



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica De Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio nocturno fiscal mixto Jaime Roldos Aguilera, Del cantón Montalvo provincia de los ríos; durante el año 2012-2013”

Tesis de grado

Autor:

Núñez Balseca Deida Narcisa

Director:

Estalin Calle Herrera. Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO DURÁN

2013

Certificación

Mgs.

Estalin Calle Herrera

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado Maestría en Pedagogía realizado por el profesional en información Núñez Balseca Deida Narcisa cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Tanto el aspecto de forma como de contenido. Por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2013

f.....

Núñez Balseca Deida Narcisa

Cesión de derechos

Yo, **Deida Narcisa Núñez Balseca** declaro ser autor(a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f:.....

Núñez Balseca Deida Narcisa

Cédula: 1203331342

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con mucho cariño a toda mi familia, de manera especial a mis hijas Maholy y Nayeli que son la razón de vivir, y a mi querido esposo por su constante apoyo y comprensión durante el desarrollo de la Tesis, la misma que demuestra todo mi esfuerzo y mi sacrificio para culminar mi profesión.

Deida Núñez Balseca

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento primeramente a nuestro Dios por darme la vida y por permitirme vivir para culminar con éxito esta carrera profesional.

A todas las personas que colaboraron para la ejecución de este trabajo como son todas las autoridades y docentes de postgrado en Pedagogía.

A las autoridades del colegio Nocturno Fiscal Mixto “Jaime Roldòs Aguilera” por haberme dado su ayuda incondicional para que se pueda hacer realidad el desarrollo de esta investigación.

Expreso mi agradecimiento de manera muy especial al Mgs. Estalin Calle Herrera (Director de Tesis) por su aportación con su conocimiento incondicional, comprensión muy profesional durante el desarrollo de esta Tesis.

Deida Núñez Balseca

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	6
	6
CAPITULO I	6
1.CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
1.1. Calidad	8
1.2. Importancia de la calidad	9
1.3. Formas de medir la calidad educativa	9
1.4. Estándares de la calidad	11
1.5. Importancia de los estándares de calidad	11
1.6. Tipos de estándares	11
1.6.1. Estándares de gestión escolar	11
1.6.2. Estándares de desempeño profesional	12
1.6.3. Estándares de aprendizaje	12
1.6.4. Estándares de infraestructura escolar	12
1.7. Características de los estándares	13
1.7.1 Tecnología	13
1.7.2. Integración de la comunidad	13
1.7.3. Infraestructura	15
	15

CAPITULO II

2.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	16
2.2. concepto de evaluación educativa	16
2.3. Los indicadores de la evaluación educativa	17

CAPITULO III

3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.	20
3.2. El sistema de evaluación integral para la calidad de la educación 2007.	20
3.3. Autoevaluación docente	21
3.4. Coevaluación	22
3.5. Características de la evaluación de desempeño al docente	23
3.6. Conceptos básicos y funciones de la evaluación educativa.	25
3.7. La evaluación como mediación: enfoque socio crítico.	27
características de la evaluación	28
3.8. Diferencia entre medir y evaluar	29
3.9 Etapas de la planificación de la evaluación	29
3.10. Tipos de evaluación	31
3.11. Según su finalidad y su función	31

CAPITULO IV

4.1. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	34
4.2. Administración educativa	36
4.3. Ponderación para la evaluación del desempeño profesional directivo.	36
4.3.1. Competencias generales	36
4.3.2. Competencias pedagógicas	36
4.3.3. Liderazgo en la comunidad	37
4.4. Tipos de evaluación de desempeño directivo	38
4.4.1. Evaluación interna	37
4.4.2. Marco legal educacional	38

4.4.2.1. Marco Legal Educativo	38
Constitución de la República del Ecuador	39
Ley Orgánica de la Educación Intercultural	
5. METODOLOGÍA	41
5.1. Participantes	41
5.2. Población	41
5.3. Muestra de investigación	42
5.4. Técnicas e instrumentos de investigación	43
5.4.1. Técnicas	43
5.4.1.1. Observación	43
5.4.1.2. Entrevista	44
5.4.1.3. La encuesta	44
5.4.2. Métodos	45
5.4.3. Instrumentos	46
5.4.3.1. Cuestionario de la Encuesta	46
5.4.3.2. Diseño y procedimiento	47
5.5. Desagregación de la valoración de la evaluación de desempeño profesional de los directivos.	48
5.6. Comprobación de los supuestos	50
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	156
6.1. Conclusiones	156
6.2. Recomendaciones	157
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	158
7.1. TÍTULO	158
7.2. JUSTIFICACIÓN	158
7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	159
7.3.1. OBJETIVO GENERAL	159
7.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	159
7.4. ACTIVIDADES	160
7.5. SOCIALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	162

7.6. POBLACIÓN Y OBJETIVOS	162
7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	163
7.8. PRESUPUESTO	164
7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA	165
8 BIBLIOGRAFÍA	166
8.1. LIBROS Y FUENTES DOCUMENTALES	166
9. ANEXOS	168
9.1. Fotografías del desarrollo de la investigación	170
9.2. Instrumentos de la encuesta	172

1. RESUMEN

El presente trabajo investigación titulado Evaluación de Desempeño Profesional Docente de Educación Básica y bachillerato se realizó en el Colegio Nocturno Fiscal Mixto “Jaime Roldos Aguilera” del Cantón Montalvo Provincia de Los Ríos, tuvo por objetivo observar cómo se desarrollo el desempeño docente y directivo de esta institución.

Se procedió a aplicar métodos inductivos y estadísticos como las técnicas de observación, entrevistas, encuestas con instrumentos de cuestionarios.

Con una muestra de 37 docentes un directivo 344 estudiantes, 237 padres de familia, 1 director, 8 miembros del concejo directivo, 6 miembros del concejo estudiantil, 6 del concejo central de padres de familia, 1 supervisor.

Dando un resultado de un 70% del desempeño profesional docente y directivo equivalente a bueno, el 30% equivale a falencias las mismas que fueron detectadas en las clases de observación tanto en educación básica y bachillerato.

Por el cual se planteo la propuesta de capacitación para los docentes “En fortalecimiento curricular y desempeño profesional de la nueva reforma de educación general básica y bachillerato unificado”.

Invito señor lector a revisar mi proyecto de mejoramiento.

2. INTRODUCCIÓN

La educación en nuestro país en los últimos años ha dado un giro de noventa grados en cuanto a los cambios, ejes curriculares; los mismos que se centran en las constantes evaluaciones para verificar la calidad del desempeño profesional de cada docente las cuales responden a varias políticas, que lleva a cabo el Ministerio de Educación.

En este caso el problema se presenta en la forma de la enseñanza y aprendizaje, creando las falencias en los estudiantes, la misma que les afectan en el ingreso a la universidad.

Es importante conocer cuáles son los parámetros en las que está basada la calidad del desempeño profesional que cada docente emplea en las aulas, y analizar si se relacionan o no con los modelos; parámetros pedagógicos propuestos por la institución educativa y comparar, relacionar con la designada por el Ministerio de Educación, así se podrá establecer aspectos, diferencias positivas y negativas de esta evaluación de desempeño profesional del personal docente de esta institución.

La evaluación de la calidad del desempeño profesional pedagógico educativo, siempre está en constante renovación e implementación de nuevas reformas curriculares con el afán de buscar mecanismos en el desempeño docente para mejorar la calidad de la educación. En el campo educativo se han propuesto durante el transcurso de los últimos años, los mismos que muchas veces han resultado difíciles en cuanto a la resistencia al cambio y el poco interés en las capacitaciones permanentes y necesarias que cada docente necesita, hoy en día debemos estar actualizados constantemente. Durante estos años se han venido dando una serie de capacitaciones por parte de Ministerio de Educación, las mismas que han permitido que los docentes mejoren la calidad en el desempeño profesional en cada área educativa.

Pero no siempre se da esta actualización del aprendizaje porque a veces los docentes toman decisiones que están basadas en sus propias ideas y

experiencias, que trae consigo el docente como es el aprendizaje, los ejes y las disciplinas.

Para evaluar el desempeño docentes importante conocer los modelos pedagógicos, todos los paradigmas y teorías que ayudan a mejorar este proceso; conocer el verdadero desempeño y calidad de educación que es impartida a través de los docentes y educandos de esta institución.

Si cada docente está dispuesto a mejorar su calidad, calidez y eficacia, si está dispuesto a realizar cambios en sí mismo, y en las aulas de clases, de esa forma estará formando ciudadanos capaces de pensar y actuar de manera crítica, capaces de afrontar los problemas que se presentan en la vida y puedan solucionar porque los docentes siempre seremos formadores de seres humanos capaces de afrontar el futuro.

Por esta razón la Universidad Técnica Particular de Loja, Institución que siempre está buscando mejoras en el campo educativo, en este caso busca conocer la veracidad en la calidad del desempeño profesional docente, en los distintos establecimientos Educativos.

En este caso el presente trabajo de investigación servirá como base para conocer la realidad del desempeño profesional del docente en las aulas, de igual forma será un inicio de gran importancia para que los docentes analicen y busquen mejoras en su desempeño como profesional, que palpén, vean, sientan, las necesidades de implantar los cambios positivos para llegar con mayor facilidad al estudiante y pueda valorar sus destrezas, con criterio de desempeño propio, capacidades y apreciar todo lo que el estudiante pueda aportar consigo mismo.

Al realizar este trabajo de investigación nos damos cuenta la situación real del docente, como es el optimismo, capacidad, el interés, impulsos y enfoques de superación para llegar al estudiante, creando un ambiente pedagógico de paz y armonía.

Como estudiante de la UTPL quiero manifestarles lo que me motivó a realizar el desarrollo de esta tesis, ha sido la obtención del título de cuarto nivel, el

mismo por esta razón le he puesto todo mi ánimo, dedicación y esfuerzo porque el tema es de mucha importancia en este caso como docente, me he interesado y he sentido curiosidad en conocer los desempeños que realizan cada docente si están actualizadas o desactualizadas, si los directivos les gusta que el cuerpo docente se actualice para de esta forma tener y brindar una mejor educación de la que se ha estado brindando; si el desempeño es de calidad no solo en lo pedagógico de esta institución, también poder conocer en lo administrativo, en lo político-educativo, en lo artístico y en lo cultural el buen vivir que desempeña esta familia Roldosista de esta prestigiosa Institución durante el año académico 2012-2013.

Para la Universidad Técnica particular de Loja es importante determinar los resultados de esta investigación que en el futuro podrá servir de diagnóstico para revisar el pensum de estudio que se aplicara en las carreras formadoras de docentes con el fin de aportar al mejoramiento de la calidad educativa de igual forma para la institución educativa como el colegio nocturno fiscal Mixto servirá de manera positiva sus métodos de enseñanza y aprendizaje y conseguir el propósito que es el bienestar de los educandos, quienes serán los nuevos elementos capacitados para poder desenvolverse dentro del trabajo educativo de nuestra sociedad.

La presente investigación se realizó por medio de los recursos técnicos, científicos, humanos e informáticos los mismos que se dan lugar para que se cumplan el propósito de la investigación establecida, y que es el fortalecimiento del sistema educativo a través de la propuesta que mejore la enseñanza y aprendizaje que beneficie a todos los docentes, directivos y de manera especial a los estudiantes del Colegio Fiscal Mixto “Jaime Roldos Aguilera”

En cuanto a limitaciones si se dieron durante la autoevaluación con los docentes que ya están por jubilarse, se negaron a ser evaluados.

Las conclusiones mas importantes que se han obtenido con la investigación son:

La propuesta de capacitación para los docentes para el mejoramiento de enseñanza y aprendizaje de manera especial en la práctica en beneficio de todos los miembros de esta Institución.

Los datos recogidos han cumplido con los objetivos propuestos desarrollando la capacidad de gestión y análisis crítico sobre la ejecución del proyecto de estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente valores de la nueva reformativa curricular, la cual facilita el mejoramiento de la calidad educativa.

Lo supuestos de esta Investigación se pudo comprobar por medio de la encuesta entrevista y clases demostrativas que asistía un 30% de deficiencia en la enseñanza en esta Institución como es el Colegio “Ab. Jaime Roldos Aguilera”

Se plantearan hipótesis que nos permitirán establecer las condiciones expresadas de manera positiva que deben existir junto con el objetivo, las hipótesis son las siguientes: El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; y El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

3.- MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

1.1. CALIDAD.

Elizabeth Melhado 2005

a) "Asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro".

Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza serán necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

b) "Los modelos de calidad de una empresa productiva pueden ser aplicados a un centro educativo".

Si se pueden retomar aspectos de modelos de calidad para aplicarlos en la educación. Hemos leído acerca de input/ output, que recibe el alumno en cuanto a calidad de enseñanza y los resultados producidos por la misma. La organización, planeación, capacitación del personal (docente) y satisfacción del cliente son aspectos importantes en ambos ámbitos- después de todo la educación es también una empresa de servicio

.c) "Las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos". Como empresas educativas, los resultados que estas den dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos. Por lo tanto la preparación de todos los involucrados así como organización de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos así como el que se tengan objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

d)"Una institución educativa de calidad será aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles".

Mucho hemos leído acerca del perfeccionamiento del ser humano en todos los aspectos. Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus alumnos.

Para **Macías** (2009), la calidad es un conjunto de actividades coherentes que han rendido excelentes resultados en un determinado contexto, y que se espera que en contextos similares generen resultados similares.

La calidad es el conjunto de características idóneas, que presenta un objeto o producto y que satisfacen el requerimiento de la persona que lo solicita, es ser eficiente y productivo evitando al máximo las fallas, y reducir los costos lo que más se pueda.

Según Valenzuela (2011), la calidad de la institución educativa en la cual permanece al estudiante, recae en la responsabilidad docentes y directivos de la institución, son los que de manera más constantes elaboran el producto por medio de la que transmite a los estudiantes es donde se verá el reflejo de los resultados del producto, esto se da a largo plazo puede en áreas de educación básica y en el bachillerato y/o estudios superiores.

En la calidad de los docentes es donde podemos medir y comparar el nivel educacional de un colegio, analizando los contenidos, valores y destrezas en función de sus trabajos docentes, donde debe de mostrar la calidad de las instituciones educativas, comparándolas dentro de los parámetros educativos actuales.

1.2 IMPORTANCIA DE CALIDAD.

La importancia de la calidad es el prestigio de cada institución educativa es una secuencia, es un seguimiento que el padre de familia, los mismos estudiantes y la comunidad o la población le da a la institución, la importancia de la calidad de establecimiento se ve reflejada en el futuro o visión la cual le permite valorar con su criterio propio o imparcial de la educación que ofrece a través del proceso que recibe cada estudiante, pro que calidad es cumplir siempre con los requisitos de todos los clientes de la institución educativa para ellos primero se debe identificar cuáles son los requisitos básicos que tiene que cumplir como son los reglamentos, necesidades, expectativas y sus reglamento y características internas de cada centro educativo porque a veces no se cumple con los requisitos establecidos en los reglamentos de ley y no brindan una educación de calidad, los estudiantes, la sociedad, comunidad son los que encaminan a la institución al fracaso y al desprestigio.

Resulta difícil definir qué es la calidad en la educación a pesar de que el debate en curso lleva más de una década. Los académicos y los responsables de hacer la política, parecen no haber sido capaces de lograr una definición del concepto de calidad, así lo establece **Meirovich y Romar**; 2006. Para algunos autores, las tentativas de definición deben incluir los indicadores del desarrollo cognitivo de los educandos y el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con la buena conducta cívica.

1.3 FORMAS DE MEDIR LA CALIDAD EDUCATIVA.

Al medir la calidad educación se lo realizara en forma general sin embargo existen parámetros o estándares que constan en un nivel de calidad que cumple de sus actores.

Puede ser los mismo estudiantes, pueden medir lo que ellos deberían saber y deben hacer con el resultado mediante el transcurso del enseñanza y el aprendizaje que ellos reciben de acuerdo a sus niveles y años básicos que ellos están preparándose.

Al aplicar a los docentes y directivos profesionales de la educación ellos realizaron el plan anual con el objetivo y la secuencia con la seguridad que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados y objetivos deseados.

Al aplicar a la institución educativa se refiere a los proceso de gestión y practica de las instituciones que contribuyen a todos los estudiantes que logren todos los conocimientos y aprendizajes deseados y que estén acorde con el nivel que ellos están preparándose.

1.4 ESTÁNDARES DE CALIDAD.

Según el **Ministerio De Educación Del Ecuador (2012)**, los estándares de calidad educativa son descripciones de los 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.

En la actualidad nuestro sistema educativo está destinado al aprendizaje significativo, por lo que la sociedad espera logros importantes en el mejoramiento de la educación, tanto del mejoramiento profesional personal docente, como en la adquisición de destrezas de sus estudiantes.

Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejarse en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

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

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

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

Estándares son el conjunto de criterios que se le da a un producto con la intención de determinar si es la calidad o seguro para los consumidores, se les puede conocer como descriptores o características que al cumplirlos se convierte en logros que demuestran que son confiable y que se tiene un mejor valor, las mismas que señalan las metas que deben alcanzar para conseguir una educación de calidad. Son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e institución del sistema educativo. En el sentido son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para seguir una educación de calidad.

Por ejemplo. Cuando los estándares se aplican a estudiantes se refiere a lo que esta debería hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

1.5. IMPORTANCIA DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD.

El **Ministerio de educación del Ecuador (2012)**, da importancia a los estándares, donde manifiesta que el propósito es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Evidentemente el control de las labores del personal encargado de la educación era anteriormente algo utópico, sin embargo actualmente se ha exigido y se está cumpliendo como política de estado la meta real del sistema educativo nacional y que es el perfeccionamiento progresivo de la educación, lo cual se logra con la implementación de estándares de calidad educativa.

1.6. TIPOS DE ESTÁNDARES.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares.

Estándares de Gestión Escolar.- Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de Desempeño Profesional.- Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e

indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

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

Estándares de Infraestructura Escolar.- Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

1.7. CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTÁNDARES.

Cada unidad educativa del milenio proporcionara la oferta educativa que complementa la necesidad de la comunidad de donde esta se complace, la oferta podrá cubrir EGB y bachillerato ya sea con cobertura propia o mediante instituciones “anexas”.

Gracias a su carácter experimental las UEM elaborar su plan educativo institucional en forma participativa y respetan así la características así sociales, culturales y económica.

1. Construcción Participativa del plan educativo institucional Comunitario.
2. Jornada de socialización del plan educativo institucional de la CEMIL.
3. Ejecución de planes de mejora de las comunidades educativa del milenio.
4. Proyecto de emprendimiento de las UEM.
5. Integración de la comunidad.
6. Uso de las tecnologías en el proceso de aprendizajes.

Tecnología.- Las necesidades educativas del Milenio incorporan elementos modernos de tecnologías de la información del proceso de enseñanza – aprendizaje, utilizan la tecnología como un medio para potenciar la educación de la etapas más tempranas del desarrollo.

Integración de la Comunidad.- Las unidades educativas del milenio forman parte de un plan educativo institucional que contempla una perspectiva, estrategia y que incorpora particularmente a los padre de familia, a la comunidad y a los sectores productivos, culturales y deportivos.

Infraestructura.- El diseño arquitectónico considera características etnográficas de su zona de influencia y la accesibilidad para las personas con discapacidades. De acuerdo a la maya curricular gozan de aulas con ambientes temáticos con equipamientos modernos, bibliotecas comunitarias, laboratorio, canchas deportivas y espacios culturales.

En síntesis y a criterio del Maestrante, la calidad de las instituciones educativas es el rango donde podemos medir y comparar el nivel educacional de una institución, se efectiviza a través de actividades que brinden aprendizajes significativos adecuados a los estudiantes, y cuyas responsabilidades recaen en docentes y directivos, para ello se deben rigen en estándares de calidad educativa establecidos por las instituciones del estado reguladoras de la educación los que señalan las metas que se quieren lograra para conseguir una educación de calidad.

Según mi criterio del capítulo 1 la calidad de las instituciones Educativas.

Se reflejan a través de las metas cumplidas, objetivos logrados, y el producto que satisface el requerimiento de la persona interesada, la calidad es un prestigio que se gana cada Institución Educativa a través de una secuenciación correcta, la misma que da cumplimiento y respeta las leyes y reglamentos que está dentro de la Ley de Educación, porque la calidad es devaluada cuando no

cumplen con todos los requisitos de la Ley de Educación, y dan paso al fracaso se las Instituciones

CAPITULO II

2.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Es un proceso y a la vez un producto, la aplicación permite estimular el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de los objetivos, metas para los que fueron creados cumpliendo reglamento, normas y los planes de año académico que toda institución se propone cumplirlo con satisfacción las tendencias actuales en evaluación y acreditación se centran en los resultados de la formación impartida, es decir lo referente con el educando y no en los proceso de formación o en los contenidos curriculares.

Por lo tanto la evaluación es un proceso que abarca un conjunto de pasos o fases con el objetivo de alcanzar un resultado, fundamentado en principios, métodos y técnicas para obtener datos cualitativos o cuantitativos sobre comportamientos, destrezas, actitudes, etc. que se desean conseguir, según **Pezo, 2009.**

La creciente tendencia a evaluar constantemente al personal docente, ha logrado obtener resultados importantes, sin embargo es un proceso lento pero continuo que necesita que se cumpla en determinados momentos del periodo lectivo, y por medios procedimientos adecuados, exigentes pero a la vez justos.

Evaluar no es un acto aislado sino un proceso conjunto que permite conocer la realidad en la que se desenvuelve una institución, su transcurrir y los productos que se han obtenido para emprender retroalimentación según sea el caso, es decir, mediante ella se recaba información y de su análisis se emite un juicio de valor lo cual es la base de las decisiones que se toman a futuro, esto según **Pozo, 2010.**

En el proceso de evaluación deben intervenir todos los actores del sistema educativo, docentes, alumnos y padres de familia, ya que los datos que se obtengan los afectaran directa o indirectamente, y así cumplir con la educación participativa y democrática, para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una calidad para todas las instituciones.

2.2. CONCEPTO DE EVALUACIÓN EDUCATIVA.

Evaluación es un término utilizado en el convivir diario como docentes nos decidimos a la educación pero también muchas veces muy confusos en calificar y valorar la calidad de una institución es saludable para los directivos docentes y todo el conglomerado de la institución.

Porque de esa forma llegara la conclusión saber si están llevando por el camino correcto al centro educativo, y si en la evaluación tanto interna como externa no arroja un resultado positivo ya sea en lo administrativo como son los distintos proyectos que un directivo tiene que realizar para conseguir el mejoramiento del establecimiento.

La evaluación hoy más que nunca es un tema de gran importancia y trascendencia en el ámbito educativo, no porque sea nuevo si nomas bien porque administradores, docentes, padres de familia, estudiantes y la sociedad en general están más conscientes de la importancia y resultados que este produce al evaluar o ser evaluados, conocer que se debe cumplir ciertos parámetros, reglamentos y requisitos para ofrecer un producto de calidad utilizando los recursos, el tiempo y los esfuerzos de manera eficaz, así como conocer el nivel de competencia entre individuos e instituciones ha hecho inevitable llevar un proceso de evaluación, la constitución política de nuestro país establece en el artículo 26 que “la educación es un hecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado”. El artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad, así como también la sexta política del Plan decenal de educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar y equidad de la educación.

2.3. LOS INDICADORES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA.

Chávez P. y Barrios A. (2010), establecen que un indicador es aquel referente que demuestra el nivel de desarrollo de todo proceso en educación seria la muestra del camino por donde va el desempeño de las competencia de los

educandos, permiten comprobar empíricamente la progresión hacia las metas propuestas, permiten visualizar la asimilación de los saberes poniendo énfasis en los indicadores de eficiencia y eficacia, efectividad para saber hasta dónde se ha avanzado y lo que falta por recorrer.

Específicamente un indicador sería el rasgo o característica cualitativa de una conducta, en la cual se incluye en un patrón para medir, evaluar o mostrar el desarrollo de la actividad docente en relación con las metas iniciales planteadas, y los insumos que se utilizan para obtener el resultado y logro de las metas.

De acuerdo con **Scheerens, Glass y Thomas** (2005), los indicadores educativos son estadísticas que permiten realizar juicios de valor sobre la pertinencia de los aspectos clave del funcionamiento de los sistemas educativos. Proporcionan un panorama de las condiciones actuales del sistema educativo, sin describirlo a fondo y se espera que a través de ellos sea posible establecer inferencias acerca de la calidad de la enseñanza.

Mediante el análisis e interpretación de datos estadísticos educacionales, podremos establecer las fortalezas y debilidades de una institución educativa y de esta manera poder establecer estrategias docentes para un mejoramiento de la enseñanza - aprendizaje en dicha institución.

Entre los indicadores de evaluación más destacados tenemos:

- **Contexto demográfico, social y económico y descripción general del sistema de educación.-** Estos indicadores, según Scheerens, Glass, y Thomas (2005), son en general definidos en el nivel de los sistemas educativos nacionales, y se refieren básicamente a las características de dimensión y estructurales del sistema educativo nacional. Algunos ejemplos pueden ser: metas educativas y estándares por nivel educativo; edad relativa de la población estudiantil; la estructura de las escuelas en el país, entre otros.

- **Recursos en educación.-** Permiten conocer la disponibilidad, características generales, técnicas y distribución de los recursos humanos, materiales, así como financieros que contribuyen al proceso educativo. Algunos ejemplos de este tipo de indicadores son: gasto educativo por estudiante; gastos en desarrollo e investigación educativa; o porcentaje de la fuerza laboral del país que se dedica al campo educativo.
- **Desempeño de los sistemas educativos.-** Dan cuenta de las características del entorno de aprendizaje, así como de los aspectos de organización de la escuela. Algunos ejemplos son: los patrones de centralización/descentralización del sistema; el tiempo de enseñanza por asignatura; la proporción del presupuesto total dedicado a la educación en relación con reformas a programas específicos; la inversión y los arreglos estructurales para el monitoreo y la evaluación del sistema educativo, entre otros.
- **Calidad de la educación.-** La preocupación por asegurar la calidad y equidad de la educación en una concepción amplia y diversa, es uno de los principales factores que determinan el desarrollo de este tipo de indicadores. Se relacionan principalmente con estadísticas sobre el acceso y participación, y sobre todo con los datos que refieren el logro educativo. Algunos ejemplos son: tasas de participación en los diversos niveles educativos; progresión a través del sistema educativo; promedio del logro en dominios curriculares básicos; competencias transversales; y habilidades para la vida (habilidades sociales, resolución de problemas, entre otras).
- **Impacto social de la educación.-** Permite el análisis de la relación entre la educación y la sociedad. Este tipo de indicadores se refiere a los cambios que ocurren en los diversos sectores sociales y que pueden ser interpretados como efectos de la educación; por ejemplo: el impacto de la educación en el empleo/desempleo de la juventud; el posicionamiento de los egresados con cierto nivel de certificación en el mercado laboral;

ingresos vinculados a la educación y el nivel de entrenamiento de los individuos, entre otros.

Según mi criterio indicador de evaluación son importantes dentro de la evaluación porque ellos son los conductores de coordinar la calidad de la evaluación Institucional y de manera especial dar a conocer al investigador el porcentaje del producto bueno y malo. Las mismas que nos dan a conocer el ministerio de educación ecuatoriano.

En contexto al analizar lo que es la evaluación de las instituciones educativas, abarca varias fases con el objetivo de conocer la realidad en la que se desenvuelve una institución, para diseñar estrategias de cambio que mejoren el desempeño docente y directivo, por lo tanto evaluar no es un acto aislado de un organismo gubernamental, sino un proceso de retroalimentación interno de la institución también, tomando en cuenta los indicadores que permiten visualizar el desempeño de la institución para saber hasta dónde se ha avanzado y lo que falta por hacer.

Según mi criterio personal del capítulo 2 como es la evaluación de la calidad de las Instituciones Educativas.

La evaluación interna y externa es de muchísima importancia porque es una herramienta para poder alcanzar los resultados propuestos, en la evaluación tiene que intervenir todos los actores del sistema educativo como son docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y comunidad, de esta forma tendremos una evaluación democrática que sirva para el mejoramiento de la Institución y poder competir en todos los campos de la Educación. Porque la evaluación externa nos ayuda a prevenir los problemas y la interna nos ayuda a solucionar los problemas.

CAPITULO III

3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Según el **Ministerio de Educación del Ecuador (2012)**, es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

El único fin de la evaluación del docente es el mejoramiento de la formación profesional de los actores educativos, en ningún momento debe verse como un acto fiscalizador y peor aun sancionador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, ya que el docente está amparado en una normativa legal que brinda estabilidad a su profesión.

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso permanente que lleva a verificar el quehacer profesional de los educadores detectando fortalezas y debilidades que requieren ser superadas; para ello se valora sus competencias funcionales y comportamentales.

Para **Martí**, (2008), las políticas del actual gobierno contemplan una evaluación al desempeño profesional tanto docente como directivo para conocer la realidad educativa, establecer conclusiones, plantear y emprender correctivos necesarios. Partiendo de que desempeño es “el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”.

La evaluación orienta a los docentes a buscar capacitarse, así como a la adquisición y desarrollo de competencias para brindar una educación de mayor calidad., ya que al ser sometido a evaluación de desempeño, se evidenciara el nivel educativo de los educadores en cuanto a conocimiento, destrezas y responsabilidades, generando reflexión en sus actitudes en caso de falencias para reprogramar sus actividades en bien de la comunidad educativa.

3.2. EL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN 2007.

La evaluación es un medio que nos permite conocer los aciertos y las equivalencias, verifican los procesos para alcanzar las metas son los adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los docentes profesionales del sector educativo para alcanzar más rápidamente la evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo es un proceso permanente que permite verificar al quehacer profesional de los docentes identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, para esto se acude a la valoración de sus competencias funcionales educativas. Evaluar el desempeño docente es contar con la eficacia del grado de conocimiento de las funciones y responsabilidades coherentes al cargo que desempeña y el logro de los resultados; a través de su gestión lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su trabajo profesional, para valorar dicha información en relación con su conjunto de indicadores establecidos previamente.

Los resultados de la evaluación anual del desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirá para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y del desarrollo personal y profesional de docentes y directivos, docentes es de mucha importancia si se quiere alcanzar una educación de calidad.

Evaluar las actividades y resultados alcanzados con el propósito de identificar las fortalezas y debilidades para afianzar los aspectos positivos y eliminar los negativos.

En vista de esta manera la evaluación a los docentes y directivos no debe considerarse desde el punto de vista negativo si no ser vista como mecanismo de mejoramiento continuo en la enseñanza y el aprendizaje a través del cual se puede identificar las estrategias para llegar a una educación de calidad y calidez.

3.3. AUTOEVALUACIÓN DOCENTE.

Según **Peso (2009)**, autoevaluación simplemente es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toma decisiones en función de valorización positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, una tarea por cumplirse”.

Es la valoración que hace el ser humano sobre sí mismo, en la que refleja la apreciación que posee de su propio ser, el cual depende mucho de la madurez y equilibrio emocional que posea en determinado momento, lo que le ayudara a la toma de decisiones respecto a su futuro social, económico, espiritual etc.

Davini (2007), define la autoevaluación como la actitud reflexiva que el profesor tiene respecto a su desempeño escolar, esto significa una revisión y fundamentación teórica de su práctica, es decir cómo trabaja con sus alumnos, nos ayuda a reconocer si estamos trabajando bien o mal, así se puede mejorar el trabajo diario, con la finalidad de facilitar el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Este tipo de evaluación es el resultado de un proceso planificado y organizado, en el cual se haya concientizado al educador con la finalidad de autoevaluarse, ya que no significa solo el hecho de asignar una calificación sino que de reconocer sus alcances y limitaciones sin renunciar por ello al esfuerzo de superación para así poder desarrollar las actividades académicas y sociales dentro de la institución educativa en el que se desarrolla.

3.4. COEVALUACIÓN.

Para **Anijovich (2005)**, la coevaluación “Es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente alumnos y profesores, y entre equipos de docentes, evaluadores y evaluados intercambian sus papeles

alternativamente”. Esta consiste en la evaluación mutua, de un trabajo, actividades, acciones que pueden efectuarse en pares y hasta en pequeños grupos para que la valoración se ayude de la opinión y aporte de todos los integrantes.

Cuando se emplea la evaluación docente se hace necesario aplicar la coevaluación entre los educadores de la misma institución educativa, en la cual se obtendrá la opinión del desempeño del docente por el docente, de sus actividades o trabajos realizados, ya que da la oportunidad de que todos los integrantes opinen y valoren el comportamiento y la participación que han tenido sus compañeros de trabajo focalizando las debilidades y fortalezas.

3.5. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La Unesco (2007) considera que la calidad del sistema de evaluación debe contar con validez confiabilidad, credibilidad, utilidad, transparencia y equidad además no es aislada, sino que debe ser relacionada, la evaluación del docente con la del centro en su conjunto donde se desarrolla su tarea diaria e incluye valores del centro y su contexto.

Además la evaluación del desempeño docente tiene como meta proponerse en alcanzar a superación profesional docente; ya que mejora su conocimiento y capacidad en relación a sí mismo a sus roles, a su contexto.

También estimula y favorece el interés por el desarrollo profesional su deseo de superar traerá como resultado una mejor calidad de enseñanza con mejores conocimientos y contenidos.

Finalmente contribuye al mejoramiento de la misma pedagogía de las instituciones favoreciendo la formación integral de los estudiantes.

La evaluación de desempeño es el cumplimiento de las obligaciones inherentes de una profesión, cargo de oficio, es un proceso que da cuenta de un nivel de

cumplimiento de las obligaciones a lo que se han comprometido docentes, directivos y técnicos pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible los mismo que están definidos en términos formales y administrativos en el estatuto docente y otras se relacionan con dimensiones más específicos y profesionalizarte, como los contenidos en el marco para la buena dirección y el modelo de calidad de la gestión escolar del sistema de aseguramiento.

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

(TEXTO DE ASESORÍA PEDAGÓGICA)
SANTILLANA (2009)

Podemos hablar de evaluación en todos los campos de actividad del ser humano, pero el objeto de interés en este texto tiene que ver con los aprendizajes escolares; por lo tanto, nos referiremos a ella exclusivamente. La evaluación se ha convertido, en los últimos tiempos, en un tema frecuente dentro del debate didáctico y de las preocupaciones de los distintos estamentos que integran la vida escolar. En este artículo, se analizarán diferentes aspectos de la evaluación: el concepto de evaluación, las funciones de este proceso, sus tipos y clases, y su articulación al ciclo de aprendizaje.

Esta reflexión está dirigida a los docentes, directivos e investigadores preocupados por mejorar sus procesos de enseñanza-aprendizaje y, por lo tanto, la calidad del sistema educativo ecuatoriano.

3.6. CONCEPTOS BÁSICOS Y FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

Se puede definir a la evaluación como el proceso sistemático de recolección y análisis de información, destinado a describir la realidad y a emitir juicios de

valor sobre la adecuación a un patrón o criterio de referencia, establecido como base para la toma de decisiones.

También se puede definir evaluación como: “una actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la ayuda y orientación a los alumnos. El concepto es más amplio y más complejo que el de medición. La evaluación está íntimamente ligada a las concepciones que se tengan sobre la enseñanza y el aprendizaje.

En los últimos años la evaluación ha sufrido cambios importantes, especialmente a lo que se refiere a la calificación. Ahora es de mucha importancia la evaluación formativa y continua que se aplica en todo el proceso educativo. Existen diferentes enfoques teóricos sobre la evaluación que se pueden constatar en las prácticas del aula. A continuación, se compara el paradigma cuantitativo y el paradigma cualitativo.

Criterio Aspectos	Paradigma cuantitativo	Paradigma cualitativo
¿Cómo se concibe la educación?	Es una realidad estática de fines utilitarios, susceptible de ser dividida en variables cuantificables.	Es un proceso complejo, holístico, multidimensional y dinámico. No se puede dividir o fragmentar
¿Qué privilegia?	Lo que puede ser medido. Deja de lado lo no mensurable.	Lo no mensurable. Considera lo que no es observable ni cuantificable.
¿Cuál es su fundamento teórico?	Se fundamenta en el positivismo.	Se fundamenta en el naturalismo-criticismo.
¿En qué se basa su eficacia?	En la validez y confiabilidad de sus técnicas, instrumentos y resultados.	En la información obtenida en situaciones reales, analizada e interpretada comprensivamente.
¿Cuáles son sus procedimientos preferenciales?	La aplicación de pruebas y pruebas sociométricas.	Variados (formales e informales).

Santillana (2009)

Antes de empezar el análisis, es importante clarificar y diferenciar ciertos conceptos fundamentales como la evaluación y la calificación. La primera es un proceso inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser

sistemática. Su objetivo es determinar el valor de algo. La segunda se refiere exclusivamente a la valoración de la conducta de los estudiantes.

Se evalúa siempre para tomar decisiones. No basta con recoger información sobre los resultados del proceso educativo y emitir únicamente una calificación, sino que posteriormente se toma alguna disposición. No existe una auténtica evaluación.

La propuesta de evaluación que guiará este análisis parte del modelo teórico que privilegia la acción mediadora del docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Las características de esta evaluación son las siguientes:

Santillana (2009)

- ✚ La enseñanza y el aprendizaje son procesos permanentes de construcción de conocimientos, que parten de los saberes, experiencias y emociones de las personas, y que se encuentran en diferentes contextos culturales y sociales. Son, además, procesos interdependientes pero diferenciados, en los cuales la evaluación es una herramienta vital.
- ✚ El docente cumple un papel esencial en cuanto es un mediador del aprendizaje. Hace de guía y conduce, con acompañamiento continuo, el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante.
- ✚ El estudiante aprende interactuando con el contexto donde se desarrolla y con los agentes de integración (padres, docentes, compañeros y comunidad).
- ✚ Se evalúan aspectos que pueden ser concretos y observables, o intangibles y no observables directamente, Esto implica la necesidad de tomar en cuenta tanto los paradigmas cuantitativos como cualitativos, según sean requeridos por la naturaleza de las variables y de los indicadores que se quieran observar con los instrumentos de registro y valoración.
- ✚ La evaluación es formativa pues está al servicio de los estudiantes. Debe identificar las causas de las dificultades y buscar mecanismos y estrategias para remediarlas. Es necesario fomentar en el estudiante la

práctica de la meta cognición como un acto reflexivo sobre su propio aprendizaje, que no solo se base en los errores y las dificultades, sino también en sus aciertos y fortalezas, para reconocerlos, valorarlos y estimularlos.

- ✚ La evaluación es retroalimentación pues, de manera constante, intencional y permanente, genera información de retorno para los estudiantes, docentes y otros actores, con el fin de que puedan conocer/comprender lo que ocurre durante el proceso y realizar las correcciones necesarias para mejorarlo.

3.7. LA EVALUACIÓN COMO MEDIACIÓN: ENFOQUE SOCIO CRÍTICO

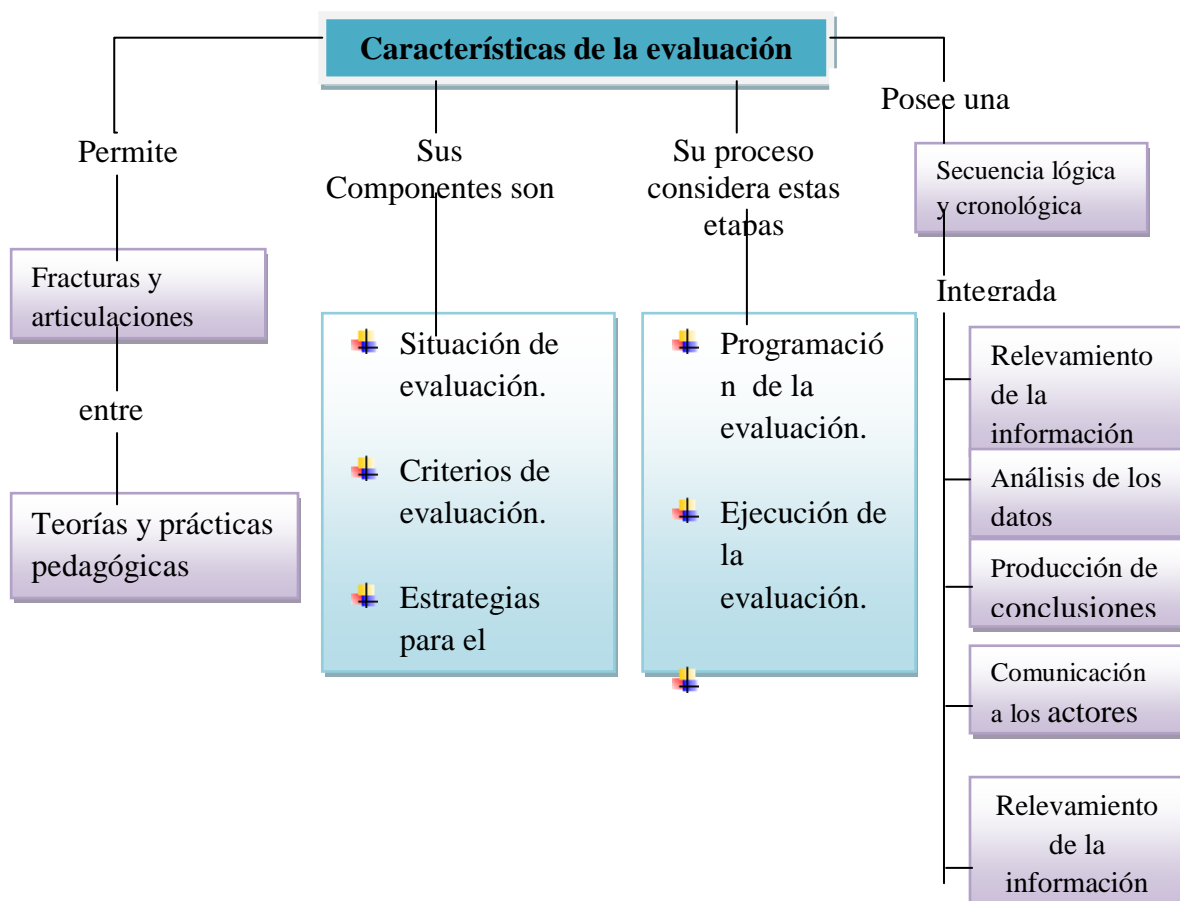
En el paradigma cualitativo, la evaluación implica que el docente acompañe y observe las acciones que realiza el estudiante para apropiarse del conocimiento. Por lo tanto, el profesor debe estar permanentemente informado de cómo marcha el proceso de aprendizaje del educando, para poder reflexionar sobre él

- ✚ Los compañeros también son parte de este proceso, en la medida de que están inmersos en el mismo contexto y contribuyen al marcar la pauta del avance o estancamiento del grupo.
- ✚ El acompañamiento es parte de una constante de evaluación del proceso de aprendizaje y orienta al docente para determinar las acciones que tiene que asumir para cada estudiante y para el grupo.
- ✚ La evaluación como mediación se fundamenta en el pilotaje, el acompañamiento o la conducción lo que implica estar presente en el desarrollo del proceso educativo. El acompañamiento permanente en el aula, en el cual el docente toma conciencia y reflexiona sobre cómo el estudiante realiza su proceso de aprendizaje para ayudarlo y apoyarle, constituye el proceso de mediación.
- ✚ En las prácticas pedagógicas, el docente debe ser respetuoso con la manera particular de ser y de actuar del estudiante. Esta actitud permite

que el estudiante no se sienta criticado como persona, sino que pueda darse cuenta de que lo que se juzga son los trabajos que ha presentado y la manera de proceder para realizarlos. Esta situación hace que el estudiante interiorice sus aciertos y dificultades dentro de su proceso formativo.

- Los procesos de enseñanza-aprendizaje requieren de una mediación que esté constantemente sometida a ajustes. El docente puede planificar diferentes actividades de aprendizaje, pero la mediación debe hacerse de acuerdo a las circunstancias de cada momento, contexto, estudiante y parte del proceso.

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN



Santillana (2009) Ministerio de la Educación del Ecuador

3.8. DIFERENCIAS ENTRE MEDIR Y EVALUAR.

Medir, calificar, compensar, acreditar y promocionar no son sinónimos de evaluar. Sin embargo, en muchas oportunidades no pueden establecerse delimitaciones precisas entre estos términos pretendiendo que todas forman parte del proceso de evaluación.

Para promover el cambio de las conceptualizaciones que los docentes poseen e imparten en la forma de organizar sus prácticas, es preciso delimitar cada uno de los conceptos mencionados en el párrafo anterior, y establecer las relaciones entre estos el concepto de evaluación.

Es el proceso a partir del cual se asignan números a los sujetos respecto de una práctica, con el fin de comparar su desempeño con las metas, los criterios y las normas propuestas por el docente, y a partir de las cuales se toman decisiones perdiendo de vista las particularidades del evaluado. El concepto de medición se refiere a un proceso en el que no se emite juicio de valor alguno sobre el o lo evaluado. El acto de medir implica establecer una relación comparativa entre dos variables, una de las cuales se toma como referente.

3.9. ETAPAS DE LA PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN.

Santillana (2009) Ministerio de la Educación del Ecuador

La evaluación es un proceso sistemático en el cual se involucran diferentes fases.

El considerarlas garantiza una mejor calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje. A continuación se detallan estas etapas:

- a. Identificar los objetivos del programa de estudio a evaluar:** Para cualquier instancia de evaluación, es indispensable que el docente tenga claro el aprendizaje deseado; es decir; los objetivos y metas que se esperan lograr al finalizar el proceso de aprendizaje. Por ejemplo, evaluar el nivel de comprensión lectora en el que se encuentran los estudiantes. En este caso, se evaluará la comprensión lectora.

- b. Determinar la finalidad para la que se evaluará:** Toda acción evaluativa debe tener un propósito definido. Por ejemplo, identificar si los estudiantes pueden comprender un texto en forma literal (comprensión específica de palabras y oraciones). Así se pueden identificar las fortalezas, para reforzarlas, y las dificultades, para suplirlas.

- c. Definir los criterios con los que se juzgarán los resultados:** Es importante precisar con claridad los criterios para valorar las condiciones o características de los trabajos evaluados para ser considerados satisfactorios, suficientes o poco satisfactorios. Por ejemplo, los estudiantes pueden encontrar el significado de una palabra utilizando las estrategias de contexto, familia de palabras o sinonimia y antonimia; los educandos también pueden identificar los personajes, acciones y escenarios de una narración; o pueden encontrar una información literal en un texto.

- d. Seleccionar el instrumento:** El paso siguiente es decidir qué instrumento se empleará para la recolección de información (pruebas escritas, observación, cuestionarios, etc.), Las técnicas e instrumentos son decisivas en el momento de la evaluación porque aportan los datos y la información que sostienen sus juicios y decisiones. Por ejemplo, para identificar el nivel de comprensión literal de los estudiantes, se les puede aplicar una prueba en la que haya un texto y algunas preguntas sobre este.

- e. Aplicar los instrumentos para obtener la información:** Por ejemplo, en el caso de la aplicación de la prueba de comprensión, es importante tomar en cuenta que los estudiantes sepan seguir las instrucciones.

- f. Registrar y analizar la información:** Una vez aplicado el instrumento a los estudiantes, se realiza el análisis de los resultados obtenidos, que muestra los logros alcanzados, así como también las deficiencias y errores del desempeño de los educandos en función de los objetivos planteados. El cuidado con que se realiza el proceso y análisis determina la utilidad de los resultados para los propósitos evaluativos. Por ejemplo, después de realizar la prueba, los estudiantes pueden identificar cuál es la estrategia

más apropiada para encontrar e significado de una palabra, pero no logran encontrar la significación más pertinente para la palabra.

- g. Tomar decisiones:** La evaluación debe aclarar los logros en cada uno de los objetivos valorados, para decidir sobre los conocimientos que necesitan ser reforzados, así como identificar las posibles causas de los errores, tanto a nivel grupal como individual. Por ejemplo, luego de registrar y analizar las pruebas de comprensión lectora, se toma la decisión de que los estudiantes necesitan realizar más ejercicios de comprensión específica de palabras para suplir esta debilidad.

3.10. TIPOS DE EVALUACIÓN.

Existen diferentes tipos de evaluación de acuerdo a ciertos criterios que se deben conocer para aplicar con pertinencia este proceso.

POR SU FINALIDAD O FUNCIÓN	FORMATIVA FINAL
Por su criterio de comparación	Individual comparación con otros
Por los agentes evaluadores que intervienen	Interna: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación externa
Por el momento de aplicación	Inicial, Proceso, Final

Santillana (2009)

3.11. SEGÚN SU FINALIDAD Y FUNCIÓN.

- a. Función formativa:** La evaluación se utiliza preferentemente como estrategia para mejorar y ajustar sobre la marcha, los procesos educativos para lograr los objetivos planteados. Esta función es la más apropiada para la evaluación de procesos; aunque también se usa para la evaluación de productos educativos, cuando sus resultados son empleados para mejorarlos.

b. Función sanativa: Suele utilizarse con mayor frecuencia en la evaluación de productos; es decir de procesos terminados con realizaciones precisas y valorables, Con la evaluación no se pretende modificar ajustar o mejorar el objeto, sino determinar el valor de su funcionalidad posterior.

Santillán (2008), todo sistema de evaluación ha sido un proceso que marca o define un funcionamiento, lo mismo existen todos los sujetos que forman cualquier sistema, todo sistema político social educativo, religioso económico entre otros a lo largo del tiempo ha sido sometidos a este proceso, teniendo como consecuencia cambios en el colectivo del sujeto, quienes a su vez han hecho el reajuste para el logro de los objetivos trazados.

Si bien es cierto los procesos evaluativos docentes marcaron un punto de resistencia inicial a la realización de las evaluaciones como consecuencia de las políticas gubernamentales que en un principio inspiraba desconfianza, sin embargo se ha normalizado su implementación, y se ha demostrado lo beneficioso del sistema, ya que se ha mejorado el perfil de los docentes, a través de su constante capacitación para su desempeño profesional.

Hernández (2011), la evaluación dentro del punto de vista funcional es el punto de flexión sistemática que va orientada a mejorar la calidad de las acciones de un sujeto o un sistema se entiende que el proceso de evaluación brinda la oportunidad de adecuarse a las exigencias.

Según mi criterio lo que dice Hernández es lógico en cuanto a los sujetos que conforman la evaluación del desempeño profesional de los directivos porque es un conglomerado de esfuerzo encontrados y de esa forma poder obtener los objetivos y las metas docentes para la Institución que como directivo tiene la responsabilidad de hacerlo.

En síntesis por medio de la evaluación del desempeño docente hemos determinado el conocimiento pedagógico científico, escolar, sociocultural y lingüístico de los maestros, lo que es beneficioso ya que promoverá mejoras

favorables al aprendizaje estudiantil, y mejoramiento profesional docente, con la evaluación se conocerá la realidad educativa de la institución, y establecer si es necesario correctivos que definirán su funcionamiento a futuro, siempre orientados a mejorar la calidad de la institución educativa y adecuarse a las actuales exigencias sociales y gubernamentales.

Según mi criterio personal del capítulo 3 del desempeño profesional docente y directivos, la Evaluación es de mucha importancia porque es la base de la Educación donde se conoce los objetivos y metas logrados de cada docente y directivo en la Institución que ellos desempeña, los mismos que son medidos a través de los estándares de la evaluación con la finalidad de corregir todas las falencias que existen en la enseñanza, aprendizaje y administración la misma que se corrige con la capacitación los docentes y de esta forma tener un desempeño profesional docente de calidad, calidez y competitivo.

CAPITULO IV

4.1.EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

4.1.1. DEFINICIÓN DE DIRECTOR.

Según **Palmar** (2009), es una persona capaz de saber lo que quiere tanto a nivel profesional, como personal, está consciente de su fuerza y de sus debilidades; saben trabajar en equipo, no se asustan ante nada, les gusta el riesgo, son osados”.

Es la persona al que todos los docentes están dispuestos a seguir porque influye en los demás, así como inspira entusiasmo y confianza a los demás, siempre se guía, actúa por una visión futura e ideal en beneficio de la institución educativa y de la sociedad.

4.2. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

No es fácil conceptualizar a la administración educativa, sin embargo se puede manifestar que es una disciplina que hace un llamado a los actores educativos para que recuperen la capacidad de crear nuevos futuros.

“La administración educativa tendrá que ser instrumento de cambio, un medio para lograr el desarrollo social y uno de los factores que lo hagan permanentemente posible”, esto a criterio de Cortes, (2006).

Considerando que la educación tiene carácter de servicio social, quienes están al frente de la dirección de una institución educativa, deben cumplir con la función de administradores educativos, velar por la calidad de servicio que brinda la institución independientemente de los recursos económicos, pues son los gerentes educativos que hacen un seguimiento a la planificación, ejecución,

cumplimiento de metas que aportan a mejorar la calidad de educación y por ende de los estudiantes.

Dentro de las funciones que desempeña la autoridad del establecimiento esta la organización: según Cortes (2006), “Organizar es la parte de la administración que comprende la asignación de roles para las personas que componen una institución, se hace de una manera intencional para asegurar el logro de los objetivos propuestos”, creando así un ambiente propicio para el desempeño humano en donde cada miembro tiene una responsabilidad por cumplir, lo que implica que el organizador integre a los miembros de manera que se logre efectividad en las tareas cumplidas.

La organización lleva de la mano la administración de centro educativo, y es toda actividad que el directivo planifica para alcanzar un determinado fin o meta, para lo cual se ayuda al asignar responsabilidades a los demás docentes para que contribuyan al logro de las metas y objetivos propuestos en el plan de trabajo institucional, durante cada periodo lectivo.

Para el desarrollo de las actividades en bien de la comunidad educativa la autoridad de un establecimiento realiza un proceso de planificación el cual permite anticipar, prever eventualidades para preparar y delimitar ordenadamente la secuencia de las acciones a desplegar. Una vez plasmado en el papel las ideas a emprender se procede a la organización, distribución y delegación de funciones para impulsar y optimizar los recursos, en la ejecución se ponen en marcha lo previsto con el control respectivo mediante el monitoreo y seguimiento para verificar los avances y hacer los reajustes respectivos.

El Dr. Gustavo Manguish (2007) propone que un administrador debe ser: una figura directiva la cual simbolizan y personifican el éxito y los fracasos de la organización: se los responsabiliza de los éxitos y los fracasos de la gestión sin tener ningún control; un líder que trabaja con sus colaboradores y a través de ellos son responsables de las acciones de sus subordinados y un enlace que deben aprender a trabajar dentro o fuera de la institución a través de

relaciones de obligaciones recíprocas que le permitan mejorar el desarrollo institucional.

4.3. PONDERACIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.

4.3.1. Competencias gerenciales.- Para ejercer la función de dirigir una entidad educativa, el líder debe demostrar ciertas competencias que le ayudaran a desempeñarse de la mejor manera en cuanto al manejo administrativo y humano, “la gerencia es una actividad realizada por seres humanos y como tal, influenciada por sus características personales, como elementos determinantes de lo que se ha dado en llamar el estilo gerencial”.

4.3.2. Competencias pedagógicas.- En el ámbito pedagógico todo directivo debe tener presente el acompañamiento didáctico que ejerce a sus compañeros, pues este se constituye en el guía y respaldo para quienes están dentro de la institución de manera que todos aun en esfuerzos para el desarrollo institucional. En las funciones pedagógicas del líder institucional esta motivar a sus docentes el interés por el desarrollo profesional, fomentar el vínculo del aprendizaje entre la institución y la comunidad para el enriquecimiento mutuo; velar por el cumplimiento de las metas que llevan al alcance de la misión institucional, organizar procesos de capacitación docente en un ambiente de armonía, emprender acciones evaluativas para determinar el nivel de oferta del plantel lo que permita mejorar o fortalecer, coordinar las asesorías pedagógicas, dejando así de ser una instancia solo administrativa para involucrarse en el aspecto pedagógico, didáctico y metodológico con el que se desenvuelven los actores educativos de su institución.

4.3.3. Liderazgo en la comunidad.- Toda autoridad ejerce liderazgo en la comunidad en la que se desenvuelve, por lo tanto el liderazgo implica las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos, es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas, por lo tanto el líder siempre va a la cabeza, “es aquella persona que se desempeña como guía o

jefe de un grupo, en tanto, una condición sin con la cual el líder deberá contar es que el resto de los integrantes del grupo o agrupación a la cual pertenece reconozcan sus capacidades distintivas respecto del resto.

4.4. TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO.

4.4.1. EVALUACIÓN INTERNA.

Para la evaluación interna de los directivos se utilizan instrumentos como: auto evaluación, evaluación por parte del Consejo Técnico, evaluación por parte del Consejo Estudiantil, evaluación por parte de los padres de familia, evaluación por parte del Supervisor.

4.1.2 MARCO LEGAL EDUCACIONAL.

Constitución de la República del Ecuador.

En la Sección quinta, Educación **Art. 26.**-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.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Capítulo Noveno - Del Instituto Nacional De Evaluación educativa.

Art. 67.- Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación. Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

Según mi criterio de este capítulo como es la evaluación del desempeño profesional de directivos, para ser un buen directivo no basta con tener un buen currículo, ser graduado en las mejores universidades, tener buena presencia de nada sirve todo esto cuando no tenga el valor de demostrar su personalidad, su propio carácter cuando sea tentado por la corrupción, porque hay algunos directivos que solo les interesa el dinero, no les interesa si el maestrante aprendió las cátedras si el trabajo él lo hizo o quizás mando a hacer, porque al tutor le interesa terminar su tesis y cobrar el dinero estos son los derechos y docentes que no quieren aceptar la nueva reforma curricular y quienes no hay leído donde dice que el estudiante no podrá perder el periodo lectivo, pero

también dice que esta prohibido hacer pasar el periodo lectivo al estudiante sin saberlo.

Todas estas causas están a cargo del desempeño profesional de los directivos de cada Institución educativa. En cuanto a la evolución según mi criterio personal es muy importante, pero que se realice apegado a la ética profesional, que sea una evolución veras concisa y precisa y constructiva donde el directivo pueda hacer consciencia de sus actos y exprese la verdad en beneficio de toda clase educativa

Para ser un buen directivo no basta con tener un buen currículo, según mi criterio del capítulo 4 como es la Evaluación del desempeño profesional de directivos para ser un buen directivo, no basta con tener un buen curriculum ser graduados en las mejores Universidades, tener buena presencia, de nada sirve todo esto cuando no tenga el valor de demostrar su personalidad, su propio carácter cuando sea tentado por la corrupción, porque hay algunos directivos que solo les interesa el dinero no les importa si el estudiante aprendido la cátedra, si el trabajo él lo hizo, o quizás mando hacer, porque el tutor le interesa culminar su cátedra, y cobrar el dinero. Estos son los directivos y docentes que no quieren aceptar la nueva reforma curricular del Ministerio de Educación, o quizás no han leído donde dice que el estudiante no podrá perder el periodo lectivo, pero también dice que está prohibido hacer pasar el periodo lectivo al estudiante sin saber.

Todas estas cláusulas están a cargo del desempeño profesional de los directivos de cada Institución Educativa, en cuanto a la conclusión a mi criterio personal la evaluación es muy importante pero que se realice pegado a la ética profesional, que sea una evaluación veraz concisa y precisa, constructiva donde el directivo pueda hacer consciencia de sus actos y exprese la verdad en beneficio de toda la clase Educativa.

5. METODOLOGÍA.

Para la realización de la presente investigación se utilizó la siguiente metodología:

5.1 PARTICIPANTES.

La investigación se llevó a cabo en el Colegio Ab. “Jaime Roldos Aguilera”, del cantón Montalvo, de la provincia de Los Ríos, del régimen costa, que trabaja en horario Nocturno.

5.2 POBLACIÓN.

En esta investigación para la evaluación del desempeño docente participaron un total de; 642 personas, de los cuales 37 son docentes, 1 directivo, 344 estudiantes y 237 padres de familia. Para la evaluación del desempeño de directivo participaron: 1 Rector, 8 miembros del consejo directivo, 6 Miembros del consejo estudiantil, 6 Miembros de Comité central de Padres de Familia, y un supervisor, los cuales cumplieron la función de evaluadores y evaluados, resumidos en la siguiente manera:

Tabla # 2
POBLACIÓN INVESTIGADA

POBLACIÓN INVESTIGADA.	Nº TOTAL
Desempeño Profesional Docente.	
Rector.	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes de la institución educativa.	37
Estudiantes 8º, 9º y 10º año de educación básica.	244
Estudiantes 1º, 2º y 3º año de bachillerato.	100
Padres de familia.	237
Para el desempeño profesional directivo.	
Rector.	1
Consejo Directivo	8
Consejo estudiantil.	6
Comité central de padre de familia.	6
Supervisor escolar.	1

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno Ab. “Jaime Roldos Aguilera”

Elaboración Deida Núñez Balseca.

5.3 MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.

En la realización del presente trabajo de investigación, el tipo de muestreo que más se ajustó a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS), sin reposición.

Para realizar el presente trabajo de investigación se extrajo una muestra representativa de los estratos poblacionales de: estudiantes de 8º, 9º y 10º año de Educación General Básica, estudiantes de 1º, 2º y 3º año de bachillerato; Padres de familia. Para el caso del muestreo de: docentes, rector, vicerrector, inspector general, coordinadores de área, supervisor escolar, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de pares de familia, no se trabajó con muestreo, sino con toda la población.

Para calcular el tamaño de la muestra según el tipo de muestreo seleccionado, se utilizó la siguiente fórmula aplicada a poblaciones mayores a 30 individuos:

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

n = Tamaño de la muestra.

Z= Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 % = 1,96

95 %= Nivel de confianza.

N = Tamaño de la población.

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0,5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0,5

∞ = Error estadístico = n este caso 5 % = 0.05

5.3.1 Selección de la muestra a estudiantes de 8º, 9º y 10º año de educación básica.

N = 667 estudiantes.

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

$$n = (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 667 / (0.05)^2 (667 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = 640.58 / 2.6254$$

n = 244 estudiantes.

5.3.2 Selección de la muestra a estudiantes de 1º, 2º y 3º año de bachillerato.

N = 138 estudiantes.

n = 100 estudiantes.

5.3.3 Selección de la muestra de padres de familia en la institución educativa elegida.

N = 619 padres de familia.

n = 237 Padres de familia.

5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

5.4.1 Técnicas.

Entre las técnicas e instrumentos de evaluación que se utilizan para la realización de estas investigaciones son las siguientes técnicas,

5.4.1.1 Observación

Este instrumento de investigación se utilizó en la observación de la clase impartida por el maestro evaluado como también durante la aplicación de las encuestas en el lugar de campo observando, las reacciones de algunos estudiantes y maestros.

5.4.1.2 Entrevista

Instrumento empleado con las autoridades del plantel para solicitar permiso y autorización para realizar la investigación de campo en la Institución Educativa Jaime Roldos Aguilera.

5.4.1.3 La encuesta

Para el desempeño profesional docente como directivo se utilizó la técnica de la encuesta en la que se tomó como instrumento de evaluación se realizó cuestionarios.

Para la evaluación de desempeño docente se utilizó las autoevaluaciones de los docentes de la coevaluación, la evaluación por parte de los directivos, la evaluación por parte de los estudiantes, la evaluación por parte de los padres de familia y la evaluación por parte del supervisor. El objetivo de los 5 instrumentos es obtener información sobre el desempeño profesional de los directivos con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen, están compuestos de tres dimensiones que son: competencias gerenciales, competencias metodológicas, competencias de liderazgo en la comunidad. Estos instrumentos fueron aplicados al Rector, vicerrector y consejo directivo.

Para la realización de las evaluaciones del desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de las encuestas dirigidas al rector, vicerrector, docentes, inspector general, estudiantes de la institución educativa, padres de familia.

Para la realización de las evaluaciones del desempeño profesional directivo, también se utilizó la técnica de la encuesta, al rector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y al supervisor escolar.

La encuesta fue aplicada mediante un cuestionario a los docentes para que realicen la auto y coevaluación; al directivo para la auto evaluación y evaluación a docentes; a los estudiantes y padres de familia para que evalúen a los docentes; a los miembros del consejo directivo o técnico, consejo

estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor para que evalúen a la rectora. Y la ficha de observación para registrar las actividades contempladas en la ejecución de la clase. Para registrar y evidenciar el trabajo realizado se empleó una cámara fotográfica.

5.4.2. MÉTODOS

Método inductivo deductivo

Este método se utilizó al momento de procesar los resultados y la información de las encuestas, la hipótesis dice que el desempeño docente y directivo de educación básica y de bachillerato es eficiente en el Ecuador, pero según las encuestas se deduce que la educación es de buena calidad en nuestro país.

Método analítico sintético

Este método analítico sintético para descomponer el todo de la parte teórica de la parte investigativa y luego reconstruirlo mediante el análisis de los temas más valiosos a nuestras investigaciones.

Método Hermenéutico.

Este método se utiliza para el proceso de las fuentes bibliográficas el mismo que sirve como guía para la interpretación correctamente en la elaboración del marco teórico. También se da mayor aplicación de este método en el análisis y discusión de los resultados en las encuestas luego de la elaboración de las tablas al observar y buscar el significado a las mismas.

Método estadístico.

Este método estadístico se utiliza al seguir una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación en el propósito de la comprobación de la calidad, de una o varias consecuencias verificadas de la hipótesis general de la investigación para ello se utilizó

primero la recolección de datos mediante la encuesta , después se realizó el proceso del recuento o computo de la información ; ya que fue sometida a revisión, clasificación y el computo numérico luego se realizó la presentación de los resultados a través de las tablas de manera que se puedan realizar una revisión precisa de los mismos mediante los porcentajes seguidos la síntesis donde se resumió la información luego se procedió al análisis mediante el uso de tablas, según su comparación y análisis se nos hizo un poco complicado porque todos se evaluaron con un excelente puntaje, pero en la realidad no era verdad y lo confirmamos en la clase de observación.

5.4.3 INSTRUMENTOS.

5.4.3.1 Cuestionario De La Encuesta.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementó la técnica de encuesta, en la que se usó como instrumentos los siguientes cuestionarios:

1. Para la evaluación de los docentes.
2. Para la coevaluación de los docentes.
3. Para la evaluación de los docentes por el rector.
4. Para la evaluación de los docentes por los estudiantes.
5. Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se realizó la encuesta usando como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Para la auto evaluación del Rector.
2. Para la evaluación del rector por el consejo directivo.
3. Para la evaluación del rector por el consejo estudiantil.
4. Para la evaluación del rector por el comité central de padres de familia.
5. Para la evaluación del rector por parte del supervisor escolar.

Para la observación de clase, por parte de maestrante investigador de una clase impartida por el docente evaluado, se utilizó la matriz de evaluación Observación en clase.

5.5 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.

En esta investigación se aplicó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, se realizó la investigación de campo la cual se sustentó en las fuentes teóricas, para esto se revisó la bibliografía básica que contempla la guía didáctica, apoyado de fuentes bibliográficas como internet, libros, trabajos de la maestría en pedagogía. Para el éxito del presente trabajo fue de mucha utilidad la asesoría virtual la misma que daba a conocer cómo emprender la investigación, luego la asesoría presencial para la revisión de un primer borrador en el cual se hicieron las observaciones debidas.

Para la recolección de datos se contó con la colaboración de quienes conforman el Colegio Jaime Roldos Aguilera del Cantón Montalvo, de la provincia de Los Ríos en el momento de realizar las evaluaciones solicitadas. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta que es un cuestionario que se aplica a un grupo de personas manteniendo el anonimato, sus respuestas son breves y cortas, instrumento cuyo objetivo es obtener información sobre hechos, opiniones, ideas, etc., que pueden ser significativos para el grupo; la observación que se emplea para describir los datos que se recogen, con la cual se registró lo observado en el desarrollo didáctico de las clases impartidas por los docentes; con esta información se procedió a tabular, organizar en tablas, los mismos que sirvieron para realizar el respectivo análisis de la situación en la que se encuentra el establecimiento e interpretar los resultados obtenidos los que sirvieron para plantear y planificar el proyecto de mejoramiento educativo, con la finalidad de fortalecer y mejorar las condiciones que presentan el desempeño docente o directivo.

Para obtener los puntajes en las dimensiones, se utilizó la siguiente valoración:

5.5.1 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Instrumento para la autoevaluación de los docentes, 10 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la coevaluación de los docentes, 10 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director, 10 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, 24 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia 16 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Observación de la clase impartida por el docente, 30 puntos: Cada respuesta valoración Sí = 1.250 puntos; Cada respuesta valoración No = 0.000 puntos.

5.5.2 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector. 20 puntos: Cada respuesta valoración 5 = 0.233 puntos; Cada respuesta valoración 4 = 0.175 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.116 puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.058 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo, 20 puntos: Cada respuesta valoración 5 = 0.236 puntos; Cada respuesta valoración 4 = 0.177 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.118 puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.059 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos.

Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil, 20 puntos: Cada respuesta valoración 5 = 0.715 puntos; Cada respuesta valoración 4 = 0.536 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.357 puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos.

Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia, 20 puntos: Cada respuesta valoración 5 = 0.527 puntos, Cada respuesta valoración 4 = 0.392 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.263 puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.132 puntos.

Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar 20 puntos: Cada respuesta valoración 5 = 0.223 puntos; Cada respuesta valoración 4 = 0.167 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.112 puntos;

Cada respuesta valoración 2 = 0.132 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.056 puntos.

Con estas valoraciones se procedió a determinar la calificación del desempeño profesional docente, directivo y de la institución educativa, contemplado en 4 niveles: Calificación A Excelente (Entre 76 y 100 puntos); Calificación B Bueno (Entre 51 y 75 puntos); Calificación C Mejorable (Entre 26 y 50 puntos); calificación D Deficiente (Entre 0 y 25 puntos). Una vez concluida la investigación se procedió a redactar y estructurar el informe o tesis que recoge los criterios de los encuestados en cuanto a su visión del desempeño docente y directivo de esta institución educativa investigada.

5.6 COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS.

Para la comprobación de los supuestos se utilizó el criterio matemático que fue asignado a las diferentes características que se contemplan en los instrumentos para la evaluación del desempeño docente y directivo, por cuanto las hipótesis planteadas manifiestan:

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

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

Según las encuestas realizadas a los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia de Educación Básica y Bachillerato nos da un porcentaje favorable en la práctica teórica, pero en la práctica que se realizó como son las clases de observación la realidad es que no concordaba la practica con la teoría, porque existe eficiencia en el trabajo pedagógico de los docentes, no se familiarizan

con los estándares Educativos actuales, por lo cual el supuesto si se comprobó un 70% de eficiencia y un 30% de deficiencia.

La misma que se corrigió con la propuesta del mejoramiento curricular del Sistema educativo de educación general básica y bachillerato unificado.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

5.1 RESULTADOS.

Tabla 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 10 PUNTOS. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

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

Total docentes: 37

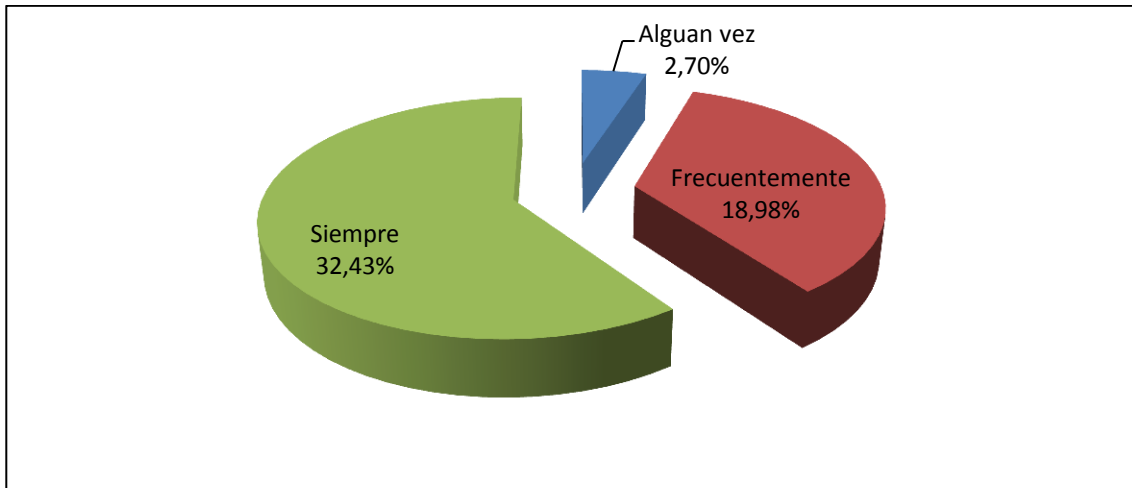
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTO).												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					0,00		7	18,92	30	81,08	37	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.				3	8,11	12	32,43	22	59,46	37	100	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.				2	5,41	16	43,24	19	51,35	37	100	
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					0,00	25	67,57	12	32,43	37	100	
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					0,00	24	64,86	13	35,14	37	100	
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes				2	5,41	20	54,05	15	40,54	37	100	
1.7. Me preocupó por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes				1	2,70	19	51,35	17	45,95	37	100	

TOTAL				8		123		128		259	
PUNTAJE				0,408		9,471		13,184		23,06	
PUNTAJE PROMEDIO				0,011		0,256		0,356		0,62	

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio nocturno Jaime Roldos Aguilera.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Grafico 1



Análisis:

En la sociabilidad pedagógica tenemos 2,70 de los docentes manifiestan que algunas veces se preocupan por la ausencia o falta de los estudiantes, llámanosle padres de familia o representantes y con el 18,98 % de los docentes encuestados admiten que tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, frecuentemente el 32,43% de los docentes manifiestan que siempre proporcionan la no discriminación entre compañeros.

Interpretación:

Según los resultados de la evaluación de los docentes tenemos un puntaje regular del desempeño docente en la sociabilidad pedagógica donde tienen que corregir todos los docentes de esta Institución.

Tabla 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

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

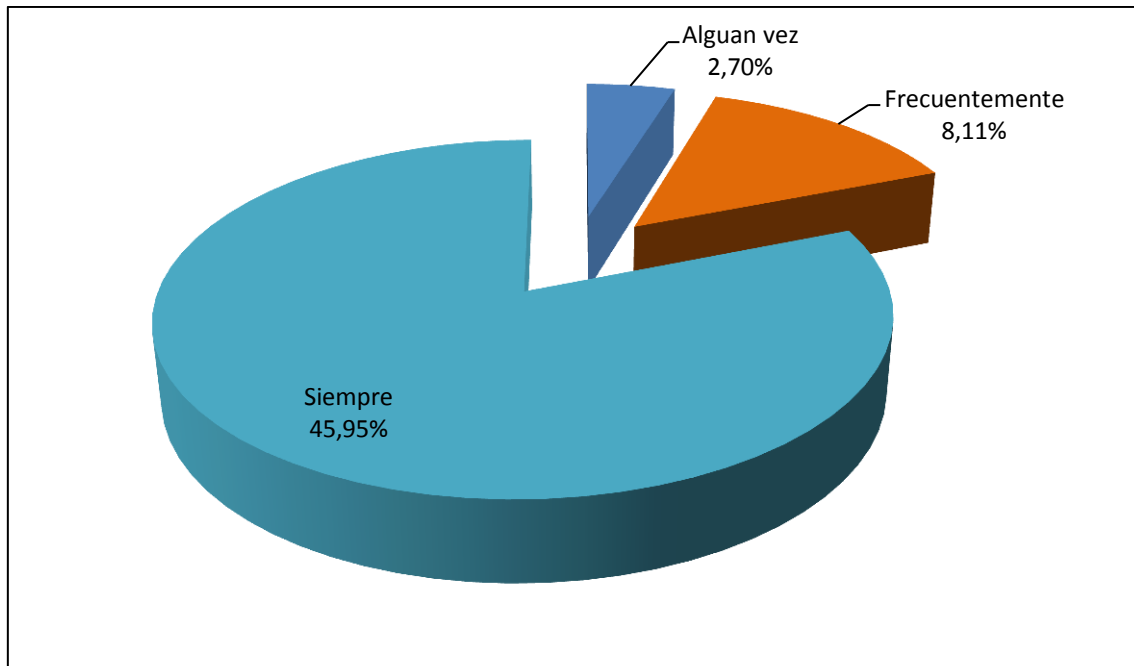
Total docentes: 37

2. DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.				0,00		0,00	3	8,11	34	91,89	37	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				0,00		0,00	10	27,03	27	72,97	37	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.				0,00	3	8,11	8	21,62	26	70,27	37	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio				0,00	2	5,41	6	16,22	29	78,38	37	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.				0,00	1	2,70	8	21,62	28	75,68	37	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.				0,00	2	5,41	9	24,32	26	70,27	37	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.				0,00	1	2,70	5	13,51	31	83,78	37	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido				0,00	2	5,41	7	18,92	28	75,68	37	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.				0,00		0,00	13	35,14	24	64,86	37	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.				0,00	4	10,81	15	40,54	18	48,65	37	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.				0,00		0,00	12	32,43	25	67,57	37	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados				0,00	3	8,11	14	37,84	20	54,05	37	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes			2	5,41	7	18,92	11	29,73	17	45,95	37	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.			1	2,70	3	8,11	12	32,43	21	56,76	37	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida		0		0,00	4	10,81	14	37,84	19	51,35	37	100

futura de los estudiantes.												
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.		0		0,00		0,00	8	21,62	29	78,38	37	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.		0		0,00		0,00	6	16,22	31	83,78	37	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.		0	3	8,11	4	10,81	7	18,92	23	62,16	37	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.		0		0,00		0,00	7	18,92	30	81,08	37	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.		0	1	2,70	3	8,11	11	29,73	22	59,46	37	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.		0	2	5,41	2	5,41	17	45,95	16	43,24	37	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.		0	2	5,41	3	8,11	12	32,43	20	54,05	37	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.		0	1	2,70	3	8,11	14	37,84	19	51,35	37	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:				0,00		0,00		0,00		0,00	37	
2.24.1. Analizar		0		0,00	5	13,51	11	29,73	21	56,76	37	100
2.24.2. Sintetizar		0		0,00		0,00	18	48,65	19	51,35	37	100
2.24.3. Reflexionar.		0		0,00		0,00	12	32,43	25	67,57	37	100
2.24.4. Observar.		0		0,00		0,00	6	16,22	31	83,78	37	100
2.24.5. Descubrir.		0		0,00	2	5,41	3	8,11	32	86,49	37	100
2.24.6. Exponer en grupo.		0		0,00		0,00	3	8,11	34	91,89	37	100
2.24.7. Argumentar.		0		0,00		0,00	2	5,41	35	94,59	37	100
2.24.8. Conceptualizar.		0		0,00		0,00	11	29,73	26	70,27	37	100
2.24.9. Redactar con claridad.		0		0,00		0,00	6	16,22	31	83,78	37	100
2.24.10. Escribir correctamente.		0		0,00		0,00	7	18,92	30	81,08	37	100
2.24.11. Leer comprensivamente.		0		0,00		0,00	18	48,65	19	51,35	37	100
2.24.12. Escuchar.		0		0,00		0,00	1	2,70	36	97,30	37	100
2.24.13. Respetar.		0		0,00		0,00		0,00	37	100,00	37	100
2.24.14. Consensuar.		0		0,00		0,00	6	16,22	31	83,78	37	100
2.24.15. Socializar.		0		0,00		0,00	12	32,43	25	67,57	37	100
2.24.16. Concluir.		0		0,00		0,00	14	37,84	23	62,16	37	100
2.24.17. Generalizar.		0		0,00		0,00	11	29,73	26	70,27	37	100
2.24.18. Preservar.		0		0,00		0,00	13	35,14	24	64,86	37	100
TOTAL			12		54		370		465		901	
PUNTAJE			0,312		2,754		28,490		47,895		79,45	
PUNTAJE PROMEDIO			0,008		0,074		0,770		1,294		2,15	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 2**Análisis:**

En las habilidades pedagógicas tenemos 2,70% de los docentes que confirman que rara vez incorporan sugerencias de los estudiantes al contenido de la clase y un 2,70% de docentes afirman que algunas veces utilizan el lenguaje adecuado para que los estudiantes le comprendan, y un 8,11% de docentes manifiestan que frecuentemente prepararon las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrenta en la vida diaria, también tenemos un 45,95 % de docentes que siempre aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación los docentes del Colegio Jaime Roldos Aguilera el puntaje de su desempeño en las habilidades pedagógicas tienen un puntaje regular, la misma que es corregida con propuestas pedagógicas en beneficio de los docentes y estudiantes.

Tabla 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

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

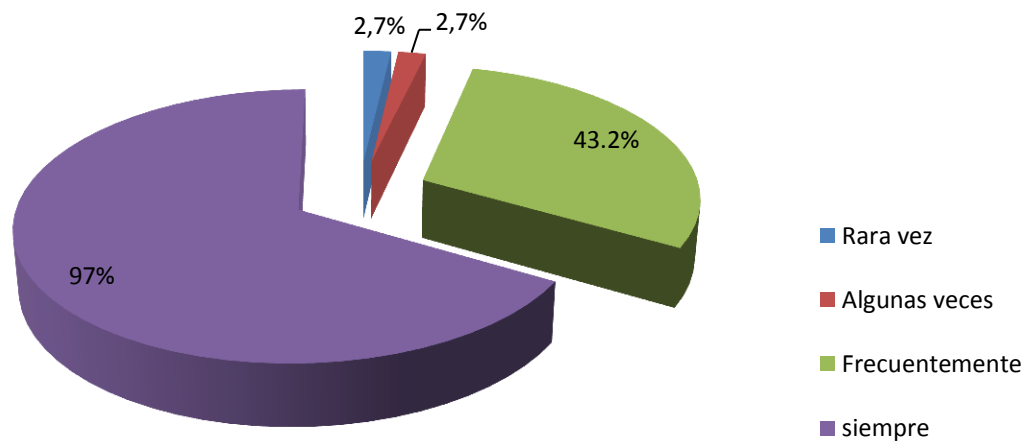
Total docentes: 37

3. DIMENSIÓN DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.			2	5,4	1	2,7	7	18,9	27	73,0	37	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.			1	2,7	5	13,5	11	29,7	20	54,1	37	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.				0,0	1	2,7	8	21,6	28	75,7	37	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.			1	2,7	1	2,7	6	16,2	29	78,4	37	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.			1	2,7	1	2,7	16	43,2	19	51,4	37	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.			1	2,7	2	5,4	8	21,6	26	70,3	37	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.				0,0	1	2,7	12	32,4	24	64,9	37	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.			2	5,4	2	5,4	6	16,2	27	73,0	37	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.			3	8,1	1	2,7	4	10,8	29	78,4	37	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.				0,0		0,0	1	2,7	36	97,3	37	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.				0,0		0,0	4	10,8	33	89,2	37	100
TOTAL			11		15		83		271		380	
PUNTAJE			0,29		0,77		6,39		27,91		35,36	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,02		0,17		0,75		0,96	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 3



Análisis:

En dimensión desarrollo emocional tenemos 2.7% de los docentes confirman que rara vez se sienten estimulados por sus superiores y con un 2.7% de los docentes confirman que algunas veces dicen me siento apoyado por mi colegas para la realización de trabajo diario, también podemos observar con un 43.2% de docentes donde afirman que frecuentemente pueden tomar iniciativa y trabajar con autonomía y un 97.9% de docentes confirman siempre se preocupan por que su apariencia personal sea lo mejor.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación a los docentes del colegio Jaime Roldos Aguilera en el desempeño docente de dimensiones de desarrollo emocional docentes en dimensiones de desarrollo emocional tenemos un puntaje muy bueno porque incentiva a levantar el ánimo a sus estudiantes y sirve de ejemplo para las demás personas de esta Institución educativa.

Tabla 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013.

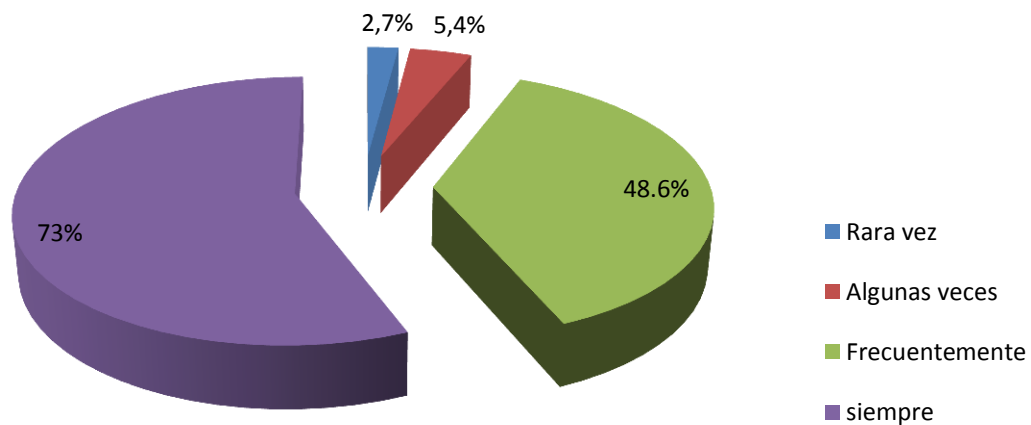
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

Total docentes: 37

4. DIMENSIÓN ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				0,0	2	5,4	8	21,6	27	73,0	37	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.			1	2,7	1	2,7	15	40,5	20	54,1	37	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.			2	5,4	4	10,8	18	48,6	13	35,1	37	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.				0,0	2	5,4	16	43,2	19	51,4	37	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.			1	2,7		0,0	14	37,8	22	59,5	37	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.			2	5,4	8	21,6	15	40,5	12	32,4	37	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.			1	2,7	3	8,1	8	21,6	25	67,6	37	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.				0,0	1	2,7	20	54,1	16	43,2	37	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.			1	2,7	2	5,4	14	37,8	20	54,1	37	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.				0,0	3	8,1	18	48,6	16	43,2	37	100
TOTAL			8		26		146		163		343	
PUNTAJE			0,21		1,33		11,24		16,79		29,57	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,04		0,30		0,45		0,80	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Grafico 4.**Análisis:**

En dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales tenemos 2,7% de docentes que confirman que rara vez proponen la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad y con un 5,4% de docentes que manifiestan que algunas veces elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes luego podemos observar que con un 48,6 % de docentes confirman que frecuentemente envían tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas y por ultimo tienen el 73% de docentes que manifiestan que siempre pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.

Interpretación:

Según los resultados de la evaluación del desempeño profesional docente de los docentes en atención a estudiantes con necesidades especiales del Colegio Jaime Roldos Aguilera” existe un puntaje bueno pero que a través de los seminarios taller mejora el ciento por ciento la atención a los estudiantes.

Tabla 5

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

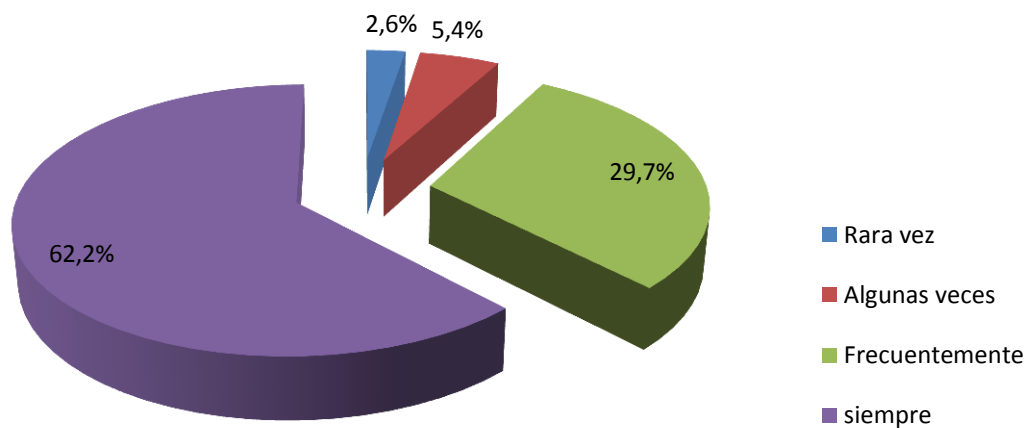
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

Total docentes: 37

5. DIMENSIÓN APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.				0,0		0,0	11	29,7	26	70,3	37	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.				0,0		0,0	12	32,4	25	67,6	37	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.				0,0		0,0	9	24,3	28	75,7	37	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.				0,0		0,0	11	29,7	26	70,3	37	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.				0,0		0,0	13	35,1	24	64,9	37	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.				0,0		0,0	14	37,8	23	62,2	37	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.				0,0		0,0	12	32,4	25	67,6	37	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.				0,0		0,0	10	27,0	27	73,0	37	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.				0,0		0,0	12	32,4	25	67,6	37	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.			1	2,6	2	5,4	16	43,2	18	48,6	37	100
TOTAL			1		2		120		221		344	
PUNTAJE			0,03		0,10		9,24		22,76		32,13	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,00		0,25		0,62		0,87	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 5**Análisis**

En las dimensiones aplicadas a los docentes en normas y reglamentos tenemos el 2.6% de los docentes afirman que rara vez faltan al trabajo solo en caso de fuerza mayor y un 5.4% de docentes algunas veces faltan al trabajo solo en caso de fuerza mayor y con un 29.7% de docentes confirman que frecuentemente aplican el reglamento interna de la Institución en las actividades que le competen también tenemos un 62.2% de docentes donde confirman que siempre entregan a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación realizadas a los docentes del desempeño profesional docente en las dimensiones de aplicación de normas y reglamentos en el Colegio “Ab. Jaime Roldos Aguilera” existen un porcentaje regular pero este puntaje mejora con los seminarios de taller a los docentes de liderazgo educativo en beneficio de todos los docentes, estudiantes de esta institución educativa.

Tabla 6

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

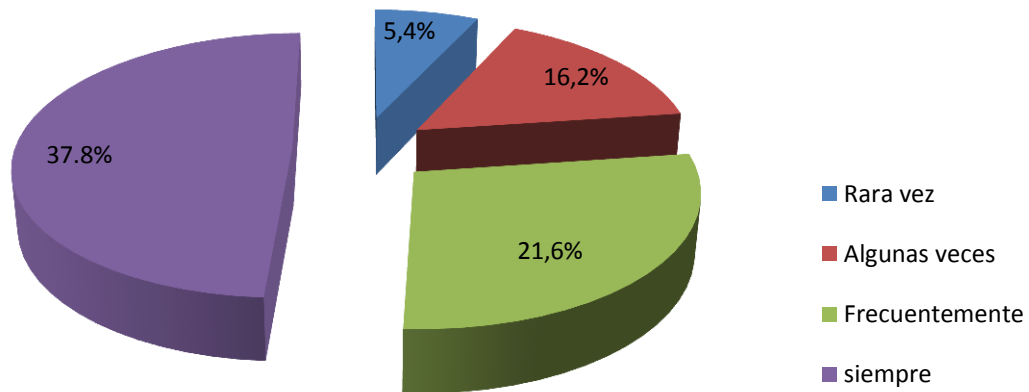
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

Total docentes: 37

6. DIMENSIÓN RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS).												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad			0,0		1	2,7	8	21,6	28	75,7	37	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			0,0		2	5,4	13	35,1	22	59,5	37	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.			0,0		4	10,8	10	27,0	23	62,2	37	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.			2	5,4	5	13,5	13	35,1	17	45,9	37	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.			0,0		8	21,6	15	40,5	14	37,8	37	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.			0,0		6	16,2	14	37,8	17	45,9	37	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.			0,0		2	5,4	8	21,6	27	73,0	37	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.			0,0			0,0	12	32,4	25	67,6	37	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.			0,0			0,0	13	35,1	24	64,9	37	100
TOTAL			2		28		106		169		305	
PUNTAJE			0,05		1,43		8,16		17,41		27,05	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,04		0,22		0,47		0,73	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 6**Análisis**

En la dimensión de la relación de los docentes con la comunidad tiene un 5.4% de docentes que confirman que rara vez apoyan el trabajo de los colegas aun fuera del tiempo de clases y con un porcentaje de 16.2% de docentes confirman que algunas veces colaboran en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitarios planteados en el PEI. Y con un 21.6% de docentes manifiestan que frecuentemente participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.

También tenemos un 37.8% de docentes que confirman que siempre comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las practicas docentes encomendados con el desarrollo comunitario.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación docente del desempeño profesional docente en la dimensión de las relaciones con la comunidad tenemos un porcentaje muy bajo, es preocupante por que todos tenemos que estar unidos para que el trabajo se nos haga mas fácil, y todos salir adelante y en beneficio de la Institución y la comunidad.

Tabla 7

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

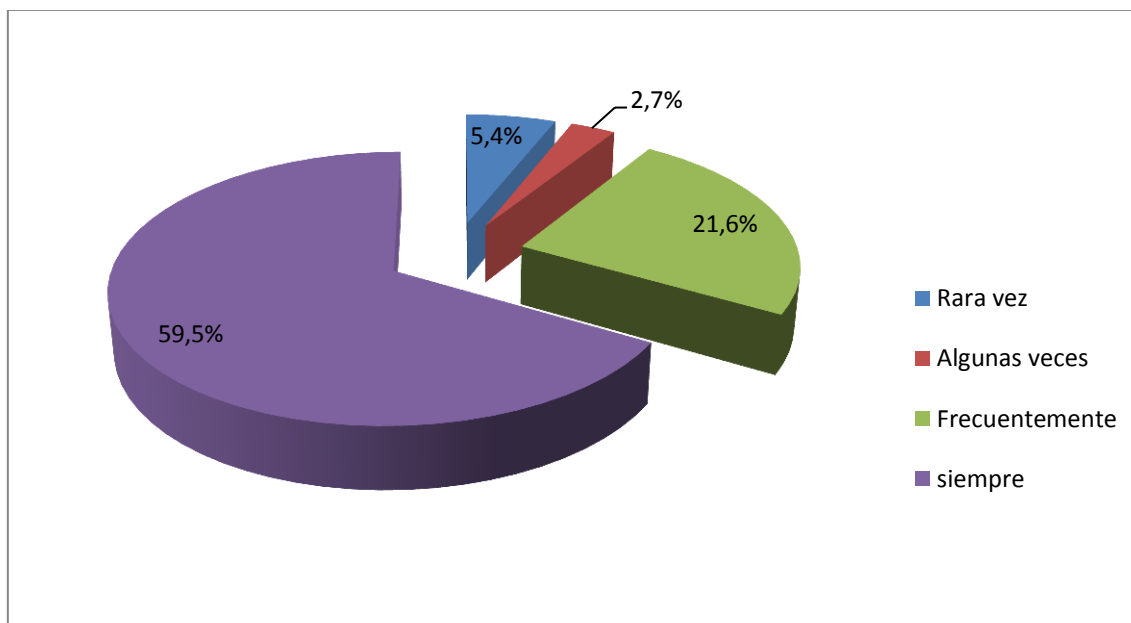
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

Total docentes: 37

7. DIMENSIÓN CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.			0,0	2	5,4	8	21,6	27	73,0	37	100	
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.			0,0	1	2,7	13	35,1	23	62,2	37	100	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.			0,0	3	8,1	12	32,4	22	59,5	37	100	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.			0,0	2	5,4	14	37,8	21	56,8	37	100	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			0,0	1	2,7	16	43,2	20	54,1	37	100	
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.			0,0	3	8,1	14	37,8	20	54,1	37	100	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.		2	5,4	3	8,1	11	29,7	21	56,8	37	100	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.			0,0	1	2,7	7	18,9	29	78,4	37	100	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.			0,0	2	5,4	9	24,3	26	70,3	37	100	
TOTAL		2		18		104		182		306		
PUNTAJE		0,05		0,92		8,01		18,75		27,72		
PUNTAJE PROMEDIO		0,00		0,02		0,22		0,51		0,75		

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 7**Análisis**

En la dimensión del clima de trabajo tenemos un porcentaje de 5.4% de docentes que rara vez sitúan en el terreno profesional, los conflictos que se dan del trabajo y con un 2,7% de docentes que alguna veces dispone y procura la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto, también tenemos el 21.6% de docentes que frecuentemente busca espacio y tiempo para mejorar la comunicación con los compañeros y con un 59.5% de docentes que siempre se identifican de manera personal con las actividades que se utilizan en conjunto.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación del docente sobre el desempeño docente en la dimensión del clima de trabajo existe un porcentaje regular en cuanto al clima de trabajo de los docentes, quiere decir que el clima donde desempeño su trabajo profesional no presenta mayor dificultad.

Tabla 8

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

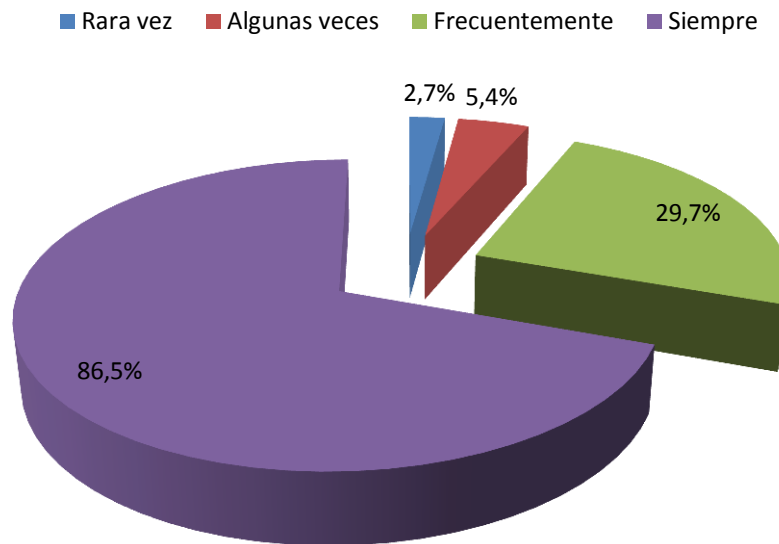
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

Total docentes: 37

1. DIMENSIÓN DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.			0,0		0,0	5	13,5	32	86,5	37	100	
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.			0,0		0,0	6	16,2	31	83,8	37	100	
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.			0,0		0,0	9	24,3	28	75,7	37	100	
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.			0,0	1	2,7	9	24,3	27	73,0	37	100	
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.			0,0		0,0	6	16,2	31	83,8	37	100	
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.		1	2,7	1	2,7	8	21,6	27	73,0	37	100	
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.			0,0	1	2,7	10	27,0	26	70,3	37	100	
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.			0,0	1	2,7	6	16,2	30	81,1	37	100	
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.			0,0	2	5,4	11	29,7	24	64,9	37	100	
TOTAL		1		6		70		224		301		
PUNTAJE		0,10		1,15		20,23		86,24		107,72		
PUNTAJE PROMEDIO		0,00		0,03		0,55		2,33		2,91		

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 8**Análisis**

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas tenemos un 2.7% de docentes rara vez utilizan bibliografía actualiza, y un 5.4% de docentes alguna vez elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales. También tenemos un 29.7% de docentes que frecuentemente elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación del docente del desempeño docente en habilidades pedagógicas y didácticas existe un porcentaje regular lo cual significa que hay debilidad en la planificación de las clases; la misma que se corrige con el seminario taller de metodología aplicada en el aula de la nueva reforma curricular que beneficia a todos los docentes.

Tabla 9

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

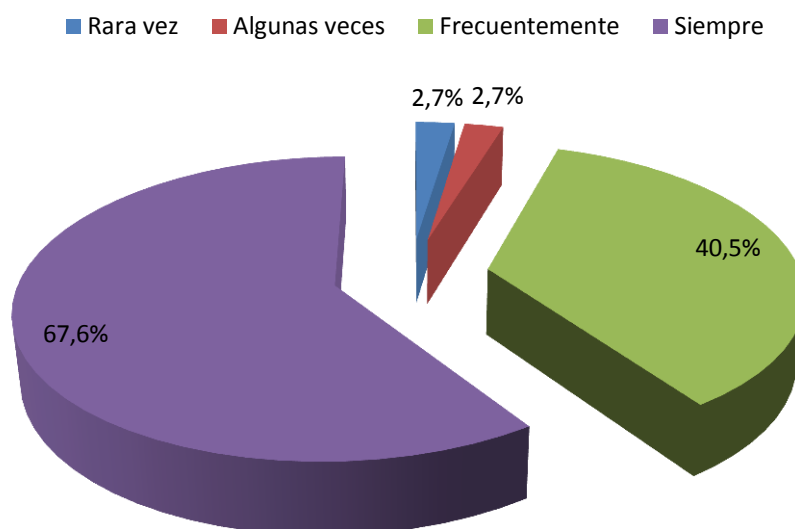
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

Total docentes: 37

2. DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.				0,0		0,0	12	32,4	25	67,6	37	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.				0,0		0,0	11	29,7	26	70,3	37	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.				0,0		0,0	15	40,5	22	59,5	37	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.				0,0	1	2,7	11	29,7	25	67,6	37	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,			1	2,7	1	2,7	12	32,4	23	62,2	37	100
TOTAL			1		2		61		121		185	
PUNTAJE			0,10		0,38		17,63		46,59		64,69	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,01		0,48		1,26		1,75	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno “Ab. Jaime Roldos Aguilera”

Elaboración: Deida Núñez Blaseca

Grafico 9**Análisis**

En la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos tenemos los siguientes porcentajes con el 2.7% de docentes rara vez programa de actividades para realizar con padres de familia y un 2.7% de docentes que algunas veces llegan puntualmente a las reuniones a las que se los convoca, también tenemos el 40.7% de docentes que frecuentemente entregan las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre o quimestre; también tenemos un 67.6% de docentes que siempre llegan puntualmente a las reuniones a las que se los convoca.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación a los docentes del desempeño profesional docente en el cumplimiento de normas y reglamentos existen un porcentaje aceptable pero que se mejora con el taller de liderazgo educativo el mismo que está basado en normas y reglamentos para el mejoramiento del desempeño docente y estas normas y reglamentos sean aplicados correctamente.

Tabla 10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

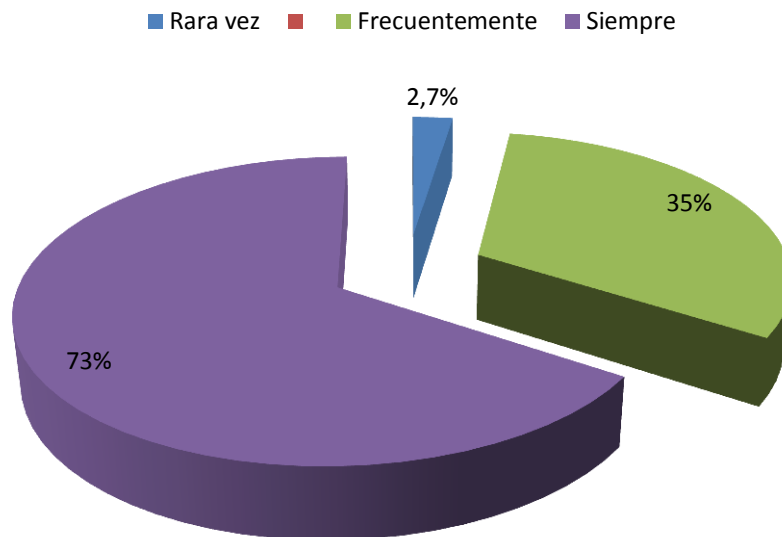
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

Total docentes: 37

3. DIMENSIÓN DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1.Propone nuevas iniciativas de trabajo.					1	2,7	9	24,3	27	73,0	37	100
3.2.Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					1	2,7	10	27,0	26	70,3	37	100
3.3.Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					1	2,7	12	32,4	24	64,9	37	100
3.4.Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					1	2,7	13	35,1	23	62,2	37	100
TOTAL			0		4		44		100		148	
PUNTAJE			0,00		0,77		12,72		38,50		51,98	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,02		0,34		1,04		1,40	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno “Ab. Jaime Roldos Aguilera”

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 10**Análisis**

En la dimensión de disposición al cambio en educación tenemos los siguientes porcentajes con el 2.7% de los docentes algunas veces investigan nuevas reformas de enseñanza del área en que dicta; luego con un 35% de docentes frecuentemente logran identificarse de manera personal en las actividades que realizan, y por ultimo tenemos 73.0% de docentes que siempre proponen nuevas iniciativas de trabajo.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación a los docentes de desempeño profesional docente en la disposición al cambio la educación tenemos un porcentaje bueno que si están disponibles a cambiar pero existe un porcentaje considerable que no quiere el cambio esto es bastante perjudicial para la clase educativa, por esa razón los docentes que se oponen deben cambiar de opinión y asistir a las capacitaciones y de esa forma se nivelen con los demás compañeros y les servirá de mucho provecho para todos los que trabajan en esta institución educativa.

Tabla 11

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

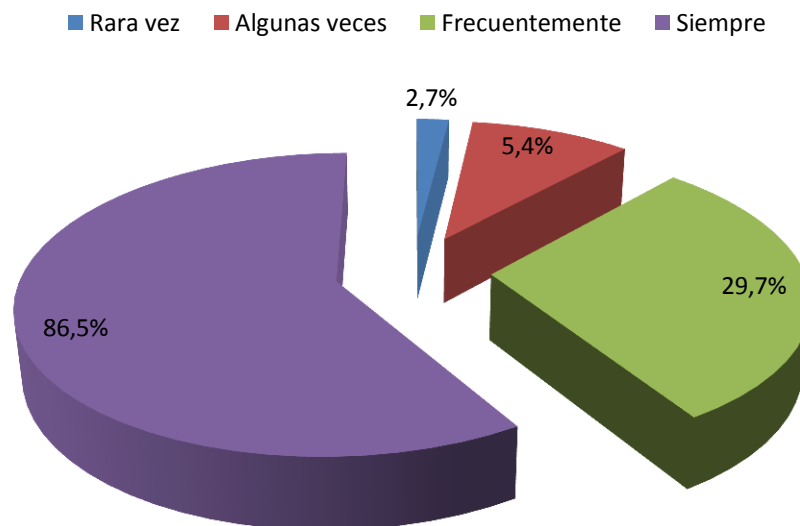
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

Total docentes: 37

4. DIMENSIÓN DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.			0,0		0,0		7	18,9	30	81,1	37	100	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.			0,0		0,0		9	24,3	28	75,7	37	100	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.			0,0		0,0		6	16,2	31	83,8	37	100	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.			0,0		0,0		12	32,4	25	67,6	37	100	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.			1	2,7	1	2,7	14	37,8	21	56,8	37	100	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.			0,0		4	10,8	11	29,7	22	59,5	37	100	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.			0,0		5	13,5	9	24,3	23	62,2	37	100	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.			0,0		0,0		15	40,5	22	59,5	37	100	
TOTAL			1		10		83		202		296		
PUNTAJE			0,10		1,92		23,99		77,77		103,77		
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,05		0,65		2,10		2,80		

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 11**Análisis**

En la dimensión de desarrollo emocional tenemos un 2.7% de docentes que rara vez se sienten gratificados con la relación afectiva con los estudiantes; y un 13.5% de docentes que algunas veces se preocupan sinceramente por la falta de un compañero. También tenemos un 40.5% de docentes que frecuentemente se preocupan por que su apariencia personal sea la mejor. Y con el 81.1% de docentes que siempre se preocupan del trato a los compañeros con cordialidad.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación a los docentes del desempeño docente en la dimensión del desarrollo emocional tenemos un puntaje bueno, esto quiere decir que todas las personas es fundamental tener una estabilidad emocional especialmente en el trabajo. Y como docente con mucha mas razón el estado emocional debe estar controlado para tener una enseñanza y aprendizaje de calidad que beneficia a todos los estudiantes.

Tabla 12

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta)
para la evaluación de los docentes por parte del rector)**

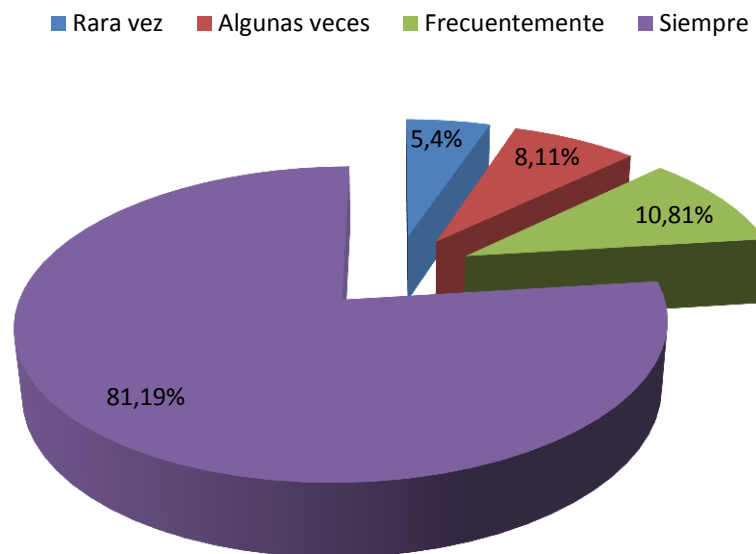
Total docentes: 37

1. DIMENSIÓN SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.			1	2,70	1	2,70	2	5,41	33	89,19	37	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.			1	2,70	3	8,11	4	10,81	29	78,38	37	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.			1	2,70		0,00	3	8,11	33	89,19	37	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.			1	2,70		0,00	1	2,70	35	94,59	37	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.			1	2,70	2	5,41	3	8,11	31	83,78	37	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.			2	5,41	3	8,11	3	8,11	29	78,38	37	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.			1	2,70	2	5,41	3	8,11	31	83,78	37	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.			1	2,70	1	2,70	4	10,81	31	83,78	37	100
TOTAL			9		12		23		252		296	
PUNTAJE			0,67		1,78		5,08		74,34		81,87	
PUNTAJE PROMEDIO			0,02		0,05		0,14		2,01		2,21	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 12



Análisis

En la dimensión sociedad pedagógica tenemos el 5.41% de docente que rara vez explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes y con un 8.11% de docentes que algunas veces si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama a los padres de familia o representante; también tenemos un 10.81% de docentes que frecuentemente desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto. Y con el 81.19% de docentes siempre propicia el debate y el respeto por las opciones diferentes.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación por parte de los directivos a los docentes del desempeño profesional docente en la dimensión de sociedad pedagógica tenemos un puntaje bueno, pero también hay un puntaje regular esto significa que hay que corregir en base a los resultados, por lo que los docentes deben aplicarlos para mejorar y tener una buena enseñanza y aprendizaje y que beneficiara tanto a los estudiantes, docentes y padres de familia.

Tabla 13

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

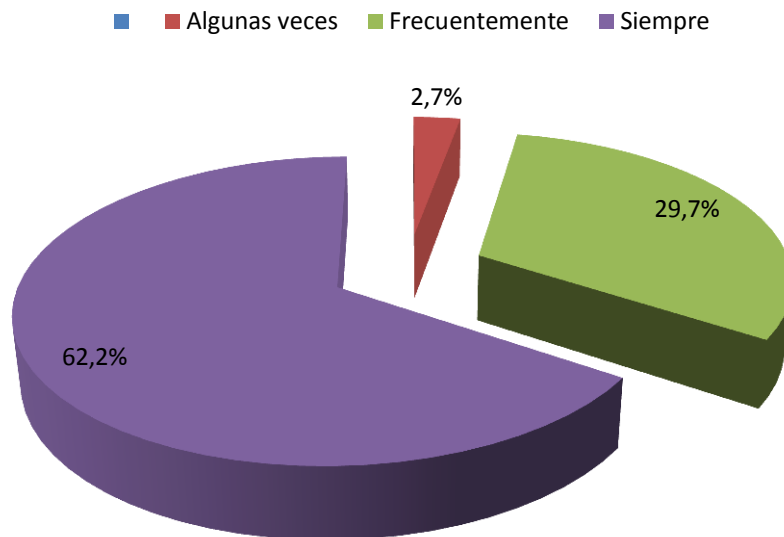
Total docentes: 37

2. DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
En promedio, el docente de su institución:													
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.						0,0	10	27,0	27	73,0	37	100	
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.						0,0	12	32,4	25	67,6	37	100	
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.						0,0	15	40,5	22	59,5	37	100	
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					1	2,7	12	32,4	24	64,9	37	100	
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					1	2,7	13	35,1	23	62,2	37	100	
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					1	2,7	11	29,7	25	67,6	37	100	
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					1	2,7	9	24,3	27	73,0	37	100	
TOTAL			0		4		82		173		259		
PUNTAJE			0,00		0,59		18,12		51,04		69,75		
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,02		0,49		1,38		1,89		

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 13



Análisis

En las dimensiones atención a estudiantes con necesidades especiales, tenemos un 2,7% de docentes algunas veces pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, y con el 29,7% de docentes que frecuentemente se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de una entrevista, cuadernos o a través de una entrevista personal. También tenemos con un 62,2% de docentes que siempre permiten que el estudiante con alguna necesidad especial se integre emocionalmente al mismo trabajo de la clase.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación por parte de los directivos a los docentes del desempeño profesional docente en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales tenemos un puntaje regular por el cual debe corregir, el docente siempre el docente debe tener una mejor precaución con la interacción activa de los estudiantes durante la hora clase, si le permite activar y desarrollar su intelecto efectivo igual que los demás especialmente en los niños de educación general básica, y comunicar de inmediato a los padres de familia, porque la atención sea conjunta y la enseñanza se le facilite al estudiante y al docente, y padre de familia.

Tabla 14

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

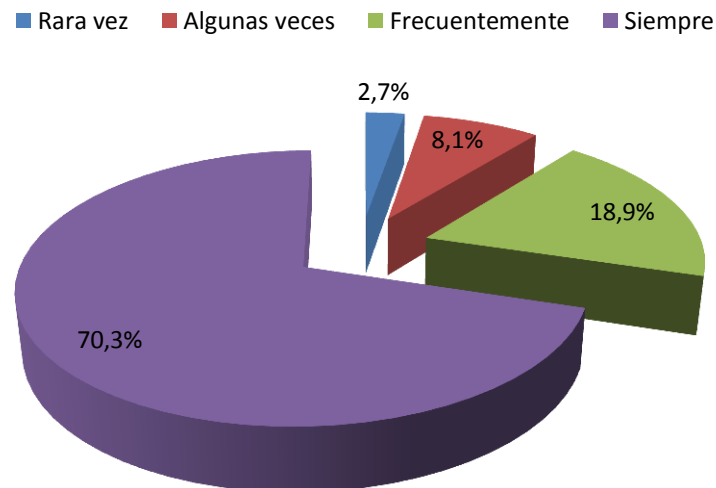
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

Total docentes: 37

3. DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS(2.94 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
En promedio, el docente de su institución:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1.Utiliza bibliografía actualizada.			0,0		2	5,4	8	21,6	27	73,0	37	100
3.2.Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.			0,0		1	2,7	7	18,9	29	78,4	37	100
3.3.Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.			0,0			0,0	8	21,6	29	78,4	37	100
3.4.Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.			0,0			0,0	7	18,9	30	81,1	37	100
3.5.Planifica las clases en el marco del currículo nacional.			0,0		1	2,7	7	18,9	29	78,4	37	100
3.6.Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.			0,0			0,0	7	18,9	30	81,1	37	100
3.7.Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.			0,0			0,0	6	16,2	31	83,8	37	100
3.8.Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.			0,0			0,0	5	13,5	32	86,5	37	100
3.9.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.			0,0		3	8,1	8	21,6	26	70,3	37	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.			1	2,7	2	5,4	9	24,3	25	67,6	37	100
TOTAL			1		9		72		288		370	
PUNTAJE			0,07		1,33		15,91		84,96		102,28	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,04		0,43		2,30		2,76	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 14**Análisis**

En las dimensiones de habilidades pedagógicas tenemos un 2,7% de docentes que rara vez preparan la clase en función de las necesidades de los estudiantes exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria y con un 8,1% de docentes que algunas veces utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases, también tenemos con un 18,9% de docentes que frecuentemente entregan el plan anual de la unidad didáctica en las plazas estipuladas por las autoridades y con 70,3% de docentes que siempre utilizan tecnología de comunicación e información para sus clases.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación por parte de los directivos a los docentes del desempeño profesional docente en la dimensión de habilidades pedagógicas tenemos un puntaje regular porque esta fallando bastante en estas habilidades especialmente en la práctica de pedagogía lo que debe superar asistiendo los docentes a los seminarios y talleres pedagógicos de metodología y habilidades didácticas.

Tabla 15

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

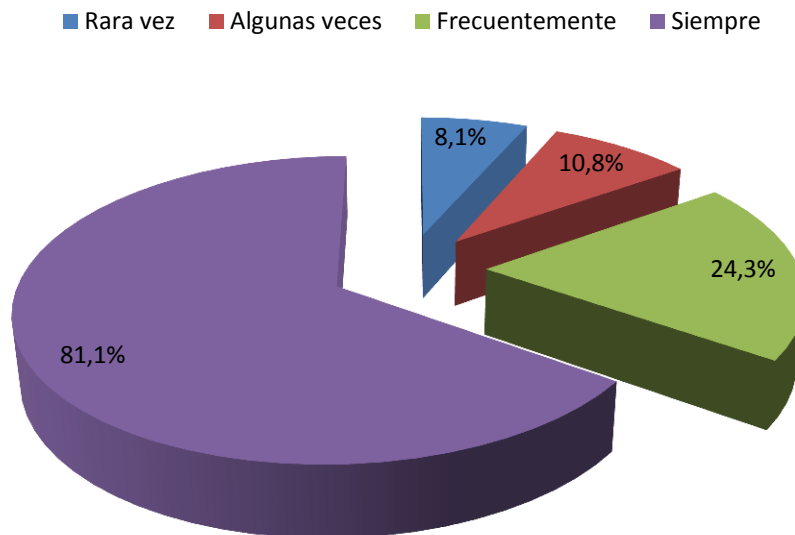
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

Total docentes: 37

4. DIMENSIÓN APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
En promedio, el docente de su institución:													
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.				0,0		0,0	7	18,9	30	81,1	37	100	
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			2	5,4	2	5,4	8	21,6	25	67,6	37	100	
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.				0,0		0,0	8	21,6	29	78,4	37	100	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.			3	8,1	4	10,8	6	16,2	24	64,9	37	100	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.				0,0	4	10,8	9	24,3	24	64,9	37	100	
TOTAL			5		10		38		132		185		
PUNTAJE			0,37		1,48		8,40		38,94		49,19		
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,04		0,23		1,05		1,33		

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 15**Análisis**

En la dimensión de aplicación de normas y reglamentos tenemos un 8,1% de docentes que rara vez les gusta participar en los concejos directivos o técnicos y con un 10,8% de docentes que alguna vez llegan puntualmente a todas las clases, también tenemos 24,3 de docentes que frecuentemente llega puntualmente a todas las clases, también tenemos un porcentaje de un 81,1% de docentes que siempre aplica el reglamento interno de la Institución en las actividades que le competen.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación por parte de los directivos a los docentes en el desempeño profesional docente en la dimensión de aplicación de normas y reglamentos tenemos un puntaje eficiente en que rara vez les gusta a los docentes participar en los consejos directivos, donde esto puede ser corregido pero también tenemos un porcentaje muy bueno en la aplicación del reglamento interno esto es una herramienta muy importante que debe ser correctamente aplicada para que la Institución funcione por un buen camino y tener una educación de calidad.

Tabla 16

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013.

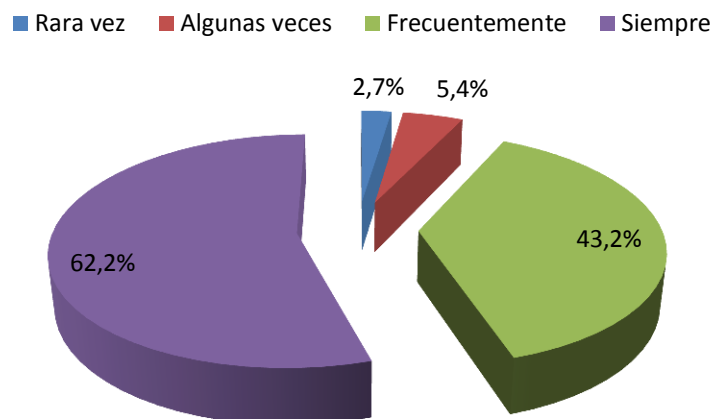
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

Total docentes: 37

5. DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
En promedio, el docente de su institución:													
5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.				0,0	1	2,7	14	37,8	22	59,5	37	100	
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes			1	2,7	1	2,7	14	37,8	21	56,8	37	100	
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.				0,0	1	2,7	13	35,1	23	62,2	37	100	
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.				0,0	2	5,4	16	43,2	19	51,4	37	100	
TOTAL			1		5		57		85		148		
PUNTAJE			0,07		0,74		12,60		25,08		38,49		
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,02		0,34		0,68		1,04		

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno “Ab. Jaime Roldos Aguilera”

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 16**Análisis**

En las dimensiones de relaciones con la comunidad tenemos un 2,7% de docentes que rara vez les gusta programar actividades para realizar actividades con padres de familia representantes y estudiantes, y un 5,4 de docentes que algunas veces participan en actividades de la Institución relacionadas con el desarrollo comunitario. También existe un 43,2% del docente que frecuentemente participa en las actividades de la Institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad y con un 62,2 % de docentes que siempre comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las practicas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación por parte de los directivos a los docentes del desempeño profesional docente en la dimensión de la relación con la comunidad, tenemos un puntaje bueno en cuanto a compartir estrategias entre compañeros y recalcar con los docentes que rara vez les gusta programar actividades con padres de familia y comunidad esto se debe de cambiar, corregir porque uno como docente hay que estar siempre en contacto con la comunidad involucrarse con ella participando en los programas comunitarios como son las actividades tradicionales del Cantón, parroquia y comunidad. Nunca debemos negarnos ha participar siempre debemos estar dispuestos para colaborar en lo que sea posible.

Tabla 17

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

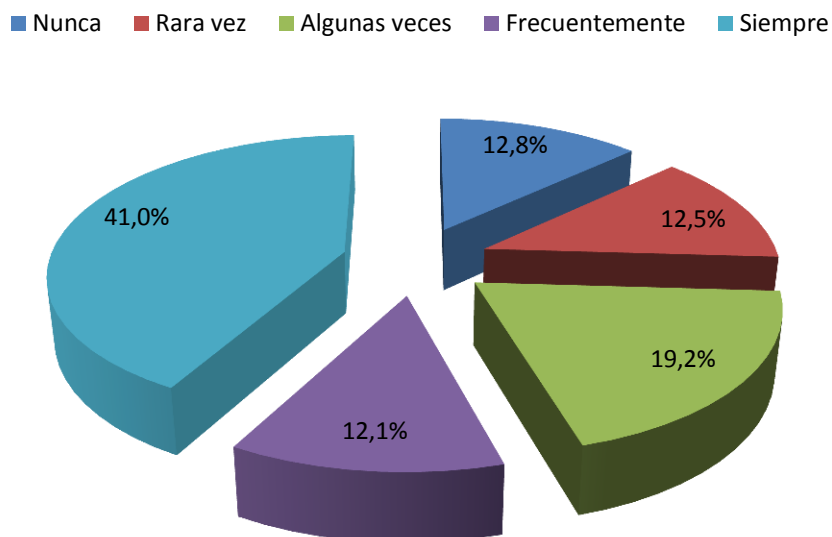
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes).

Total Estudiantes: 34

1. DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	33	9,6	52	15,1	66	19,2	98	28,5	95	27,6	344	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	32	9,3	43	12,5	60	17,4	88	25,6	121	35,2	344	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	37	10,8	48	14,0	56	16,3	74	21,5	129	37,5	344	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	31	9,0	51	14,8	48	14,0	76	22,1	138	40,1	344	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	44	12,8	43	12,5	42	12,2	100	29,1	115	33,4	344	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	43	12,5	44	12,8	21	6,1	95	27,6	141	41,0	344	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	43	12,5	40	11,6	66	19,2	93	27,0	102	29,7	344	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	38	11,0	56	16,3	56	16,3	84	24,4	110	32,0	344	100
1.8.2. Sintetizar.	40	11,6	58	16,9	36	10,5	70	20,3	140	40,7	344	100
1.8.3. Reflexionar.	36	10,5	45	13,1	52	15,1	99	28,8	112	32,6	344	100
1.8.4. Observar.	40	11,6	54	15,7	29	8,4	93	27,0	128	37,2	344	100
1.8.5. Descubrir.	38	11,0	43	12,5	31	9,0	110	32,0	122	35,5	344	100
1.8.6. Redactar con claridad.	37	10,8	55	16,0	44	12,8	86	25,0	122	35,5	344	100
1.8.7. Escribir correctamente.	29	8,4	65	18,9	32	9,3	94	27,3	124	36,0	344	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	29	8,4	55	16,0	49	14,2	97	28,2	114	33,1	344	100
TOTAL			752		688		1357		1330		4677	
PUNTAJE			12,86		235,98		697,50		912,3		1858,7	
PUNTAJE PROMEDIO			0,04		0,69		2,03		2,65		5,40	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 17**Análisis**

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas tenemos un 12.8% de docentes que nunca ejemplifican los temas tratados y con un 12.5% de docentes que rara vez dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.

También existe un 19.2% de docentes que algunas veces utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases y un 12.1% de docentes que frecuentemente realizan una introducción antes de realizar un nuevo tema o contenido y con un 41,0% de docentes tenemos que siempre adecua los temas a los intereses de los estudiantes.

Interpretación

Según el resultado de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del desempeño profesional docente en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, existe un puntaje eficiente esto refleja la cruda realidad que existe que mi importismo por parte de los docentes, y esto si es preocupante porque de esa forma de impartir una clase sin dar un ejemplo concreto con criterio de desempeño que el estudiante capte, entienda y el también pueda aportar en la clase, esto se corrige con la capacitación de metodología, pedagogía de todas las áreas.

Tabla 18

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO"AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

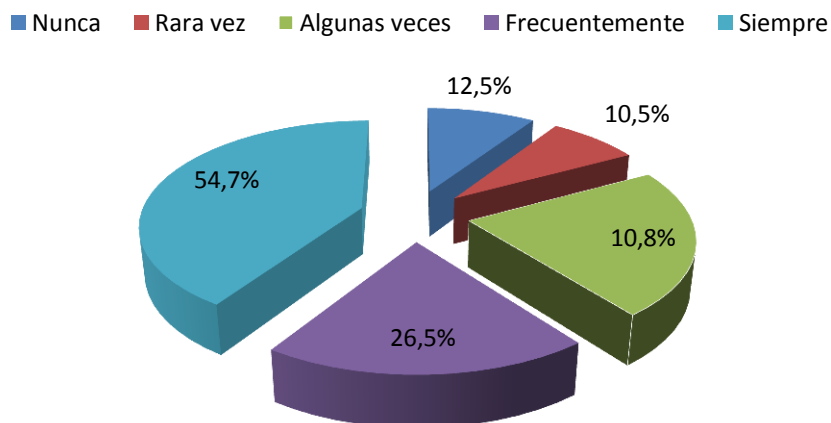
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

Total Estudiantes: 344

2. DIMENSIÓN HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	35	10,2	30	8,7	38	11,0	80	23,3	161	46,8	344	100
2.2.Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	43	12,5	20	5,8	29	8,4	70	20,3	182	52,9	344	100
2.3.Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	25	7,3	41	11,9	24	7,0	66	19,2	188	54,7	344	100
2.4.Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	36	10,5	22	6,4	36	10,5	91	26,5	159	46,2	344	100
2.5.Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	29	8,4	36	10,5	31	9,0	71	20,6	177	51,5	344	100
2.6.Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	35	10,2	25	7,3	37	10,8	98	28,5	149	43,3	344	100
TOTAL			174		195		476		1016		2064	
PUNTAJE			2,98		66,89		244,66		696,98		1011,5	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,19		0,71		2,03		2,94	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno"Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 18**Análisis**

En la dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógicas tenemos el 12.5% de docentes que nunca utilizan el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan y un 10.5% de docentes que rara vez realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase y con un 10.8% de docentes que algunas veces aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. También existe un 26.5% de docentes que frecuentemente preguntan a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, y con un 24.7% de docentes que siempre recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.

Interpretación

Según el resultado de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del desempeño profesional docente. En la dimensión de habilidades de sociedad pedagógica existe un puntaje muy bajo en cuanto al lenguaje adecuado en las clases, también que rara vez realicen los resúmenes. Estos estándares mencionados deben ser corregidos por que nunca una clase para que pueda ser comprendida debe estar actualizada, analizada y resumida, o sintetizada siempre primero por el maestro no ir a improvisar sin tener las ideas claras para analizar y realizar ejemplos concretos con los estudiantes y que ellos comprendan eficientemente y puedan aportar con más ejemplos, ideas en la clase y sacar provecho de la misma.

Tabla 19

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, DURANTE EL AÑO 2012-2013

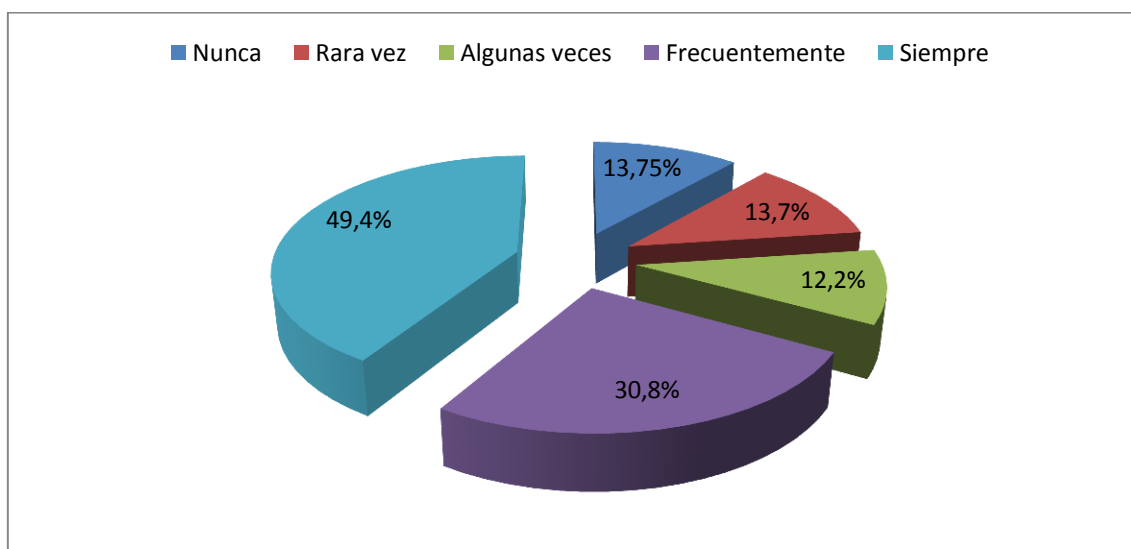
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

Total Estudiantes: 344

3. DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1.Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	38	11,0	22	6,4	35	10,2	79	23,0	170	49,4	344	100
3.2.Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	47	13,7	30	8,7	37	10,8	124	36,0	106	30,8	344	100
3.3.Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	34	9,9	23	6,7	29	8,4	106	30,8	152	44,2	344	100
3.4.Envía tareas extras a la casa.	41	11,9	35	10,2	42	12,2	78	22,7	148	43,0	344	100
3.5.Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	36	10,5	27	7,8	44	12,8	85	24,7	152	44,2	344	100
3.6.Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	29	8,4	42	12,2	31	9,0	102	29,7	140	40,7	344	100
3.7.Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	40	11,6	47	13,7	39	11,3	89	25,9	129	37,5	344	100
TOTAL			226		257		663		997		2408	
PUNTAJE			3,86		88,15		340,78		683,94		1116,74	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,26		0,99		1,99		3,25	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 19**Análisis**

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales tenemos con el 13.7% de docentes que nunca realizan evaluaciones individuales al finalizar la clase, y con el 13,7% de docentes que rara vez promueven integración espontanea del estudiante al ritmo de la clase, y con un 12.2% de docentes algunas veces envían tareas extras a la casa. También existe un 38.8% de docentes que frecuentemente comunican individualmente a los padres de familia o representante a través de esquelas, notas escritas o entrevistas personales, y con un 49.4% de docentes que siempre se preocupan por los estudiantes que faltan y llaman a los padres de familia o representante.

Interpretación

Según el resultado de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del desempeño profesional docente, en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, existe un puntaje deficiente en cuanto a los docentes que nunca realizan evaluaciones y que rara vez promueven integración con los estudiantes y con el no envió de tareas a la casa y lo mas preocupante es en la falta de comunicación del docente y el padre de familia o representante ya que esto es un parámetro primordial para mejorar la calidad del desempeño profesional docente, esto se corrige con taller de interacción, valores para los docentes de esta Institución Educativa.

Tabla 20

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

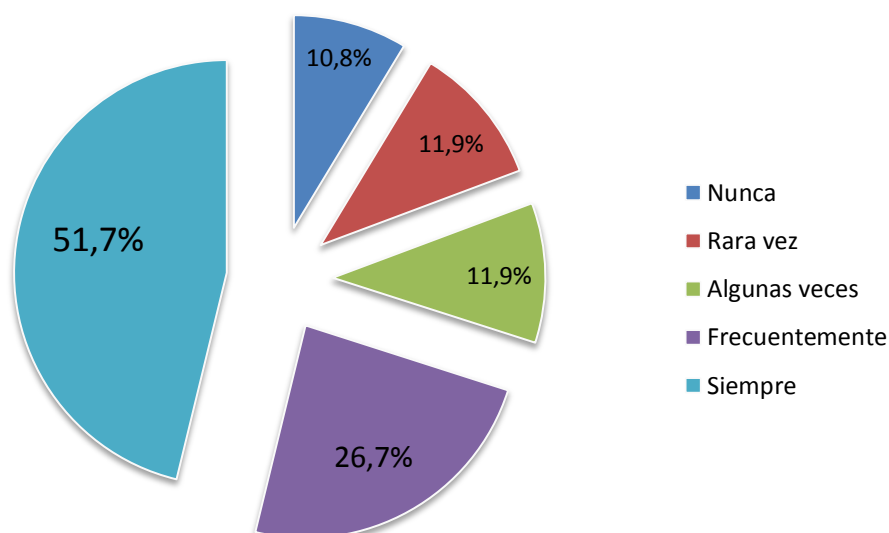
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

Total Estudiantes: 344

4. DIMENSIÓN RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1.Enseña a respetar a las personas diferentes.	36	10,5	33	9,6	28	8,1	75	21,8	172	50,0	344	100
4.2.Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	22	6,4	41	11,9	35	10,2	81	23,5	165	48,0	344	100
4.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	37	10,8	29	8,4	31	9,0	102	29,7	145	42,2	344	100
4.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	41	11,9	35	10,2	28	8,1	92	26,7	148	43,0	344	100
4.5.Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	26	7,6	25	7,3	39	11,3	76	22,1	178	51,7	344	100
4.6.Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	39	11,3	39	11,3	41	11,9	44	12,8	181	52,6	344	100
TOTAL			202		202		470		989		2064	
PUNTAJE			3,45		69,2		241,58		678,4		992,7	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,20		0,70		1,97		2,89	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno “Ab. Jaime Roldos Aguilera”

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 20**Análisis**

En la dimensión de relación con los estudiantes tenemos un 18.8% de docentes que nunca enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes y con un 11.9% de docentes que rara vez a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo, también existe un 11.9% de docentes que algunas veces tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, y con un 26.7% de docentes que frecuentemente toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes y con un 51.7% de docentes que siempre resuelven las actas indisciplinarias de los estudiantes sin agredirlos en forma verbal o crítica.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del desempeño profesional docente en la dimensión de relación con los estudiantes tenemos un puntaje regular por que existe que nunca los docentes enseñan a llevarse entre compañeros, también que rara vez tratan a los estudiantes con cortesía y respeto estos son los puntos mas críticos que existen en todas las instituciones y deben ser el parámetro principal de poder solucionar como docente antes que sea demasiado tarde, poniendo en practica una disciplina consciente y mediadora sin herir a los estudiantes, ni docentes, ni directivos, esto se soluciona a través del dialogo comprensivo.

Tabla 21

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

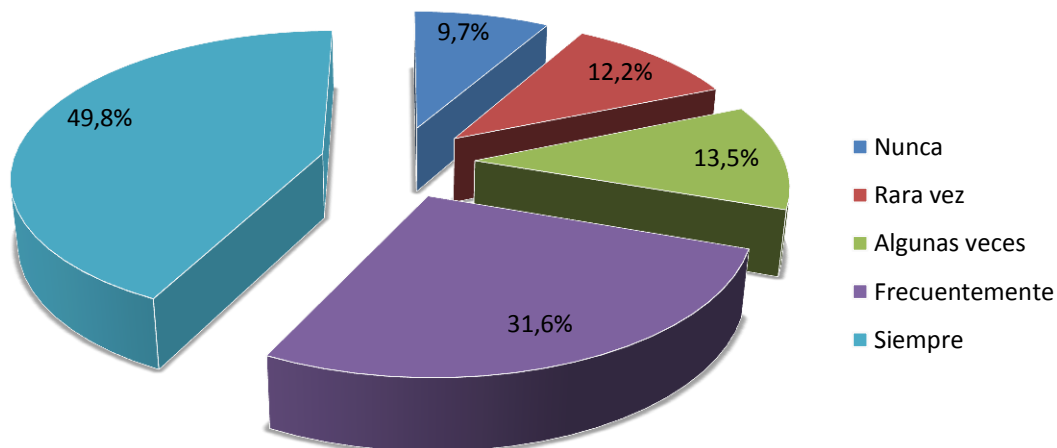
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes)

Total de Padres: 237

1. DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			N
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	23	9,7	29	12,2	26	11,0	66	27,8	93	39,2	237	100	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	19	8,0	25	10,5	32	13,5	43	18,1	118	49,8	237	100	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	18	7,6	22	9,3	18	7,6	75	31,6	104	43,9	237	100	
TOTAL			76		76		184		315		711		
PUNTAJE			1,60		32,00		116,29		265,55		415,43		
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,14		0,49		1,12		1,75		

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno “Ab. Jaime Roldos Aguilera”

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 21**Análisis**

En la dimensión de la relación con la comunidad tenemos el 9.7% de docentes que nunca planifican y realizan actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes y con un 12.2% de docentes que rara vez planifican y realizan actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. También existe un 13.5% de docentes que algunas veces colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y con un 31.6% de docentes que frecuentemente contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de sus miembros de la comunidad. También existe un 49.8% de docentes que siempre colaboran en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

Interpretación

Según el resultado de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del desempeño profesional docente en la dimensión de relación con la comunidad existe un puntaje muy bajo en los docentes que nunca y rara vez realizan actividades con los padres de familia según estos manifiestos, sobre las dimensiones deben ser tomados en cuenta de no descuidar el docente por que según la nueva ley de educación la comunidad también tiene la oportunidad de evaluarnos, y como docentes profesionales que somos no debemos fallar.

Tabla 22

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO"AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

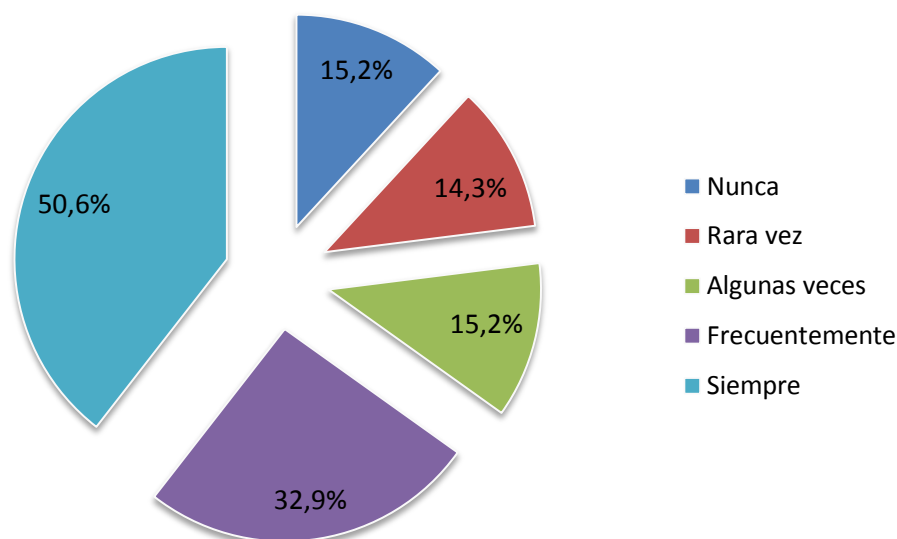
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes)

Total de Padres: 237

2. DIMENSIÓN NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	19	8,0	21	8,9	19	8,0	78	32,9	100	42,2	237	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	15	6,3	22	9,3	25	10,5	55	23,2	120	50,6	237	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	20	8,4	34	14,3	26	11,0	66	27,8	91	38,4	237	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	36	15,2	36	15,2	36	15,2	47	19,8	82	34,6	237	100
TOTAL			113		106		246		393		948	
PUNTAJE			2,38		44,63		155,47		331,30		533,78	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,19		0,66		1,40		2,25	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno"Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 22**Análisis**

En la dimensión de aplicación de Normas y Reglamentos tenemos un 15.8% de docentes que nunca se comunican con los padres de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representante. Y con un 14.3% de docentes que rara vez que entrega calificaciones oportunamente, y con un 15.2% de docentes que algunas veces se comunican con los padres de familia o representante para informar sobre el rendimiento de su hijo o representado. También existe un 32.9% de docente frecuentemente es puntual a la hora de iniciar las clases y con un 50.6% de docentes siempre permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del desempeño profesional docente en la dimensión de normas y reglamentos tenemos un puntaje bueno en cuanto a la puntualidad de comenzar la clase y que permanece el docente hasta el final de la jornada de trabajo; es importante practicar correctamente estos parámetros porque de esa forma servimos de ejemplo para los estudiantes, padres de familia y comunidad.

Tabla 23

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

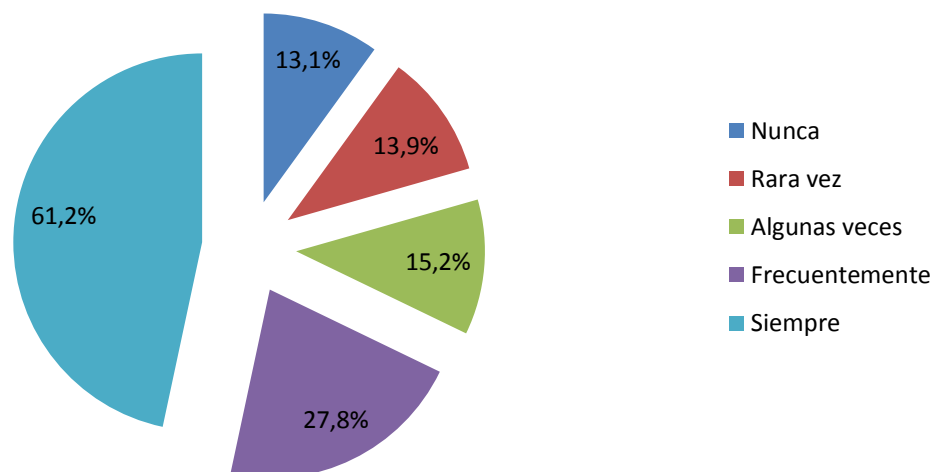
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes)

Total de Padres: 237

3. DIMENSIÓN SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1.Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.		0,0		0,0	29	12,2	63	26,6	145	61,2	237	100
3.2.Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	21	8,9	29	12,2	34	14,3	66	27,8	87	36,7	237	100
3.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	31	13,1	31	13,1	29	12,2	56	23,6	90	38,0	237	100
3.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	24	10,1	19	8,0	31	13,1	65	27,4	98	41,4	237	100
3.5.Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	19	8,0	21	8,9	36	15,2	45	19,0	116	48,9	237	100
3.6.Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	26	11,0	33	13,9	34	14,3	56	23,6	88	37,1	237	100
TOTAL			133		193		351		624		1422	
PUNTAJE			2,81		81,2		221,83		526,0		831,9	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,34		0,94		2,22		3,51	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca.

Gráfico 23**Análisis**

En la dimensión de la sociedad pedagógica tenemos un 13.1% de docentes que nunca enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes, con un 13,9% de docentes que rara vez se comunica con el padre de familia o representante de manera referencial a través de esquelas, notas escritas o entrevistas; también tenemos un 15.2% de docentes que algunas veces se preocupa cuando su hijo o representante falla. Con un 27.8% de docentes que frecuentemente resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado, también existe un 61.2% de docentes que siempre trata a su hijo e hija o representado con cortesía y respeto.

Interpretación

Según el resultado de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en el desempeño profesional docente. En la dimensión de sociabilidad pedagógica tenemos un puntaje bueno en cuanto al trato de su hijo o representado; también en la resolución de problemas e indisciplina de su hijo esto significa que si se aplica la sociedad pedagógica, pero si consiste un puntaje regular en cuanto el docente nunca enseña a mantener buenas relaciones con los demás compañeros y que rara vez se comunica con el padre de familia según la interpretación de estos parámetros deben ser tomados en cuenta con responsabilidad para tener una educación mejor en beneficio de todos.

Tabla 24

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

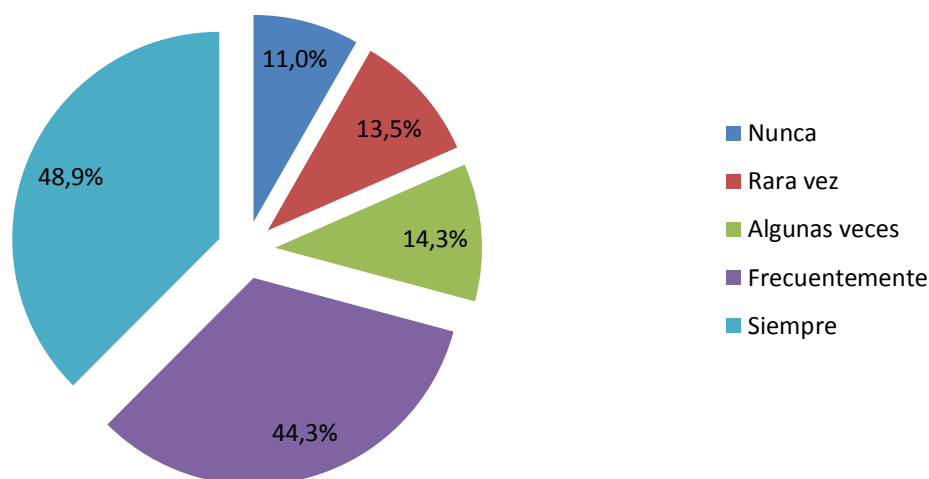
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes)

Total de Padres: 237

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	15	6,3	11	4,6	29	12,2	66	27,8	116	48,9	237	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	18	7,6	18	7,6	34	14,3	78	32,9	89	37,6	237	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	21	8,9	19	8,0	35	14,8	66	27,8	96	40,5	237	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	26	11,0	21	8,9	25	10,5	98	41,4	67	28,3	237	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	25	10,5	23	9,7	32	13,5	105	44,3	52	21,9	237	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	19	8,0	32	13,5	33	13,9	66	27,8	87	36,7	237	100
TOTAL			124		188		479		507		1422	
PUNTAJE			2,62		79,15		302,73		427,40		811,89	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,33		1,28		1,80		3,43	

Fuente: Encuesta a docentes del colegio Mixto Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Grafico 24**Análisis**

En la dimensión a atención a estudiantes con necesidades individuales tenemos, un 11.0% de docentes que nunca respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase, también tenemos un 13.5 de docentes que rara vez realiza talleres de recuperación pedagógicas en clases extras y con un 14.3% de docentes que algunas veces recomiendan que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado, también tenemos con un 44.3 de docentes que frecuentemente envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento y con un 48,9 de docentes que siempre atiende a su hijo o representado de manera específica.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en el desempeño profesional docente en la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales tenemos un puntaje bajo en que nunca respetan el ritmo de trabajo del estudiante, también los de rara vez realizan talleres de recuperación pedagógica. Estos parámetros se debe corregir con mucha responsabilidad porque la nueva ley de educación no permite que e estudiante pase de año sin saber ni podemos hacer perder el año para eso son los talleres de nivelación pedagógica (clases extras) y con mucha mas razón si el estudiantes es con necesidades especiales.

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

Tabla 25

DIMENSIONES	AUTOEVALUACIÓN DOCENTE %	COE VALUACIÓN DOCENTE %	EVALUACIÓN DEL RECTOR A LOS DOCENTES %	EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES A LOS DOCENTES %	EVALUACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA A DOCENTES %
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	86.1		94.04	71.35	69.50
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	50.82	84.1	93.87	49,22	
DESARROLLO EMOCIONAL	84.07	90.90			
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	77.66		91.74	67.70	67.92
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	84,46	91.14	90.47		66.76
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	78.49		88.13		69.16
CLIMA DE TRABAJO	80.64				
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN		90.90			
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.				70.31	
PUNTAJE TOTAL	542.24	357.04	458.25	558.58	273.34
PORCENTAJE	77.4%	89.2%	91.6%	86.1%	68.3%

Tabla 25

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clase)

¿El docente vive en la comunidad?

Si () No ()

¿Quién aplico la ficha?

Maestrante () Otro ()

ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA.

- () Matemáticas
- () Lenguaje
- () Ciencias Naturales
- () Ciencias Sociales
- () Historia
- () Literatura
- () Biología
- () Física
- () Química
- () Informática
- () Inglés
- () Otras

(Especifique)

() Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE.

Educación básica.

() 8º EB () 9º EB () 10º EB

Bachillerato.

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

Tabla 26

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clase)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	X	
2. Inicia su clase puntualmente.		X
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	X	
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	X	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	X	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	X	
Total respuestas	5	1
Puntaje total.	6.25	
Puntaje promedio.	0,83	

Interpretación

En cuanto a las actividades iniciales en la observación de la clase dada por los docentes se observa que existe un poco de impuntualidad en la iniciación de la clase.

Esto se corrige mejor distribuyendo su tiempo y de esa forma se supera estos inconvenientes para tener un mejor desempeño en la enseñanza y aprendizaje.

Tabla 27

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clase)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	X	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		X
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		X
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		X
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		X
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	X	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	X	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	X	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		X
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	X	
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		X
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		X
13. Envía tareas		X
Total respuestas	5	8
Puntaje total.	6,25	0
Puntaje promedio.	0,480	

Interpretación

Según la observación en el proceso de aprendizaje en la clase impartida tiene un porcentaje muy bajo en cuanto en no presentar el tema utilizando ejemplos reales, también podemos observar el no realizar al tema tratado con la velocidad en la que viven los estudiantes, el no envió de tareas.

También el no utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase todos estos puntos es de vital importancia que sean aplicados correctamente especialmente en la práctica pedagógica.

En caso de esta clase de observación carece de estos parámetros por eso los docentes deben corregir para obtener un mejor desempeño docente para beneficiar a todos los estudiantes y no tener unos profesionales mediocres.

Tabla 28

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA (datos tomados del instrumento para la observación de clase)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	X	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	X	
3. Valora la participación de los estudiantes.	X	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	X	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		X
Total respuestas	4	
Puntaje total.	5	
Puntaje promedio.	0,80	
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	4	

Interpretación

En cuanto al ambiente en el aula durante las clases impartidas tienen un puntaje bueno pero si se observo falencias en cuanto a la motivación a los estudiantes a participar en la clase, esto se corrige con ejemplos prácticos, llamativos con instrumento que al estudiante le llame la atención y le incentive a participar en las clases sin que el docente le llame la atención ni se sienta presionado a participar por parte del docente.

Tabla 45

**PUNTAJES OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DOCENTE**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	6.88		
Coevaluación de los docentes	8.86		
Evaluación de los docentes por el Rector	9.23		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	14.48		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10.94		
Observación de clase	17.5		
CALIFICACIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	67.89	B	BUENO

Tabla 29

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

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

Total directivos: 1

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS).													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.										1	100	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.			1	100								1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.										1	100	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.										1	100	1	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.										1	100	1	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.										1	100	1	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100				1	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.										1	100	1	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.										1	100	1	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.										1	100	1	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.							1	100				1	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.							1	100				1	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.							1	100				1	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades										1	100	1	100

del personal, para mejorar la gestión institucional.												
1.15.Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.								1	100	1	100	
1.16.Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.						1	100			1	100	
1.17.Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.								1	100	1	100	
1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.								1	100	1	100	
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.						1	100			1	100	
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.						1	100			1	100	
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.						1	100			1	100	
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio								1	100	1	100	
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.						1	100			1	100	
1001.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.						1	100			1	100	
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.								1	100	1	100	
1.26.Lidero el Consejo Técnico.								1	100	1	100	
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.						1	100			1	100	
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.								1	100	1	100	
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando						1	100			1	100	

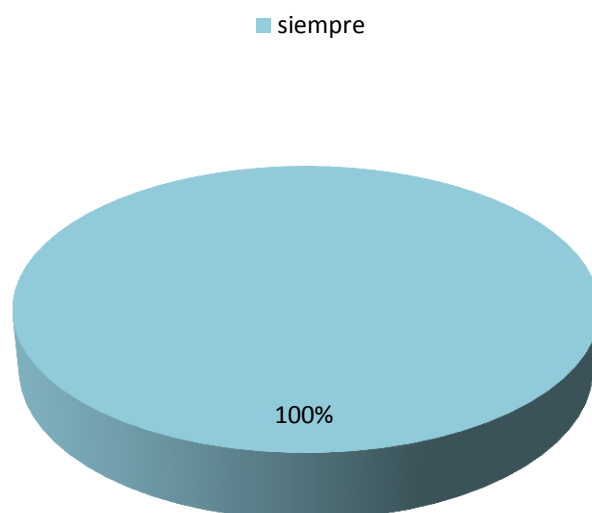
las normas y reglamentos respectivos.												
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.							1	100			1	100
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.							1	100			1	100
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.							1	100			1	100
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							1	100			1	100
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.							1	100			1	100
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.									1	100	1	100
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.							1	100			1	100
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.							1	100			1	100
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.									1	100	1	100
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.							1	100			1	100
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.							1	100			1	100
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.							1	100			1	100
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.							1	100			1	100
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.							1	100			1	100
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.							1	100			1	100
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.									1	100	1	100
1.46.Realizo contrataciones de personal docente,							1	100			1	100

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	100	1	100	
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.								1	100	1	100	
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.								1	100	1	100	
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.						1	100			1	100	
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.								1	100	1	100	
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	100			1	100	
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.						1	100			1	100	
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.								1	100	1	100	
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.						1	100			1	100	
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.								1	100	1	100	
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	100			1	100	
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.								1	100	1	100	
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de								1	100	1	100	

financiamiento.												
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.									1	100	1	100
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	100	1	100
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos									1	100	1	100
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.									1	100	1	100
TOTAL			1		0		31		31			
PUNTAJE			0,058		0,000		5,487		7,080			12,63
PUNTAJE PROMEDIO			0,058		0,000		5,487		7,080			12,63

Fuente: Encuesta al Rector del Colegio Nocturno “Ab. Jaime Roldos Aguilera”

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 29**Análisis**

En las dimensiones de competencias generales tenemos un 100% del directivo que siempre cumple con los parámetros de las competencias.

Interpretación

Según los resultados de la autoevaluación del director del desempeño profesional docente en la dimensión de competencias generales tenemos un puntaje eficiente porque los estándares se han cumplido satisfactoriamente en beneficio de la Institución educativa.

Tabla 30

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

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

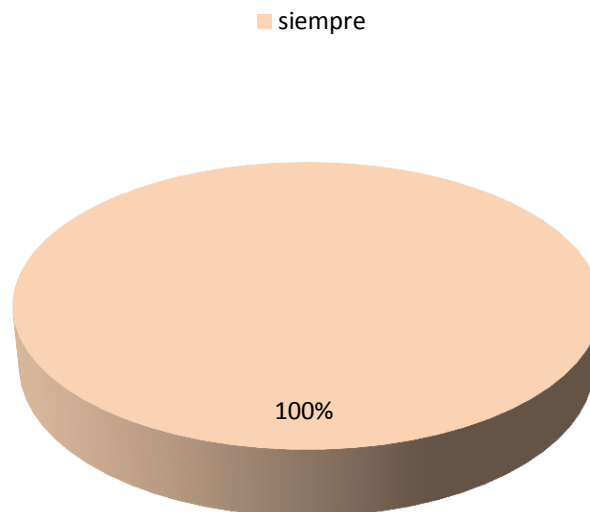
Total directivos: 1

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
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.							1	100			1	100	
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.									1	100	1	100	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.									1	100	1	100	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.							1	100			1	100	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.							1	100			1	100	
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.							1	100			1	100	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.							1	100			1	100	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							1	100			1	100	
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.							1	100			1	100	

2.10.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							1	100			1	100
2.11.Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.							1	100			1	100
2.12.Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									1	100	1	100
2.13.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.									1	100	1	100
2.14.Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.									1	100	1	100
TOTAL			0		0		9		5			
PUNTAJE			0,000		0,000		1,593		1,180		2,77	
PUNTAJE PROMEDIO			0,000		0,000		1,593		1,180		2,77	

Fuente: Encuesta al Rector.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 30**Análisis**

En la dimensión de competencias pedagógicas tenemos un 100% que los parámetros de competencias pedagógicas cumplidas.

Interpretación

Según los resultados de la autoevaluación de los directivos en la dimensión de competencias pedagógicas tenemos un puntaje muy bueno porque se han cumplido todos los estándares de competencia pedagógicos en beneficio de todos los estudiantes de esta Institución educativa.

Tabla 31

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

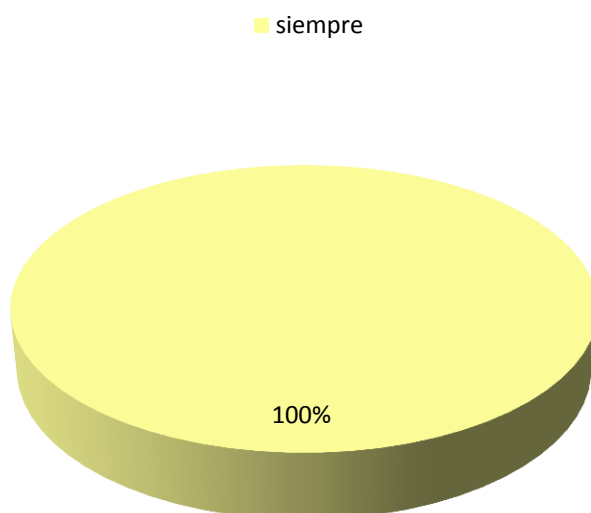
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del rector)

Total directivos: 1

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.09 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
										1	100	1	100
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										1	100	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										1	100	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										1	100	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										1	100	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										1	100	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										1	100	1	100
TOTAL			0		0		0			10			
PUNTAJE			0,000		0,000		0,000			2,360		2,09	
PUNTAJE PROMEDIO			0,000		0,000		0,000			2,360		2,09	

Fuente: Encuesta al Rector.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 31**Análisis**

En esta autoevaluación del rector en las dimensiones de competencias de liderazgo en la comunidad tenemos un porcentaje del 100% del directivo que se ubica en siempre, cumple con todos los parámetros y competencias como directivo de esta Institución.

Interpretación

Según los resultados de los análisis del directivo en su autoevaluación en la dimensión de competencias de liderazgo educativo existe un puntaje de excelencia pero este puntaje es porque es autoevaluación, porque no coincide con las demás evaluaciones.

Tabla 32

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO “AB. JAIME ROLDOS AGUILERA”, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (6), VICERRECTOR (1) E INSPECTOR (1): COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico)

Total docentes: 8

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.			0,00		0	6	75	2	25	8	100	
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.			0,00		0	4	50	4	50	8	100	
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo			0,00		0	5	63	3	38	8	100	
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.			0,00		0	8	100	0	0	8	100	
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos			0,00		0	3	38	5	63	8	100	
1.6.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.			0,00		0	4	50	4	50	8	100	
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.			0,00		0	6	75	2	25	8	100	
1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.			0,00		0	2	25	6	75	8	100	
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.			0,00		0	4	50	4	50	8	100	
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.			0,00		0	4	50	4	50	8	100	
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.			0,00		0	6	75	2	25	8	100	
1.13.Transforma los			0,00		0	4	50	4	50	8	100	

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.				0,00	0	5	63	3	38	8	100	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.				0,00	0	7	88	1	13	8	100	
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.				0,00	0	8	100	0	0		100	
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				0,00	0	6	75	2	25	8	100	
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.				0,00	0	6	75	2	25	8	100	
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.				0,00	0	7	88	1	13	8	100	
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.				0,00	0	8	100		0	8	100	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				0,00	0	4	50	4	50	8	100	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio				0,00	0	5	63	3	38	8	100	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				0,00	0	6	75	2	25	8	100	
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				0,00	0	4	50	4	50	8	100	
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				0,00	0	7	88	1	13	8	100	
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				0,00	0	8	100	0	0	8	100	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.				0,00	0	6	75	2	25	8	100	
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico,				0,00	0	7	88	1	13	8	100	

respetando las normas y reglamentos respectivos.												
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.			0,00		0	8	100	0	0	8	100	
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.			0,00		0		0	8	100	8	100	
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.			0,00		0	5	63	3	38	8	100	
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.			0,00		0	8	100		0	8	100	
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.			0,00		0	5	63	3	38	8	100	
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.			0,00		0	8	100		0	8	100	
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.			0,00		0	5	63	3	38	8	100	
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.			0,00	1	13	6	75	1	13	8	100	
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.			0,00		0	4	50	4	50	8	100	
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.44.Promueve la investigación pedagógica.			0,00	1	13	4	50	3	38	8	100	
1.45.Promueve la innovación pedagógica.			0,00		0	7	88	1	13	8	100	
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.			0,00	1	13	4	50	3	38	8	100	
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.			0,00	1	13	5	63	2	25	8	100	
1.48.Planifica y programa la utilización de los			0,00	1	13	6	75	1	13	8	100	

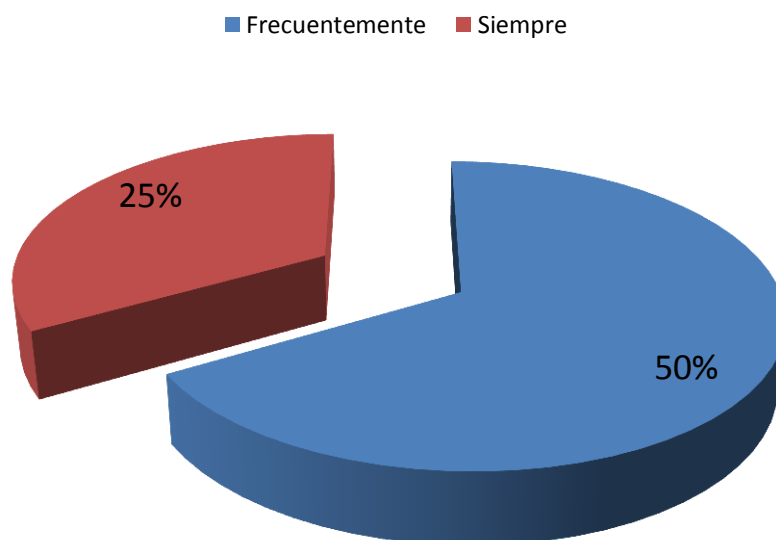
recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.												
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				0,00	1	13	4	50	3	38	8	100
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				0,00		0	4	50	4	50	8	100
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.				0,00	1	13	3	38	4	50	8	100
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.				0,00	1	13	3	38	4	50	8	100
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				0,00		0	6	75	2	25	8	100
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.				0,00		0	5	63	3	38	8	100
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.				0,00	1	13	3	38	4	50	8	100
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.				0,00		0	5	63	3	38	8	100
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.				0,00		0	6	75	2	25	8	100
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.				0,00		0	7	88	1	13	8	100
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.				0,00	1	13	6	75	1	13	8	100
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.				0,00		0	7	88	1	13	8	100
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.				0,00		0	6	75	2	25	8	100
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.				0,00		0	5	63	3	38	8	100

TOTAL			0		10		344		37		391
PUNTAJE			0,00		1,18		60,89		8,73		70,80
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,15		7,61		1,09		8,85

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Directivo.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 32



Análisis

En esta dimensión de competencias generales tenemos un porcentaje de 50% que frecuentemente define las actividades con base a los objetivos, y con un 25% que siempre controla adecuadamente el movimiento financiero de la Institución.

Interpretación

Según los resultados de los análisis de la evaluación del rector por parte del consejo directivo o técnico, vicerrector, inspector, en competencias generales tenemos un puntaje bajo en cuanto al control inadecuado del movimiento financiero, esto se debe corregir. También existe un puntaje bajo en definir las actividades con base a los objetivos no propicia responsabilidad para mantener actualizada las normas legales vigentes de esta Institución.

Tabla 33

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO, VICERRECTOR E INSPECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico.

Total docentes: 8

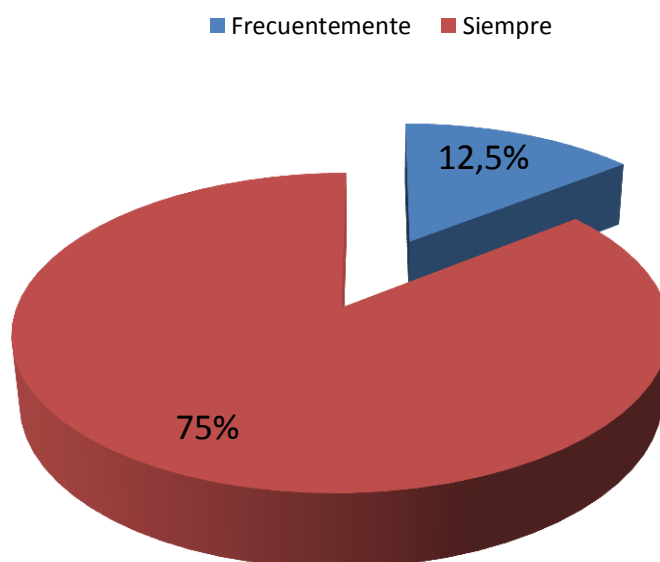
2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.									8	100	8	100
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.									8	100	8	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica									8	100	8	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.									8	100	8	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.									8	100	8	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.									8	100	8	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.									8	100	8	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.									8	100	8	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.									8	100	8	100
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.									8	100	8	100
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.									8	100	8	100
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									8	100	8	100
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.									8	100	8	100
2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el					1	12,5	1	12,5	6	75	8	100

aprendizaje de los estudiantes.										
TOTAL			0	1	1		110			
PUNTAJE			0,000	0,118	0,177		25,960		26,26	
PUNTAJE PROMEDIO			0,000	0,015	0,022		3,245		3,28	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Directivo.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 33



Análisis

En la dimensión de los directivos: incompetencias pedagógicas tenemos un puntaje de un 12.5% de directivos que frecuentemente y con un 75% que siempre orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

Interpretación

Según los resultados de los análisis de la evaluación del Director por parte de los directivos. En la dimensión de competencias pedagógicas tenemos un puntaje bueno en la mayoría de los puntos pedagógicos y de manera especial en la orientación a los padres de familia.

Tabla 34

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

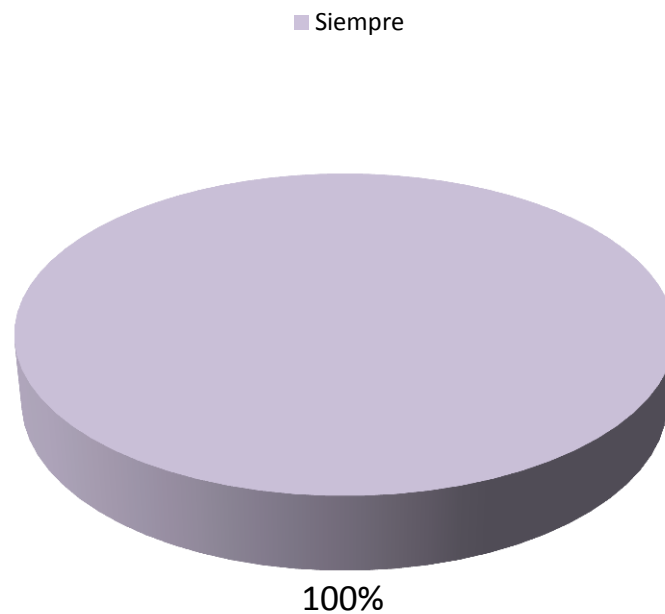
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO, VICERRECTOR E INSPECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico)

Total docentes: 8

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.12 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										8	100	8	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										8	100	8	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										8	100	8	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										8	100	8	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										8	100	8	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										8	100	8	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										8	100	8	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										8	100	8	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										8	100	8	100
TOTAL			0		0			0		72			
PUNTAJE			0,000		0,000			0,000		16,992			16,99
PUNTAJE PROMEDIO			0,000		0,000			0,000		2,124			2,12

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Directivo.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 34**Análisis**

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad de la evaluación del director por parte del concejo directivo tenemos un 100% de todas las dimensiones.

Interpretación

Según los resultados de los análisis de la evaluación del director por parte del concejo estudiantil en la dimensión de competencias del liderazgo en la comunidad tenemos un muy bueno porque todas las dimensiones que se ha propuesto han sido cumplidas en beneficio de toda la clase estudiantil de esta Institución Roldosista.

Tabla 35

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013.

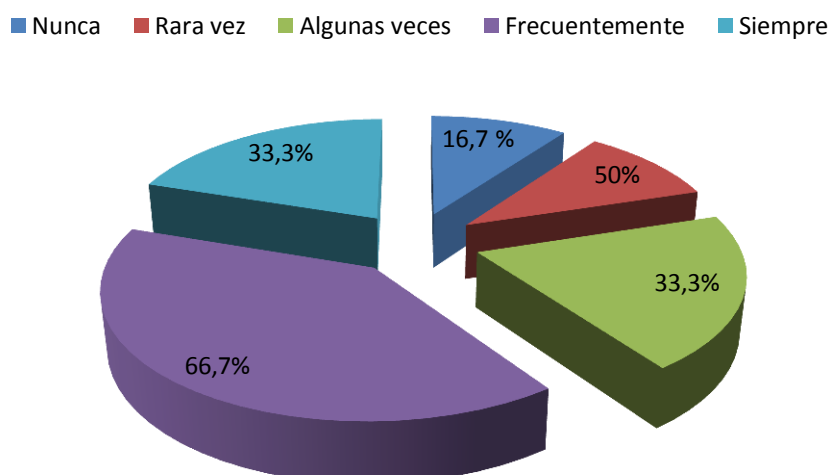
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil).

Total de estudiantes: 4

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0,0		0,0	2	33,3	1	16,7	3	50,0	6	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0,0	2	33,3	1	16,7	1	16,7	2	33,3	6	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos		0,0	1	16,7	1	16,7	2	33,3	2	33,3	6	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	16,7	1	16,7		0,0	4	66,7		0,0	6	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		0,0	1	16,7	2	33,3	3	50,0		0,0	6	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		0,0	1	16,7	1	16,7	4	66,7		0,0	6	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	16,7		0,0	1	16,7	2	33,3	2	33,3	6	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0,0	1	16,7	2	33,3	3	50,0		0,0	6	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	16,7	1	16,7	1	16,7	3	50,0		0,0	6	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0,0	2	33,3	1	16,7	1	16,7	2	33,3	6	100
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	3	50,0		0,0	3	50,0		0,0	6	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0,0	1	16,7		0,0	3	50,0	2	33,3	6	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	16,7	1	16,7	1	16,7	1	16,7	2	33,3	6	100
TOTAL			15		13		33		19		84	
PUNTAJE			0,27		4,64		17,69		13,59		36,18	
PUNTAJE PROMEDIO			0,04		0,77		2,95		2,26		6,03	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 35**Análisis**

En la dimensión de competencias generales tenemos un porcentaje de 16.7% el director nunca rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa y con un 50% que el director rara vez rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia a los organismos internos de la Institución, también tenemos un 33.3 % que el director algunas veces promueve la participación del Comité de padres de familia en las actividades del establecimiento. Y con un 66,7% el director frecuentemente supervisa la información del concejo o gobierno estudiantil. También tenemos un 33,3% que el director siempre falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad

Interpretación

Según los resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo del concejo estudiantil en la dimensión de competencias generales: Conocemos que existe un puntaje bajo en que el director nunca rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.

También que rara vez rinde cuentas en la ejecución de los recursos de los padres de familia, en estos parámetros siempre existía problemas porque es la verdad los directivos de las instituciones ya sean publicas o privadas nunca daban cuentas o si las daban era a conveniencia de ellos, osea la corrupción ha existido siempre pero con la nueva ley de educación este mal habito tiene que cambiar en beneficio de la clase educativa.

Tabla 36

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil)

Total estudiantes: 6

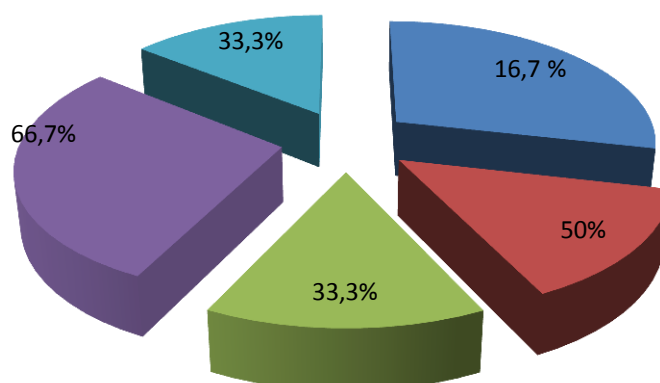
2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	2	33,3	1	16,6		0,0	2	33,3	1	16,6	6	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	1	16,7	1	16,7	1	16,7	2	33,3	1	16,6	6	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		0,0	1	16,7	1	16,7	3	50,0	1	16,6	6	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,0		0,0	1	16,7	4	66,7	1	16,6	6	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	1	16,7		0,0	1	16,7	3	50,0	1	16,6	6	100
TOTAL			3		4		14		5		30	
PUNTAJE			0,05		1,43		7,50		3,58		12,56	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,24		1,25		0,60		2,09	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 36

■ Nunca ■ Rara vez ■ Algunas veces ■ Frecuentemente ■ Siempre



Análisis

En esta dimensión de competencias pedagógicas tenemos un porcentaje de 33,3% que el director nunca observa el desarrollo de las clases del personal docente al menos una vez al trimestre, también tenemos un porcentaje de 16,7% que el directivo rara vez orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución, con un 16,7% que el directivo algunas veces garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, también con un 33,3% que el director frecuentemente supervisa el proceso de evaluación de los aprendizajes de los educandos, también tenemos el 16,6% que el director siempre orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados en el aprendizaje de los estudiantes.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación del desempeño profesional docente del directivo por parte del concejo estudiantil en la dimensión de competencias pedagógicas tenemos un puntaje eficiente en su totalidad de dimensiones tenemos que nunca observa las clases del personal docente rara vez orienta el respeto de los derechos a los estudiantes y que solo algunas veces garantiza la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Todos los directivos de esta Institución deben corregir estos parámetros de dejar por lato.

Tabla 37

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

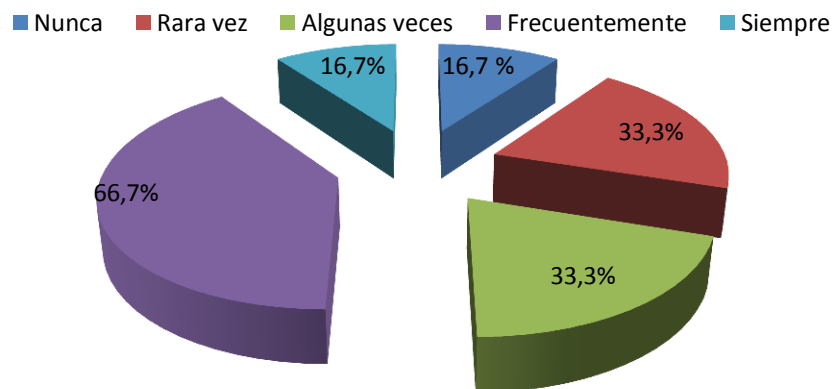
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil)

Total Estudiantes: 6

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.		0,0	1	16,7	1	16,7	4	66,7		0,0	6	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0,0	1	16,7	1	16,7	4	66,7		0,0	6	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0,0	2	33,3		0,0	3	50,0	1	16,7	6	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		0,0	1	16,7	1	16,7	4	66,7		0,0	6	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.		0,0	1	16,7	2	33,3	3	50,0		0,0	6	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0,0	1	16,7	1	16,7	3	50,0	1	16,7	6	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	1	16,7		0,0	1	16,7	3	50,0	1	16,7	6	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	1	16,7	1	16,7		0,0	4	66,7		0,0	6	100
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	2	33,3	1	16,7	2	33,3	1	16,7	6	100
TOTAL			10		8		30		4		54	
PUNTAJE			0,18		2,86		16,08		2,86		21,98	
PUNTAJE PROMEDIO			0,03		0,48		2,68		0,48		3,66	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Grafico 37**Análisis**

En esta dimensión de liderazgo en la comunidad tenemos un porcentaje de 16.7% que el rector nunca realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. También existe un 33.3% que los directivos rara vez mantienen buenas relaciones con los profesores alumnos, padres de familia y comunidad, con un 33.3% que los directivos solo algunas veces relacionan las acciones del plantel con el desarrollo comunitario también tenemos un porcentaje del 66.7% de directivos que frecuentemente apoyan el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y un 16.7% que el rector siempre promueve el desarrollo de actividades de las instituciones con entidades comunitarias y otras especializaciones.

Interpretaciones

Según los resultados de la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil del desempeño profesional docente en la dimensión del liderazgo en la comunidad tenemos un puntaje deficiente en que nunca realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz también en que no mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad y que solo algunas veces relación las actitudes del plantel con el desarrollo de la comunidad. Estos puntos deben ser corregidos para tener una buena comunicación permanente con la comunidad educativa, practicar los valores de convivencia, darles solución a los desacuerdos y problemas los directivos deben ser más sensible y crear un ambiente de paz y armonía para tener un buen funcionamiento educativo.

Tabla 38

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

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

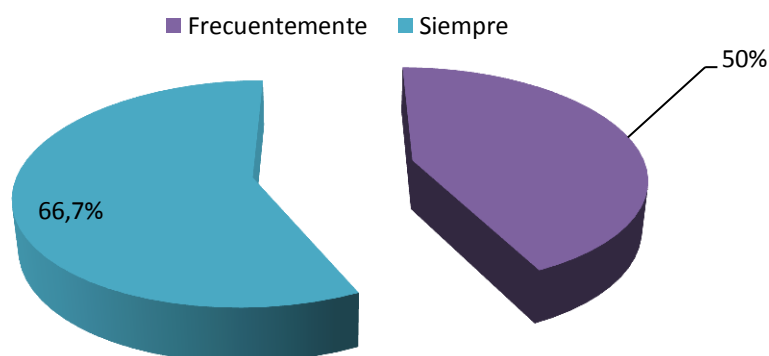
Total Padres: 6

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		0,0	4	66,7		0,0	2	33,3		0,0	6	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		0,0		0,0		0,0	3	50,0	3	50,0	6	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.		0,0		0,0		0,0	3	50,0	3	50,0	6	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.		0,0		0,0		0,0	3	50,0	3	50,0	6	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100

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		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
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		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.		0,0		0,0		0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
TOTAL			4		0		47		62		113	
PUNTAJE			0,07		0,00		18,42		32,67		51,17	
PUNTAJE PROMEDIO			0,01		0,00		3,07		5,45		8,53	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 38**Análisis**

En esta dimensión de competencias tenemos un 50% de que el rector frecuentemente incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. También tenemos un 66,7% de que el rector siempre controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de desempeño profesional docente, en las dimensiones de competencias generales del rector por parte del concejo estudiantil tenemos un porcentaje bueno frecuentemente que los directivos incentivan al personal docente para que se capacite también que siempre el rector controle el cumplimiento de la jornada que se cumpla con los horarios establecidos dentro de la ley de educación.

Tabla 39

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

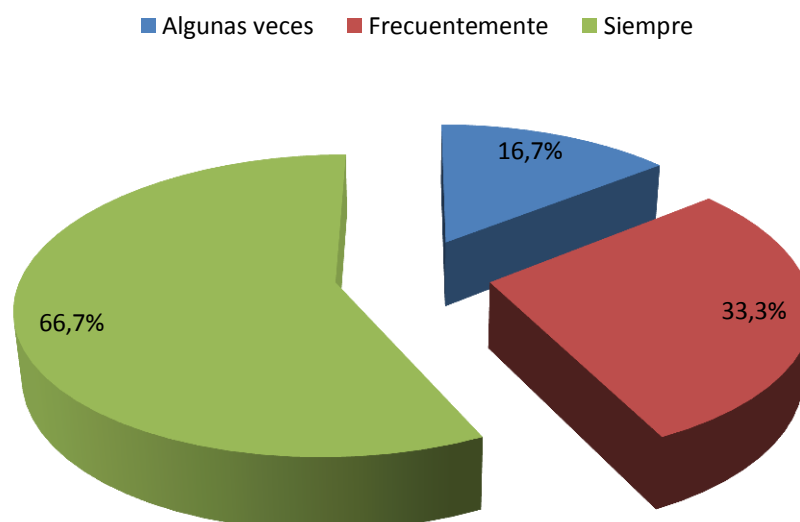
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia).

Total Padres: 6

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					1	16,7	2	33,3	3	50,0	6	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	16,7	1	16,7	4	66,7	6	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					1	16,7	1	16,7	4	66,7	6	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.						0,0	2	33,3	4	66,7	6	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					1	16,7	2	33,3	3	50,0	6	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					1	16,7	2	33,3	3	50,0	6	100
TOTAL			0		5		10		21		36	
PUNTAJE			0,00		1,32		3,92		11,07		16,30	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,22		0,65		1,84		2,72	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Nocturno "AB. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 39**Análisis**

En esta dimensión de competencias pedagógicas tenemos un porcentaje de un 16,7% que el rector algunas veces realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. También tenemos un 33,3% que el rector frecuentemente realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la Institución educativa, y con un 66,7% que el Rector siempre garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación del desempeño profesional docente, en las dimensiones de competencias pedagógicas del Rector por parte del comité central de padres de familia. Tenemos un puntaje bueno en cuanto a que frecuentemente que el rector practica la convivencia con el personal docente. También que siempre garantice el respeto de los derechos a las actividades. La aplicación correctamente de los parámetros es muy importante y placentera para mantener el prestigio, la confianza de esta Institución especialmente con el comité central de padres de familia.

Tabla 40

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

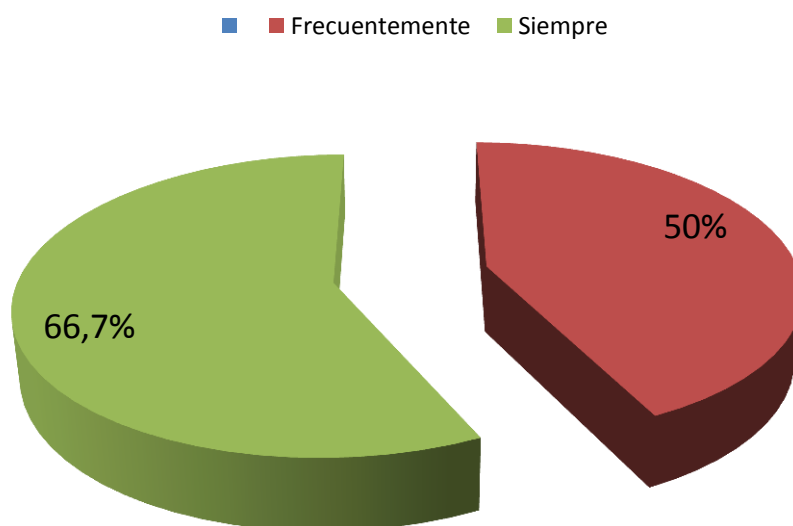
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia).

Total Padres: 6

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							3	50,0	3	50,0	6	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.							2	33,3	4	66,7	6	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							2	33,3	4	66,7	6	100
TOTAL			0		0		19		39		58	
PUNTAJE			0,00		0,00		7,45		20,55		28,00	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,00		1,24		3,43		4,67	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 40**Análisis**

En esta dimensión: de liderazgo la comunidad tenemos un 50% de que el rector frecuentemente mantienen buenas relaciones con los profesores alumnos, padres de familia y comunicaciones. También tenemos un 66,7 que el rector siempre promueve el desarrollo de actividades en entidades comunitarias y otras organizaciones.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de desempeño profesional docente, en la dimensión de liderazgo en la comunidad, del Rector por parte del comité central de padres de familia tenemos un porcentaje bueno en cuanto al rector frecuentemente mantiene buenas relaciones con los profesores y que siempre promueve el desarrollo de actividades comunitarias, es importante mantener el equilibrio en las relaciones con todas las personas que conforman esta Institución que realiza el intercambio de ideas pedagógicas, en beneficio de fortalecer la enseñanza y el aprendizaje.

Tabla 41

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar).

Total supervisores: 1

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.							1	100,0		0,0	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.							1	100,0		0,0	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.							1	100,0		0,0	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							1	100,0		0,0	1	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							1	100,0		0,0	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							1	100,0		0,0	1	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100,0		0,0	1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.							1	100,0		0,0	1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.								0,0	1	100,0	1	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.							1	100,0		0,0	1	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.								0,0	1	100,0	1	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.							1	100,0		0,0	1	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.							1	100,0		0,0	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.							1	100,0		0,0	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.							1	100,0		0,0	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo							1	100,0		0,0	1	100

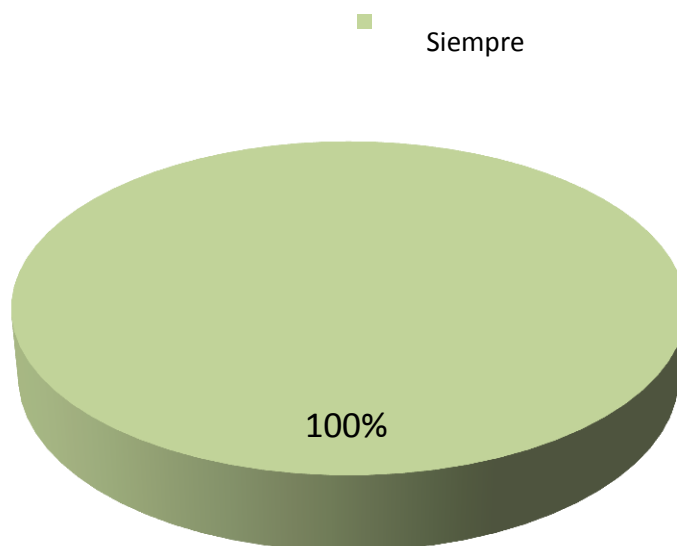
en horarios bien definidos.												
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							1	100,0		0,0	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							1	100,0		0,0	1	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.							1	100,0		0,0	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							1	100,0		0,0	1	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.							1	100,0		0,0	1	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.							1	100,0		0,0	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.							1	100,0		0,0	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.							1	100,0		0,0	1	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							1	100,0		0,0	1	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.							1	100,0		0,0	1	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.							1	100,0		0,0	1	100
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	100,0		0,0	1	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.							1	100,0		0,0	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.							1	100,0		0,0	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.							1	100,0		0,0	1	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.							1	100,0		0,0	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							1	100,0		0,0	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.							1	100,0		0,0	1	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.							1	100,0		0,0	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.							1	100,0		0,0	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.							1	100,0		0,0	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres							1	100,0		0,0	1	100

de familia con la planificación de las labores de la institución.												
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.						1	100,0		0,0	1	100	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.						1	100,0		0,0	1	100	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.							0,0	1	100,0	1	100	
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.							0,0	1	100,0	1	100	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.						1	100,0		0,0	1	100	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.							0,0	1	100,0	1	100	
1.45. Promueve la innovación pedagógica							0,0	1	100,0	1	100	
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.						1	100,0		0,0	1	100	
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.							0,0	1	100,0	1	100	
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							0,0	1	100,0	1	100	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.						1	100,0		0,0	1	100	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.							0,0	1	100,0	1	100	
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							0,0	1	100,0	1	100	
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.						1	100,0		0,0	1	100	
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.							0,0	1	100,0	1	100	
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.						1	100,0		0,0	1	100	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.							0,0	1	100,0	1	100	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.						1	100,0		0,0	1	100	
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	1	100,0	1	100	
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.							0,0	1	100,0	1	100	
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	100,0		0,0	1	100	
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del						1	100,0		0,0	1	100	

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	100,0		0,0	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.							0,0	1	100,0	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.						1	100,0		0,0	1	100
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	1	100,0	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.						1	100,0		0,0	1	100
TOTAL			0	0		48		8		56	
PUNTAJE			0,00	0,00		8,02		1,78		9,80	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00	0,00		8,02		1,78		9,80	

Fuente: Encuesta al Supervisor del Colegio Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 41**Análisis**

En esta dimensión de competencias generales tenemos un porcentaje de un 100% que el rector siempre cumple todas las partes de estas dimensiones de competencias generales.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de desempeño profesional docente en la dimensión de competencias general del rector por parte del supervisor a nivel generalizado existe un puntaje muy bueno en valoración en cuanto a todos los estándares.

Tabla 42

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar).

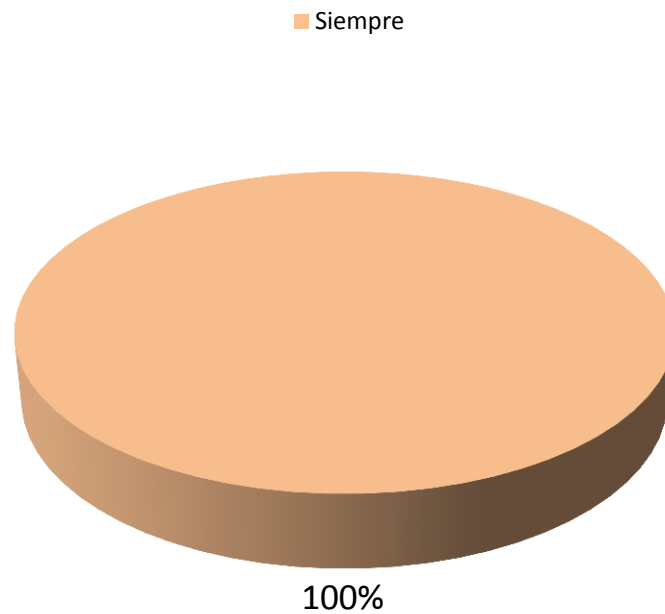
Total supervisores: 1

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
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.							1	100		0	1	100
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.							1	100		0	1	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.								0	1	100	1	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.							1	100		0	1	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.							1	100		0	1	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.							1	100		0	1	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.								0	1	100	1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							1	100		0	1	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.								0	1	100	1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							1	100		0	1	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que								0	1	100	1	100

labora en la institución.												
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.						1	100		0	1	100	
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.						1	100		0	1	100	
2.14.Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.						1	100		0	1	100	
TOTAL			0	0		10		4		14		
PUNTAJE			0,00	0,00		1,67		0,89		2,56		
PUNTAJE PROMEDIO			0,00	0,00		1,67		0,89		2,56		

Fuente: Encuesta al Supervisor.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 42**Análisis**

En esta dimensión de competencias pedagógicas tenemos un porcentaje de 100% que el rector siempre completa todas las pautas de esta dimensión pedagógica

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de desempeño profesional docente: En la dimensión competencias pedagógicas del rector por parte del supervisor existe un porcentaje muy bueno del rector que siempre cumplen con los puntos de la dimensión de competencias pedagógicas.

Tabla 43

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

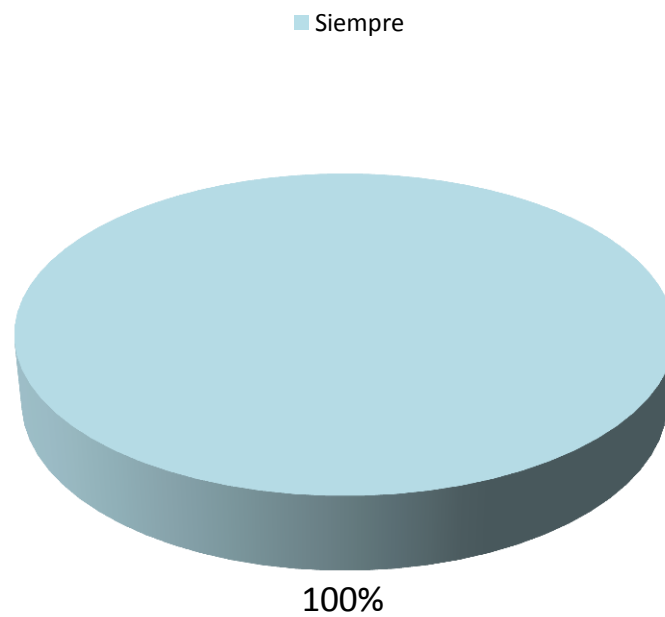
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar).

Total supervisores: 1

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.							1	100		0	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							1	100		0	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.								0	1	100	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							1	100		0	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.								0	1	100	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							1	100		0	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							1	100		0	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.								0	1	100	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							1	100		0	1	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							1	100		0	1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.								0	1	100	1	100
TOTAL			0		0		7		4		11	
PUNTAJE			0,00		0,00		1,17		0,89		2,06	
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,00		1,17		0,89		2,06	

Fuente: Encuesta al Supervisor.

Elaboración: Deida Núñez Balseca

Gráfico 43**Análisis**

En esta dimensión de liderazgo en la comunidad tenemos un 100% porcentaje que el rector siempre cumple con todos estos parámetros de esta dimensión.

Interpretación

Según los resultados de la evaluación de desempeño profesional docente: En la dimensión de liderazgo en la comunidad del Rector por parte del supervisor, existe un porcentaje muy bueno donde el rector siempre cumple el papel de líder en beneficio de esta Institución educativa.

**RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DEL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.**

Tabla 44

DIMENSIONES	AUTO EVALUACIÓ N DEL RECTOR	EVALUACIÓ N DEL CONSEJO DIRECTIVO AL RECTOR %	EVALUACIÓ N DEL CONSEJO ESTUDIANTI L AL RECTOR %	EVALUACIÓ N DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA AL RECTOR %	EVALUACIÓ N DEL SUPERVISOR ESCOLAR AL RECTOR %
COMPETENCIA S GERENCIALES	86.21	60.65	60.3	70.49	67.82
COMPETENCIA S PEDAGÓGICAS	84.96	99.69	58.54	86.07	82.31
COMPETENCIA S DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	100	100	56.92	98.52	84.42

Tabla 45

**PUNTAJES OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DOCENTE.**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	6.88		
Coevaluación de los docentes	8.86		
Evaluación de los docentes por el Rector	9.23		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	14.48		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10.94		
Observación de clase	17.5		
CALIFICACIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	67.89	B	BUENO

Tabla 46

**PUNTAJES OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DIRECTIVO.**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector	17.49		
Evaluación del rector por el Consejo Directivo	14.25		
Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil	11.78		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de familia	15.92		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	14.42		
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	73.29	B	BUENO

Tabla 47

DESEMPEÑO GLOBAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	67.89/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	73.29/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	70.59/100	B	BUENO

5.2. INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Analizando la autoevaluación docentes, en la dimensión Sociabilidad Pedagógica, los docentes aparentemente propician respeto y autodisciplina en el aula, sin discriminar a personas con capacidades diferentes, se utiliza el lenguaje comprensible sin embargo hay falencias en la preparación de clases en función a sus necesidades de los estudiantes. Se usa frecuentemente las Tecnologías de la información y comunicación en clases. Las relaciones docente – estudiante – comunidad se ven un poco afectadas por lo que se evidencia un ambiente no tan propicio para el desarrollo de las clases. Sin embargo los docentes siempre se comunican con los representantes al detectar alguna necesidad educativa especial. Los docentes no siempre colaboran con la comunidad en labores extracurriculares, lo cual es una debilidad de la institución educativa.

En la coevaluación docentes, manifiestan que siempre elaboran el plan anual conforme solicita los directivos, para la realización de la clase usan bibliografía actualizada, sin embargo hay falencias en el uso de los recursos didácticos, se procura la entrega de las calificaciones a tiempo. La mayoría indican que siempre aceptar los cambios que mejoren los métodos de enseñanza en la institución.

En el análisis de la evaluación de los docentes por los estudiantes, ellos establecen que frecuentemente preparan la clase, pero que a veces no son en función a sus necesidades; es frecuente el uso de tecnologías de la información y comunicación. Frecuentemente, se envían tareas extras a la casa como refuerzo, es de considerar que muchos estudiantes consideran que no siempre se realizan evaluaciones al finalizar la clase. Una de las fortalezas es el respeto y la no discriminación, que promueve las buenas relaciones entre compañeros, pero no tienen mucha en el educador, lo que evidencia una falta de valores y de relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes.

En referencia al instrumento evaluación docente por los padres de familia, la mayoría manifiestan que no existen buenas relaciones entre docentes y los miembros de la comunidad educativa, ya que no siempre los docentes contribuyen con labores comunitarias, similar situación ocurre en la planificación de actividades con los padres de familia, posiblemente este hecho suceda por el horario de clases ya que el Colegio Jaime Roldos Trabaja en horario matutino, lo cual no deja mucho espacio para el trabajo con la comunidad. Los representantes mencionan que hay relativo respeto y buenas relaciones entre estudiantes.

De la observación de la clase impartida por el docente, no siempre empiezan puntualmente las clases, esto es lo único negativamente observable en las actividades iniciales, sin embargo hay muchas debilidades en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya se observo que no se presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones por parte del docente, tampoco relaciona eficazmente el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país), no se asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, ni actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. Al finalizar la clase tampoco se resumió los temas tratados. Por lo cual no podríamos hablar de un aprendizaje significativo totalmente eficiente para los estudiantes de esta institución.

Una de las situaciones que mas llamo la atención en el desarrollo de la clase, es el hecho que no existió una motivación frecuente pos parte del docente, ya que no los incentivo para que participen activamente en la clase, por lo cual el puntaje obtenido en el desarrollo de la clase fue un poco bajo, si consideramos los 17.5 puntos que se obtuvieron de un total de 30.

En la evaluación realizada a la Rectora, por parte del Consejo Directivo, se observo que no hay una buena relación entre los miembros del consejo directivo y el rector de la institución, sin embargo mencionan que frecuentemente se optimiza el uso de los recursos institucionales, entrega puntualmente a la supervisión el informe de asistencia del personal docente y

administrativo, pero que no existe una excelente comunicación con la comunidad del sector.

En la evaluación hecha al rector por el Comité de Padres de Familia, la mayoría manifiesta que frecuentemente el Rector planifica para el mejoramiento del plantel académico, y que promueve la participación del comité en los asuntos del colegio, algo muy importante es la realización de acciones para evitar la deserción estudiantil que en esta institución según entrevista con el Rector él un tanto elevada ya que a mayoría de los estudiantes de bachillerato trabajan, y que algunos son del campo. Frecuentemente el rector controla el cumplimiento de la jornada institucional.

En la evaluación realizada al rector por el supervisor, se establece que la Rectora frecuentemente, asesora a su personal docente sobre las nuevas tendencias en metodologías de enseñanza, así como que da a conocer las actividades de su gestión, y apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la institución educativa, se concuerda que el actual directivo posee conocimientos amplios sobre gerencia educativa, y que promueve el desarrollo efectivo de las metas y tareas a cumplir durante el periodo lectivo.

En relación a las hipótesis planteadas al inicio de esta investigación se establece que el actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, no tienen la característica de deficiente, por lo tanto esta hipótesis no es verdadera.

Por lo que luego de realizada la investigación y la tabulación de los datos se establece que el Colegio Jaime Roldos se encuentra en un nivel bueno de desempeño profesional docente y directivo al alcanzar en puntaje promedio de 71 puntos, que le otorga la categoría B, la cual con la implementación de una propuesta de mejoramiento del personal docente, basado en estrategias metodológicas y relaciones humanas e interpersonales entre docente estudiante y comunidad, podrá mejorar notablemente su calidad educativa, y alcanzar el nivel de excelencia con el apoyo tanto de directivos docentes y la comunidad educativa.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES.

Después de la investigación en el colegio Nocturno Fiscal Mixto “AB. Jaime Roldos Aguilera” del Cantón Montalvo, Provincia de los Ríos, y luego de analizar los resultados de desempeño profesional docente y directivo; vicerrector; inspector, comité central de padres de familia; estudiantes, comunidad, concejo directivo del Colegio “Jaime Roldos Aguilera” hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- En conclusión existen falencias en la práctica pedagógica como es la habilidad pedagógica con facilidad al estudiante.
- Existe desconocimiento en la nueva reforma curricular de la ley de educación en cuanto al desempeño profesional docente.
- Existe importancia en las planificaciones curriculares actualizadas, especialmente en todos los docentes que ya están próximos a jubilarse, ellos manifiestan que no les interesa acogerse a la nueva reforma curricular como es básica y el bachillerato unificado.
- También se dio la oportunidad de conocer la poca relación en los directivos, estudiantes, docentes de la comunidad.

6.2 RECOMENDACIONES.

En base a las conclusiones podemos establecer las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a todos los docentes y directivos que se capaciten en la metodología de aplicación en el aula de todas las áreas educativas.

- Se recomienda a todos los docentes y directivos mejorar el desempeño docente, a través de los enfoques pedagógicos.

- En cuanto a los docentes que están pensando solo en jubilarse se recomiendan que se unan al grupo de los demás compañeros y que cambien su forma de pensar y compartan experiencias metodológicas del desempeño docente, ya que los únicos beneficiarios serán los estudiantes de esta Institución.

- También se recomienda acerca de la poca relación que existe entre los miembros de esta Institución que participen en el taller de capacitación de valores y autoestima para mejorar las interacciones entre docentes, directivos y estudiantes.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO.

Fortalecimiento de la Estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje y de los valores centrados en la relación docente - estudiante - comunidad, para mejorar el desempeño docente y directivo del Colegio Nacional Nocturno "Ab. Jaime Roldos Aguilera" del cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, durante el período 2013 - 2014

7.2. JUSTIFICACIÓN.

En vista que la calidad de educación que ofrece el colegio Nocturno Fiscal Mixto "AB. Jaime Roldos Aguilera" es de un 90% de calidad según las encuestas realizadas pero en la práctica o sea en la clase demostrativa que tuve la oportunidad de observar no es realidad; existe falencias en la metodología y en el desempeño docente, así como en las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y la comunidad, lo cual al no estar enmarcado en la correcta aplicación de valores tanto para estudiantes como para los docentes, no se cumple la finalidad de la doctrina del buen vivir. Esto sumado al problema es que existe un porcentaje del cuarenta y cinco por ciento de docentes que tienen los años de servicio ya cumplidos, y ellos no quieren acogerse para las metas que la nueva constitución tiene dentro de la educación para su desempeño docente, lo cual contagia a los demás compañeros nuevos, estudiantes, consejo directivo, padres de familia y la comunidad, provocando apatía y descuido aparente en su labor de enseñanza.

Por esta razón es necesario realizar un taller de estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje de desempeño docente en el área pedagógica, y de valores con énfasis en las relaciones humanas e interpersonales con los educandos y el rol que debe cumplir la comunidad educativa donde se desarrolla la institución, esto mejorara la calidad de educación subirá el auto estima de todos los docentes, concejo directivo y comunidad. Dando una motivación de renovación de enseñanza y aprendizaje, donde van aprender

mejores técnicas, teóricas como practicas y lo más importante un ambiente menos estresado, mejorando el ambiente de trabajo, en unión a los que conforman esta Institución educativa.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

7.3.1. Objetivo general.

- Promover el desempeño docente y directivo del Colegio Fiscal Nocturno Jaime Roldos Aguilera mediante seminarios, talleres de mejoramiento del desempeño profesional docente, con los directivos, estudiantes y comunidad educativa, durante el año académico. 2013-2014.

7.3.2. Objetivos específicos:

- ✓ Capacitar a los docentes por medio del curso y talleres para mejorar la calidad del desempeño profesional docente con la enseñanza aprendizaje.
- ✓ Realizar seminarios talleres de estrategias metodológicas y didácticas con el propósito de mejorar el desempeño docente especialmente en la práctica educativa.
- ✓ Integrar a los docentes directivos, estudiantes y la comunidad con actividades de autoestima, valores y manejo de relaciones con la finalidad de mejorar el desempeño profesional docente.

7.4. ACTIVIDADES.

En esta propuesta se consideran las siguientes actividades que se van a realizar, y tienen un propósito que es alcanzar los objetivos planteados en la propuesta.

ACTIVIDAD 1.- Taller de estrategias metodológicas

En este taller tiene el objetivo de llevar a efecto una asesoría del manejo de la técnica metodológica de llevar para dar las clases la secuencia correcta de la metodología educativa las mismas que van a ser aplicadas por los docentes para que el aprendizaje sea significativo y motivar para los estudiantes, que existen efectos en el aprendizaje a través de las actividades que se los realice con criterios de desempeño pueden ser gráficos de colores, doble columna y de forma especial la motivación de acuerdo al tema.

Llevar este curso a los docentes del Colegio Nocturno Fiscal “Ab: Jaime Roldos Aguilera” es necesario debido al desconocimiento sobre el tema, muchas veces se ha practicado el modelo conductista según la ley de educación esta se centra en el modelo conductivista, según la ley de educación esta se centra en el modelo conductista mientras que según la ley de educación se centra en el modelo constructivista para ello es necesario que el docente conozca los enfoques pedagógicos basados en el constructivismo y de esta manera llegar al aprendizaje significativo según las necesidades del estudiante y de esa forma el docente también pone en práctica su metodología, sus estrategias y desarrollar y mejora su desempeño profesional.

Los enfoques pedagógicos conceptuales, la afectividad de enseñanza para la comprensión el cambio conceptual, metodológico latitudinal y axiológico y en especial la didáctica problemática en la que lo trata a fondo el tema, aprendizaje significativo, estructura cognitiva, aprendizaje basado en problemas y didáctica activa. Donde cada uno tiene sus etapas o procesos, características, roles propio que les hacen conocer a cada uno de su desempeño profesional.

Metodología aplicada en el aula.- En el área de Ciencias se utiliza una serie de métodos y técnicas para su mejor entendimiento y aplicabilidad en el aula la palabra método etimológicamente quiere decir caminos para llegar a un fin está determinado por los fines y estos tienen un sentido histórico funcional de acuerdo a la época y con las necesidades vitales de los educandos. Es el instrumento necesario para la investigación sistematizada según esta área tenemos los métodos más efectivos. Métodos experimentales y sus etapas: Selección de un problema, hipótesis, experimental, comparación, abstracción, generalización.

ACTIVIDAD 2.- Taller sobre la autoestima, valores y manejo de relaciones interpersonales entre docente – estudiante.

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas creencias fundamentales que nos ayudan, a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, un comportamiento en un lugar de otro, también son fuente de satisfacción y plenitud. Las mismas que nos proporcionan para realizar una pauta, metas y propósitos personales o colectivos reflejan nuestros intereses, sentimientos convicciones más importantes. Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Los valores valen por si mismo son virtudes y conductas.

ACTIVIDAD 3.- Taller sobre liderazgo educativo.

Un liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar, a motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, entusiasmo por la voluntad propia.

	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	FECHA	AÑO ACADÉMICO
PRIMERA ACTIVIDAD	Capacitar a los docentes mediante cursos y talleres de estrategias metodológicas para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje del desempeño	Estrategias metodológicas Didácticas de enseñanza y aprendizaje	Marzo	X
		Evaluación del aprendizaje	Abril	X
		Uso de la Tics	Mayo	X
		Modelos pedagógicos	Junio	X
		Evaluación parcial de las actividades realizadas.	Julio	X
SEGUNDA ACTIVIDAD	Realizar seminario talleres sobre auto estima, valores de las personas y relaciones docente - comunidad – estudiante con el fin de mejorar la relación interpersonal en el lugar de trabajo.	Taller relaciones entre docente – estudiante y el rol de la comunidad educativa.	Agosto	X
		Taller implementación de actividades socio culturales con la participación activa de la comunidad educativa	Septiembre	X
		Taller sobre auto estima, valores, manual de convivencia y los documentos del buen vivir en la comunidad educativa.	Octubre	X
TERCERA ACTIVIDAD	Taller sobre el liderazgo educativo.	Liderazgo educativo	Noviembre	X
		Evaluación Total	Diciembre	X

7.5 SOCIALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El Colegio Nocturno Fiscal “Ab. Jaime Roldos Aguilera” del Cantón Montalvo provincia de los Ríos que se encuentra ubicado al norte del Cantón Montalvo calle principal 25 de abril y panamericana donde se me dio la oportunidad de realizar el trabajo de investigación.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO.

El Colegio Nocturno Fiscal “Ab. Jaime Roldos Aguilera” del Cantón Montalvo provincia de los Ríos al obtener la calificación de bueno necesita mejorar su desempeño profesional docente y directivo por lo que la población beneficiada para llevar a cabo la presente en el Colegio Jaime Roldos Aguilera representado por sus directivos, estudiantes, docentes, consejo directivo, inspector general, comité central de padres de familia, supervisor de educación de la provincia de los Ríos en el año académico 2013-2014 con la cual se espera mejorar sus niveles en la metodología y desempeño profesional con la

aplicación de las actividades propuestas como son talleres y los cursos propuestos a realizar. Para efectos de la socialización de esta propuesta son elegidos los directivos, docentes, miembros del consejo directivo, inspector general, miembros del consejo estudiantil, este objetivo de esta propuesta es buscar las estrategias para alcanzar una educación integral; de calidad y calidez para toda la población educativa.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Humano	Tecnológico	Materiales	Físicos	Económico	Organizacional
-Rector -Vicerrector -Consejo directivo -Ejecutivo -Comité central de padres de familia -Consejo estudiantil -Gobierno escolar -Supervisor -Facilitador	Computador Internet Videos	-Carpetas -Lapiceros -Diplomas -Refrigerio -Marcadores -Paleógrafos -Papel bon -Marcador de tiza liquida.	Infraestructura de una aula con ventilación		Rector Vicerrector Consejo ejecutivo Facilitador.
Total 28					

7.8. PRESUPUESTO.

Recursos	Contenido	Valor unitario	Valor Total
Facilitador	25,00	3	75,00
Instrumento			25,00
Tecnologías	25,00		
Carpetas	225,00	0,25	56,25
Lapiceros	225,00	0,20	45,00
Diplomas	75,00	5,00	375,00
Papel bon	4,00		4,00
Marcadores	55,00	0,30	16,25
Cuadernos	225,00	0,35	78,75
Paleógrafos	40,00	1,00	40,00
Refrigerio	330,00		300,00
Imprevistos	22,00		22,00
Total			1.067 USD
Número de participantes.	24		100.78 usd / Participante

El presupuesto para el desarrollo de este proyecto será cubierto en su totalidad por el Maestrante Deida Núñez Balseca. Para la realización de este proyecto participaran 24 docentes, estudiantes y padres de familia con un valor total para la realización del proyecto de 2418,72 USD, a 100.78 USD por cada docente participante, y se utilizaran diversos aspectos personales y materiales; investigación bibliográfica; medios informáticos digitales y electrónicos que ayudaran en los seminarios de capacitación docente.

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1 Libros y fuentes documentales.

AnderE. & Aguiar M. (2005). Como Elaborar un Proyecto. Indicadores de evaluación. Buenos Aires Argentina. Ed 18va. Edit. Lumnen. p 59

AnijovichR. (2005), La evaluación docente, un espacio de reflexión. Buenos Aires Argentina – Santillana.

Davini M.(2008). Métodos de Enseñanza y Didáctica General para Maestros y Profesores. Métodos para el Desarrollo Personal Docente. 1ra ed. Buenos Aires Argentina – edit Santillana

Meirovich, G y Romar. E. J. (2006). La dificultad en la implementación de nuevas tecnologías en la enseñanza de la educación. La dualidad de funciones de instructor / estudiante. 14(4), 324-327

Valenzuela R. (2010). Los Sistemas de Calidad en las Instituciones Educativas. Tendencias Actuales. Revista "La Educ@ción" N° 142 - OEA / OAS. Universidad Santo Tomás Viña del Mar, Chile

8.2 Páginas Electrónicas.

Chávez P. & Barrios A: (2011). Evaluación de la gestión escolar y construcción de indicadores. UNESCO. Recuperado el 23 de diciembre del 2012 en: <http://www.slideshare.net/Vencedor2011/ges-chaves>

García B. (2010) - Modelos teóricos e indicadores de evaluación educativa. México, Jalisco. Recuperado el 19 de diciembre del 2012 en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2010000200005

Guamán J. (2011). Maestría en gerencia y liderazgo educacional. Evaluación de las Instituciones Educativas. Recuperado el 25 de noviembre del 2012 en :<http://www.slideshare.net/videoconferencia/evaluaciones/instituciones-educativas>.

Ministerio de educación del Ecuador (2012). Calidad y equidad educativa - Mejoramiento pedagógico. Recuperado de 18 de noviembre del 2012 en <http://www.educacion.gob.ec/calidad-educativa-ml/mejoramiento-pedagogico.html>

Scheerens, J., Glass, C. y Thomas, S. (2005). Educational Evaluation, Assessment, and monitoring. A Systemic Approach. Taylor & Francis e-Library. Recuperado el 27 de diciembre del 2012 en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2232226&pid=S1665-109X201000020000500048&lng=es

ANEXOS.



COLEGIO NACIONAL NOCTURNO
"AB. JAIME ROLDÓS AGUILERA"

Montalvo, 18 de Enero del 2013

**EL SUSCRITO RECTOR (E) BORISLAO AMORES DEL COLEGIO NACIONAL
NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA"**

CERTIFICA:

Que la Lcda. Deida Narcisa Núñez Balseca portadora de la cedula de identidad N° 120333134-1, previa solicitud de autorización ha realizado el trabajo de investigación sobre "Evaluación de la Calidad del desempeño Profesional Docente y Directivo" en el establecimiento de mi regencia, aplicando los respectivos instrumentos de evaluación.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y al cargo que desempeño, pudiendo hacer del presente certificado lo que mejor estimase conveniente.

Atentamente,

Borislaos Amores

Lcdo. Borislaos Amores
RECTOR (E)



ANEXO 1

Fotografías del desarrollo de la investigación.





ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE LAS ENCUESTAS.

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

Instrumento para la autoevaluación docente.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	2	2	2
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					

2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los 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.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo					

comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN
--	-------------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. DESARROLLO EMOCIONAL El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. 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.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.1. 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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	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. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	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.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representante.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL COLEGIO MIXTO NOCTURNO "AB. JAIME ROLDOS AGUILERA", EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

A. ACTIVIDADES INICIALES.

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
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

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.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____