaluaci%C3%B3n/%C2%BFQu%C3%A9_significa_evaluar%3F
- Jesus, A. (2010). *En Yahoo Respuestas*. Recuperado el 9 de Septiembre de 2012, de Instituciones Sociales: <http://espanol.answers.yahoo.com/question/index?qid=20091103150534AAUApoD>

- Jorge, M. (2007). *En Evaluacion*. Recuperado el 10 de Agosto de 2012, de Que es Evaluacion: <http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/JORGE%20MONTROYA/3%BA%20ENCUENTRO%20OCT%207%20Y%208/evaluacion.pdf>
- Luis, M. J. (2010). *Gerencia de la Educacion*. Recuperado el 16 de Agosto de 2012, de CARACTERISTICAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: <http://gerenciaenlaeducacion.blogspot.com/2010/05/caracteristicas-de-las-instituciones.html>
- Macías, J. D. (2007). *Habilidades Docentes* . Recuperado el 13 de 07 de 2013, de <http://hadoc.azc.uam.mx/menu/menu.htm>
- MEC. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educacion del Ecuador*. Recuperado el 15 de Agosto de 2012, de Consejo Nacional de Educacion: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- MEC, M. D. (2012). *MINISTERIO DE EDUCACION*. Recuperado el 07 de 07 de 2013, de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- MINEDU. (2003). *CÓMO DEFINIR Y MEDIR LA CALIDAD EDUCATIVA HOY*. Recuperado el 2012 de Agosto de 2012, de REFLEXIONES A PARTIR DE LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL: <http://siteresources.worldbank.org/INTPERUINSPANISH/Resources/Exposicion.pdf>
- MINEDU. (2008). *Constitucion*. Recuperado el 15 de Agosto de 2012, de www.educacion.gob.ec
- Montoya, B. (2009). *En Ensayos de la Cienega*. Recuperado el 13 de Agosto de 2013, de Importacion de las Instituciones Sociales: <http://multicultura6.blogspot.com/2009/06/importancia-de-las-instituciones.html>
- Montoya, J. (2007). *En Evaluación*. Recuperado el 10 de Agosto de 2012, de Que es Evaluacion: <http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/JORGE%20MONTROYA/3%BA%20ENCUENTRO%20OCT%207%20Y%208/evaluacion.pdf>
- Muñoz, M. (2011). *En la ChaKana*. Recuperado el 12 de Agosto de 2012, de Estandares de Desempeño Profesional Docente: <http://psicologiaporlavida.blogspot.com/2011/06/estandares-de-desempeno-profesional.html>
- Muñoz, V. (2004). *EL DERECHO A UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD PARA TODOS*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de http://www.rinace.net/arts/vol5num3/art1_htm.htm
- Picado, X. (2002). *Revista de Ciencias Sociales* . Recuperado el 30 de Septiembre de 2012, de Criterios para realizar evaluaciones de calidad: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/153/15309702.pdf>
- Pose, G. (1999). *LA EVALUACION INSTITUCIONAL*. Recuperado el 13 de 07 de 2013, de <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345613>
- Preal. (2009). *En Educacion*. Recuperado el 08 de Agosto de 2012, de Tendencias en la evaluacion del logro escolar la Experiencia de cinco países con alto rendimiento educativo:

http://educacion.idoneos.com/index.php/Evaluaci%C3%B3n/%C2%BFQu%C3%A9_significa_e_valuar%3F

Preal. (2009). *En Educacion*. Recuperado el 08 de Agosto de 2012, de Tendencias en la evaluacion del logro escolar: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5386>

Rivera, M. P. (29 de Julio de 2012). *El maestro y el pueblo*. Recuperado el 11 de 07 de 2013, de <http://www.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-26-21/2012-07-11-23-41-10/51-estandares-de-calidad-auditoria-evaluacion-y-acreditacion-de-instituciones-educativas-en-el-ecuador>

Teófilo. (2008). *En Evaluacion del desempeño*. Recuperado el 12 de Agosto de 2012, de Concepto de desempeño: http://www.mp.peru-v.com/desempeno/ed_principal.htm

Ucha, F. (2007). *En Definicion ABC*. Recuperado el 13 de Agosto de 2012, de Definicion de Desempeño: <http://www.definicionabc.com/general/desempeno.php>

UNESCO. (Magaly Robalino Campos y Anton Körne de 2006). *Evaluació del desempeño y carrera profesional docente*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>

UNESCO. (2012). *ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/efa-goals/>

Valdés, H. (2000). *Evaluación del Desempeño Profesional Docente*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de http://www.maristas.org.mx/portal/sites/default/files/Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente.pdf

Viera, M. M. (01 de Enero de 2012). *Pedagogía Profesional* . Recuperado el 07 de 07 de 2013, de <http://www.pedagogiaprofesional.rimed.cu/Vol10%20no1/milvia.pdf>

ANEXOS

ANEXOS 1



INSTITUTO NACIONAL DE AUDICIÓN Y LENGUAJE

Machala N51-15 y Fernando Dávalos * Telf.: 3302-198 * Telefax: 2469-067 * QUITO - ECUADOR
correo electrónico: secretaria_inal@hotmail.com

Oficio No. 06-INAL

Quito 28 de Mayo del 2012

Doctora Carmen Sánchez
CORDINADORA DE TITULACIÓN DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Loja.-

De mi consideración;

En respuesta al Oficio de Mayo 2012, me permito comunicar que la Lic. Daisy Leonor Jumbo Jiménez está autorizada para realizar su tesis sobre "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE AUDICIÓN Y LENGUAJE, DE LA CIUDAD DE QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA, DURANTE EL AÑO 2012-2013".

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Atentamente



MSc. Rocio Cabezas
RECTORA I.N.A.L.





INSTITUTO NACIONAL DE AUDICIÓN Y LENGUAJE

Machala N51-15 y Fernando Dávalos * Telf.: 3302-198 * Telefax: 2469-067 * QUITO - ECUADOR

RECTORADO

CERTIFICACIÓN

En calidad de Rectora del Instituto Nacional de Audición y Lenguaje de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, tengo a bien certificar que la Lic. Daisy Leonor Jumbo Jiménez con C.I. 1713484473, realizó el trabajo de investigación previo a la obtención del título de MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA, con el TEMA: "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE AUDICIÓN Y LENGUAJE, DE LA CIUDAD DE QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA, DURANTE EL AÑO 2012-2013", cumpliendo y aplicando a cabalidad todos los parámetros establecidos.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, la interesada puede hacer uso del presente según creyere conveniente.

Lo certifico

Atentamente

MSc. Rocío Cabezas
RECTORA I.N.A.L.



ANEXOS 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO NACIONAL DE AUDICIÓN Y LENGUAJE DE LA CIUDAD DE QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

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

AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes) TABLA 2

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

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

TABLA 3
AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo Diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					

3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

TABLA 4

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

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, Informes o cuadernos. Estudiante.					

TABLA 5

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

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					

5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					
TOTAL					

TABLA 6

AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

(datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

	VALORACIÓN				
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)					
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

	VALORACIÓN				
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)					
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifiqué de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					

7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					
---	--	--	--	--	--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN				
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quineaste.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,					

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					

3.3.Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4.Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1.Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2.Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3.Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4.Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5.Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6.Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8.Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4.Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN

INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares					

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN				
	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.					

4.2.Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3.Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4.Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5.Llega puntualmente a todas las clases.					

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2.Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2.Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3.Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4.Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5.Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6.Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1.Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2.Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3.Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4.Envía tareas extras a la casa.					
3.5.Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6.Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7.Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.					

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1.Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2.Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
4.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5.Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física					
4.6.Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

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

(16 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
Representado.					

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

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

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

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

11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL

CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identificó las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					

1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26.Lidero el Consejo Técnico.					
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					

1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					

2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

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

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O

TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo					

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

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

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN				
	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.					

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

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

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

(20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

(20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	i				
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					

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

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					
TOTAL					
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)					
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					

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

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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

1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					

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

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

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

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

Gracias por su colaboración