



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCATIVO**

***“Diagnóstico y diseño de una propuesta curricular alternativa para promover el desarrollo de un Análisis de los procesos de evaluación docente en la Unidad Educativa Experimental FAE No. 1 de la ciudad de Quito, durante el periodo 2009-2010”***

**Tesis de grado**

**Autor:**

**Lloay Gordón, Mónica del Rocío**

**Directora:**

**Álvarez Galvez, Luz Esther, Msc.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2012**

## **Certificación**

MSc.  
Luz Esther Álvarez Gálvez  
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado, “Diagnóstico y diseño de una propuesta curricular alternativa para promover el desarrollo de un Análisis de los procesos de evaluación docente en la Unidad Educativa Experimental FAE No. 1 de la ciudad de Quito, durante el periodo 2009-2010” realizado por el profesional en formación Lloay Gordón Mónica del Rocío; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2012

.....  
MSc. Luz Esther Álvarez Gálvez

## **Cesión de derechos**

Yo, Lloay Gordón Mónica del Rocío declaro ser autora de la siguiente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Lloay Gordón Mónica del Rocío  
Cédula 170877134-8

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

**Porque a pesar de un sin fin de eventualidades me ha dado fortaleza para llegar a la meta.**

### **A MIS HIJOS**

**Por su apoyo incondicional, por su ternura y por su mano en mi hombro, apoyándome en los momentos en que desfallecía.**

### **A MI PADRE**

**Quien no me ha dejado sentir la soledad de las noches de estudio, haciéndome sentir su presencia y apoyo.**

### **A MÓNICA**

**Que en muchas ocasiones se quiso rendir, pero al pensar en el futuro, se daba valor y repetía “No me rendiré”**

### **A MI ESPOSO**

**Por su aporte, en los momentos en que la fatiga no permitía visualizar la solución.**

## **AGRADECIMIENTO**

**Dios nos da la oportunidad de aprender y progresar, adquirir conocimientos que alimentan nuestro cerebro y espíritu, por permitirme dar un paso más en el camino del progreso.**

**LE DOY LAS GRACIA**

**Los hijos regalo de vida y alegría, por su paciencia y apoyo, por esperar que termine mis tareas pacientemente para pedir mi ayuda y regalarme un beso.**

**LES DOY LAS GRACIAS**

**La experiencia facilita, el análisis, las propuestas facilitan, el desempeño, a mi esposo por su apoyo y estímulo.**

**LE DOY GRACIAS**

## INDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE	PÁGINA
Portada	
Certificación	li
Cesión de Derechos	iii
Dedicatoria	lv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Resumen Ejecutivo	X
1. Introducción	1
2. Problematización	3
3. Justificación	5
4. Objetivos	7
4.1 Objetivo General	7
4.2 Objetivos Específicos	7
5. Marcos del Proyecto	8
5.1 Marco Institucional	8
5.1.1 Visión	11
5.1.2 Misión	12
5.1.3 La población Docente	13
5.1.4 Población estudiantil	15
5.1.5 Niveles que oferta	18
5.1.6 Departamentos y Comisiones	19
5.1.6.1 Organismos Asesores	20
5.1.6.1.1 Junta general Ampliada de Directivos y Profesores	20
5.1.6.1.2 Consejo Directivo Ampliado	21
5.1.6.1.3 Comité de Contrataciones	22
5.1.6.1.4 Consejo de Orientación y Bienestar	22
Estudiantil	
5.1.6.2 Comisiones permanentes	23
5.1.6.2.1 Investigación, experimentación y evaluación educativa	23
5.1.6.2.2 Ciencia y Cultura	25
5.1.6.2.3 Disciplina	27
5.1.6.2.4 Asuntos sociales	27
5.1.6.2.5 Cultura física y deportes	28
5.1.6.2.6 Comisión de capacitación interna	29
5.1.6.2.7 Defensa civil y seguridad	30
5.1.7 Servicios educativos y ofertas del centro educativo	31
5.1.8 Evaluación y análisis del currículo	31

5.1.9 Potencialidades y debilidades de los elementos curriculares	34
5.1.10 Fotografías de la institución	34
5.1.11 Organigrama institucional	42
5.1.12 Matriz de los resultados de la observación del PEI/PCA/PCU	43
5.2 Marco Teórico	46
5.2.1 ¿Qué son las competencias?	46
5.2.2 ¿Cuántas competencias existen?	48
5.2.3 Clasificación de las competencias	51
5.2.4 Competencias del docente	55
5.2.4.1 Competencias Pedagógicas	55
5.2.4.2 Competencias Institucionales	55
5.2.4.3 Competencias Técnicas	56
5.2.4.4 Competencias Personales	56
5.5.5 Perfil del Docente	57
5.5.5.1 En el ámbito del Ser	57
5.5.5.2 En el ámbito del Saber- Conocer	58
5.5.5.3 En el ámbito del Hacer	60
5.2.6 Evaluación	61
5.2.6.1 ¿Qué es la evaluación?	61
5.2.6.2 Tipos de evaluación	63
5.2.6.3 Requisitos para la evaluación	66
5.2.6.4 Tiempos de la evaluación	68
5.2.7 Criterios de la evaluación docente	68
5.2.8 ¿Qué es la evaluación por competencias?	71
5.2.8.1 ¿La evaluación por competencias es cualitativa o cuantitativa?	74
5.2.8.2 ¿La evaluación por competencias es por promedio?	75
5.2.8.3 ¿Qué son las matrices de evaluación	75
5.2.8.4 ¿Cuáles son las estrategias propias del proceso de evaluación?	76
5.2.9 Del procedimiento de evaluación del desempeño profesional del docente	77
5.2.9.1 Parámetros de evaluación	77
5.2.9.2 Los estratos que intervienen en la evaluación docente.	79
5.2.10 De la escala de evaluación del desempeño profesional del docente.	80
6. Diseño metodológico	81
6.1 Matriz de la problemática	81
6.2 Matriz FODA	81
6.3 Matriz del proyecto a ejecutar	83

6.4 Matriz del Perfil del proyecto	84
6.4.1 Propuesta para evaluar el desempeño profesional del docente de la Unidad Educativa FAE N° 1	84
6.4.1.1 Presentación	84
6.4.1.2 Objetivo general	85
6.4.1.3 Objetivos específicos	86
6.4.1.4 Competencias del docente	86
6.4.2 Perfil del docente	87
6.4.3 Estratos que intervienen en la evaluación docente	89
6.4.3.1 Directivos	89
6.4.3.2 Supervisores	90
6.4.3.3 Estudiantes	91
6.5 Promedio obtenido por el curso en la evaluación del aprendizaje de la asignatura	93
6.6 Parámetros de evaluación	93
6.7 Escala de evaluación	94
6.8 Procedimiento para la evaluación	95
6.9 Análisis, interpretación de los datos y asignación de la nota final	96
6.10 Cronograma de la propuesta	97
7. Resultados	98
8. Conclusiones y recomendaciones	98
8.1 Conclusiones	98
8.2 Recomendaciones	99
9. Bibliografía	100
Anexos encuestas	

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto expone las diferentes actividades realizadas en la investigación ejecutada en la Unidad Educativa FAE N°1, quienes a inicios del año lectivo 2009 - 2010 ponen en vigencia el Diseño Curricular Basado en Competencias apoyado en el Modelo Pedagógico Conceptual.

El Proyecto se encuentra estructurado en tres capítulos:

El primer capítulo, describe los fundamentos teóricos para la evaluación docente por competencias profesionales, aquí se aborda el objeto de estudio y el campo de acción.

El segundo, expone el estudio bibliográfico utilizado para el diagnóstico, presenta; descripción de resultados, el análisis FODA, evidenciándose que el determinante “evaluación docente” no se tomo en cuenta.

El tercero, presenta la propuesta con la cual se realizará la evaluación docente, con el propósito de lograr el mejoramiento continuo en la institución.

Los instrumentos que se proponen serán aplicados luego de ser validados y al final del año lectivo se podrá obtener resultados del proceso de aprendizaje, en; los métodos aplicados, los materiales didácticos utilizados, etc. luego de lo cual se contará con suficiente información para realizar una evaluación por competencias a los docentes.

## 1. INTRODUCCIÓN

Se han considerado diferentes niveles de diagnóstico, a saber: del alumno, de la institución escolar, que son parte del microdiagnóstico, justamente propósito del presente trabajo de investigación; con éste se intenta determinar las respuestas a la acumulación de insuficiencias en el aprendizaje, que se incrementan de año en año y se manifiestan en las dificultades de desempeño de los alumnos, en la apropiación y el uso de los conocimientos; de igual manera se propone identificar las dificultades de correspondencia entre el currículo proyectado y el real, es decir determinar si se pone en práctica o no, el vigente diseño curricular; es necesario también asegurarse que desde su fundamentación, la programación de actividades potencian el desarrollo intelectual de de formación de habilidades para aprender a aprender.

La concepción curricular tiende a ser débil en su proyección teórica y en la determinación de indicadores de su puesta en práctica que den la connotación requerida a la creación de un clima afectivo-emocional favorable al proceso docente educativo.

Ahora bien, conforme lo expuesto en el párrafo anterior, crear un clima afectivo emocional favorable al proceso docente educativo, no requiere únicamente de buena voluntad, sino más bien de un proceso técnico implementado en la comunidad educativa que permita lograr éste propósito, por tal razón el presente trabajo tiene como propuesta implementar una evaluación docente por competencias, que permita adoptar las medidas preventivas y correctivas que nos lleven a la meta final deseada “crear un clima afectivo emocional favorable al proceso docente educativo”.

La educación hoy en día se la toma como una formación plena para el hombre, que nos permite formar individuos consientes en la sociedad, o cual ha sido fundamental para el desenvolvimiento personal, en ella se desarrollan habilidades, en la que el educando y el docente puedan percibir lo que hay a su

alrededor, implementando métodos adecuados para una buena integración en donde los valores éticos prevalezcan.

La educación en la actualidad, debe fomentar la transmisión masiva y eficaz de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro, proyectándose en función del desarrollo individual y colectivo, aprovechando toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

La finalidad u objetivo, en cualquier sistema de enseñanza y su evaluación, debe aplicarse a cuatro aprendizajes fundamentales, cada uno debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando y el docente, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

Los cuatro aprendizajes fundamentales a saber son:

- Aprender a Conocer: no se preocupa tanto de la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, sino del dominio de los instrumentos mismos del saber, es decir que faciliten la comprensión. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en el proceso del pensamiento se combinan.
- Aprender a hacer: el manejo de la información y el control del medio capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, está muy ligado con la formación profesional, su creatividad, utilidad y productividad. Para poder influir en su propio entorno. los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

- Aprender a convivir juntos: es un objetivo fundamental de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, las instituciones educativas debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que se destacan en la sociedad. La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores y de cooperación.
- Aprender a ser: Es el resultado de los tres anteriores, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud y la maduración constante de la personalidad para lo cual se requiere un contexto educativo en constante enriquecimiento.

Cada uno de los pilares descritos, forman parte de las actividades curriculares por tanto su influencia en la adquisición de conocimientos y su evaluación se justifican plenamente.

La evaluación docente puede definirse como la recogida sistemática de información referente a la naturaleza y la calidad de los objetos educativos, esto significa que la evaluación no incluye sólo la descripción del objeto educativo evaluado, sino también un juicio valorativo, basado en ciertos criterios, señalando aspectos positivos y aspectos mejorables.

## **2. PROBLEMATIZACIÓN**

El currículo ha tenido y tiene un gran significado para la educación: traza la concepción educativa y luego la concreta en exigencias de distinta índole que guían el trabajo del docente en cuanto a qué y cómo enseñar. Hoy existen nuevas posiciones, y diferentes insatisfacciones, que hacen que el tema del

currículo y su diseño resulte un tema de ineludible discusión entre educadores, así como lo es el reclamo de su abordaje desde una concepción más efectiva y novedosa.

Lograda la extensión de los servicios educacionales y la presencia física de docentes y alumnos en las escuelas, con una asistencia aceptable, se mantienen importantes problemas pedagógicos en la consecución de los propósitos antes declarados, entre ellos:

- 1) El currículo no da respuesta a la acumulación de insuficiencias en el aprendizaje, que se incrementan de año en año y se manifiestan en las dificultades de desempeño de los alumnos en la apropiación y el uso de los conocimientos, que en general no rebasan el plano reproductivo. No hay correspondencia entre el currículo proyectado y el real; la propia concepción curricular no concibe la no-linealidad de su puesta en práctica.
- 2) El currículo no logra asegurar desde su fundamentación y en la proyección objetivo-contenido-método, la programación de actividades en diferentes niveles de desempeño, que potencien el desarrollo intelectual y la formación de habilidades para aprender a aprender.
- 3) La concepción curricular tiende a ser débil en su proyección teórica y en la determinación de indicadores de su puesta en práctica que den la connotación requerida a la creación de un clima afectivo-emocional favorable al proceso docente educativo. Las acciones educativas en la formación de cualidades en los alumnos no se asocian suficientemente al acto de aprendizaje.

Los estudios realizados sobre el comportamiento de la práctica pedagógica y su perfeccionamiento y acerca del efecto de los factores asociados a la calidad de

la educación, confirman que el diagnóstico pedagógico constituye un requisito ineludible para el mejoramiento de la calidad de la educación en el aula, en la escuela y en una zona, región o país. A estos efectos podrán ser considerados diferentes niveles de diagnóstico, a saber: del alumno, de la institución escolar (microdiagnóstico), y de la zona, región escolar, municipio, estado (macrodiagnóstico).

Bajo ésta concepción, el diagnóstico al currículo de la Unidad Educativa Experimental FAE No. 1, permitirá identificar las fortalezas y debilidades de todos sus elementos; su modelo pedagógico, los procesos metodológicos y de recursos, así como las actividades que se desarrollan en el proceso de aprendizaje.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

El crecimiento de la información y el conocimiento, dan origen a un nuevo paradigma en la educación, generando un incremento en la demanda de esta y creando la necesidad de que las instituciones educativas puedan beneficiar a un gran número de posibles estudiantes.

Las unidades educativas FAE, atendiendo la urgente necesidad de mejorar la calidad educativa en nuestro país, apoyan la aplicación de un sistema educativo basado en competencias mismos que permitan a los educandos obtener el perfil necesario para acceder a las universidades, escuelas politécnicas de formación superior como un peldaño más en el quehacer educativo, que culminara cuando se evidencie su desempeño profesional y humano en el campo laboral, para esto es necesario contar con docentes altamente calificados y la forma más idónea de contar con este contingente es el desarrollo de las normativas de evaluación docente basadas en competencias profesionales lo que permitirá:

- Regular la evaluación profesional del personal docente de la institución.

- Fomentar una cultura de mejoramiento continuo en el sistema de educación, mediante el establecimiento de normas procedimientos e instrumentos que orienten el proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, a fin de permitir a sus integrantes enfrentar con éxito los desafíos que impone la misión institucional.
- Evaluar el desempeño profesional de los docentes a través de un sistema técnico y optimizado de cuestionario de opinión que permitan el mejoramiento continuo del proceso educativo.
- Establecer si el desempeño profesional del docente, aporta efectivamente a lo largo de los objetivos institucionales o no, y si este es administrado con justicia y equidad, favoreciendo el mejoramiento continuo del alumno y de los factores que intervienen en su formación y perfeccionamiento.

¿Y como lo lograremos? propiciando el perfeccionamiento de la actuación docente, con la finalidad de elevar la calidad del mismo, mediante procesos de capacitación sobre la base de los resultados de la evaluación, todo esto como contribución a su desarrollo profesional y de su propia carrera y a la mejora de la institución. De igual manera debemos considerar que la concepción de la evaluación del desempeño profesional del docente, tiene como sustento el enfoque “evaluación como desarrollo profesional” que consiste en el proceso mediante el cual el docente alcanza niveles mas altos de competencia y amplia, su comprensión de sí mismo como profesional de la educación, de sus funciones docentes, del entorno en que ejerce y su propia carrera como elemento para alcanzar la excelencia profesional. Bajo esta concepción se busca crear un proceso dinámico de evaluación de la función docente que permitirá proponer un procesos de mejora de los conocimientos profesionales por medio de una actitud de constante aprendizaje por parte de los docentes.

Entonces podemos confirmar que la evaluación del docente debe ser periódica, rigurosa y respetuosa de la condición del mismo, reconociendo el derecho del

docente de emitir su opinión respecto a los resultados de la evaluación. Es así que la calificación obtenida en la evaluación del desempeño profesional servirá exclusivamente para fines de capacitación, mejora continua, desarrollo profesional y estímulos, de acuerdo a la normativa vigente para el efecto.

Con esto se busca que el docente, no conciba a la evaluación como una amenaza o simplemente como la posibilidad de ver los resultados de sus actividades, sino como la oportunidad de reflexionar su práctica docente como estrategia para su mejoramiento continuo.

El docente será evaluado en forma cualitativa por los miembros del nivel directivo, docentes y estudiantes.

Los participantes del proyecto a la vez que son actores son los beneficiarios directos, se prevé que la evaluación docente permitirá optar por estrategias que permitan mejorar su rol docente y dar atención a los conflictos básicos que se presentan en la institución por falta de un clima favorable en la práctica docente. Otros beneficiarios directos son los estudiantes, constituyéndose beneficiarios indirectos la Fuerza Aérea Ecuatoriana, la ciudad de Quito y el país.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General:**

Implementar un sistema sostenible de evaluación docente por competencias, a través de un sistema técnico y optimizado.

### **4.2 Objetivos Específicos:**

- Sintetizar la teoría sobre la evaluación docente por competencias.

- Proponer el sistema de evaluación docente basado en normas de competencias.
- Definir los perfiles docentes y elaborar los instrumentos de evaluación docente.
- Validar la propuesta y los instrumentos de evaluación docente por competencias.

## **5. MARCOS DEL PROYECTO**

### **5.1. Marco Institucional.**

El 18 de octubre de 1966, el Ministerio de Educación Pública a través de la Dirección Provincial de Pichincha autoriza el funcionamiento de la Escuela Particular FAE N° 1 de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Iniciando con el nivel primario, la que posteriormente se complementa con la apertura del jardín o pre-primaria.

En agosto de 1971 gracias a la necesidad y la demanda educativa se inicia con el nivel secundario, con la apertura del Colegio Técnico Particular FAE No. 1. En la ciudad de Quito, luego de esta apertura se ve la necesidad de de crear instituciones en las ciudades de Guayaquil, Taura, Manta y finalmente en la Latacunga.

La Unidad Educativa Experimental FAE N° 1 se encuentra en la Avenida de la Prensa, fue construida en las instalaciones de la Primera Zona Aérea, en la ciudad de Quito donde funciona hasta la actualidad. En los niveles Preprimario, Primario y Medio.

El nivel Medio además de la educación básica oferta varios tipos de Bachillerato: en Ciencias: especializaciones Físico- Matemático y Químico Biológicas; el Bachillerato Técnico: especializaciones Electrónica de Consumo y Contabilidad.

Debido a que los militares durante su vida laboral se trasladan a varios lugares las instituciones educativas fueron creadas para sus hijos, pero gracias a la calidad de la educación, su formación cívica, moral y disciplinaria cimentada en principios y valores, con una adecuada administración por parte del personal militar hizo, que otras fuerzas y personal civil busquen ingresar a este centro educativo, lo que ha permitido incrementar el número de estudiantes hijos de militares becados y estudiantes particulares<sup>1</sup>.

“Mediante la resolución N° 1183 de la fecha 24 de Mayo de 1998 El Ministerio de Educación y Cultura, declara a las Unidades Educativas de la FAE experimentales, con el fin de hacer realidad la aplicación de los proyectos que aprovechen las capacidades de los alumnos que se distinguen en creatividad, talento y sentido de líderes.

Con la ejecución del Proyecto de Innovaciones Curriculares desde 1996 las Unidades Educativas FAE se insertan en el manejo del Modelo Pedagógico Conceptual, que tiene como postulado básico la formación de personas capaces de seleccionar, entender y aprender gran variedad de conocimientos útiles y prácticos, preparadas para identificar alternativas, valorar y elegir autónomamente; facilidad para comunicarse con fluidez y creatividad. Es decir el accionar institucional se dirige a la formación de seres inteligentes cognoscitiva, valorativa y expresivamente.

El protagonismo educativo que despliega la UEEFAE No. 1 es fruto de la actividad profesional que desarrollan los docentes, quienes permanentemente buscan actualizar sus conocimientos, sus técnicas de estudio y lograr su perfeccionamiento pedagógico en procura de alcanzar su excelencia educativa.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Margarita Mena: *PEI UEEFAE*, pg. 9

<sup>2</sup> Margarita Mena: *PEI UEEFAE*, pg. 10-11

Se optó por un nuevo paradigma educativo como es el Modelo Pedagógico Conceptual que busca en cada estudiante formar personas intelectuales, expresivas y amorosas, comprometidas con el desarrollo equitativo del país.

Para cumplir este objetivo se ha logrado integrar el currículo desde el primero de básica hasta culminar con el bachillerato en sus tres especialidades: Físico-Matemático, Electrónica, contabilidad y Electromecánica. En la búsqueda constante de la excelencia educativa se ha implementado laboratorios especializados para cada área.

Los postulados del Modelo Pedagógico Conceptual vigente en las cinco unidades educativas de la Fuerza Aérea desde hace ya once años permiten que sus esfuerzos se concentren en:

- “El lenguaje, como un mecanismo privilegiado de autoaprendizaje, que posibilita a las personas todo tipo de oportunidades desde las laborales hasta las de desarrollo personal y de relaciones con los demás.
- El razonamiento requerido para la solución de problemas de la vida.
- El Desarrollo del Pensamiento, que permite transferir, creativamente el conocimiento a los diferentes campos del saber.
- El desarrollo de la Inteligencia Afectiva (Valores) que permiten formar, no solo moralmente sino también con las condiciones materiales y de dignidad que favorezca una situación en la que los seres humanos puedan construir sus proyectos individuales y colectivos”<sup>3</sup>

Las unidades educativas FAE se ha desarrollado bajo los preceptos del Modelo Pedagógico Conceptual el cual contribuye a la formación integral de los alumnos sin embargo en la búsqueda de la calidad educativa se busca innovaciones

---

<sup>3</sup> Comando Educación y Doctrina: revista Educación Regular FAE, pg. 8

pedagógicas. El enfoque del Modelo Conceptual se complementa con el Diseño Curricular por en Competencias lo que evidencia la formación holística del estudiante.

“Tomando en consideración que para la Pedagogía Conceptual la enseñanza de competencias es fundamental hacia el desarrollo del pensamiento y de acuerdo al postulado del TRIÁNGULO HUMANO, que afirma que en lo humano del hombre participan tres grandes sistemas: el sistema cognitivo, el sistema valorativo y el sistema expresivo o de una manera sencilla y metafórica: que la esencia de lo humano del hombre son sus conocimientos, afectos y comportamientos; que el Diseño Curricular basado en Competencias igualmente trabaja con los mismos postulados del saber, hacer y ser, la elaboración del proyecto de Diseño Curricular con el enfoque en Competencias se justifica plenamente.”<sup>4</sup>

En éste punto hay que hacer una aclaración, las cinco unidades educativas de la Fuerza Aérea, mantienen estandarizado el Modelo educativo, PEI, Diseño curricular, reglamentos y por ende su misión y visión.

### **5.1.1 “Visión**

Ser las mejores instituciones del país, con una formación integral de sus educandos y una alta capacitación científica y pedagógica de sus maestros, proponiendo a alcanzar una educación de calidad fundamentada en valores éticos, morales y cívicos para entregar a la Patria líderes proactivos comprometidos con el desarrollo del país.

### **5.1.2 “Misión**

---

<sup>4</sup> Margarita Mena: *PEI UEEFAE*, pg. 11

Formar holísticamente seres humanos con conciencia aeronáutica, a través de un modelo educativo innovador, para entregar a la sociedad bachilleres de calidad.”<sup>5</sup>

Toda institución educativa dirige su visión y misión al objetivo de ser la mejor en el país, esperando recibir aprobación y reconocimiento de la sociedad, la visión esta dirigida a lo que la institución espera para el futuro (educación de calidad fundamentada en valores éticos, morales y cívicos para entregar a la Patria líderes proactivos comprometidos con el desarrollo del país) así, se puede evidenciar que, el nivel alcanzado gracias a la calidad educativa, es de alto nivel, además de contar con docentes preparados y los cuales acceden a capacitación continua que los convierte en docentes multifacéticos lo que les permite valorar logros y realimentar estrategias metodológicas que permite a los alumnos tener éxito en sus estudios: Mientras que la misión es el objetivo de la institución basado en su modelo pedagógico y el proceso de enseñanza-aprendizaje que se caracteriza por estar a tono con el tiempo y con los avances tecnológicos, la institución esta regida bajo una dirección vertical, misma que es característica de las instituciones militares.

Hasta hoy parecería funcionar este sistema pero el cambio de la sociedad educativa y sus avances deberían ser tomados en cuenta y así como el cambio de Método Pedagógico se debería cambiar su direccionamiento permitiendo la participación de todas las instancias en la mejora de la calidad de la educación. El organigrama determina que hay una dirección vertical es decir la toma de decisiones sola es realizada por los altos mandos de la institución, los docentes y personal administrativo solo acatan las decisiones.

### 5.1.3 La población Docente.

<sup>5</sup> Comando Educación y Doctrina: revista Educación Regular FAE, pg. 7



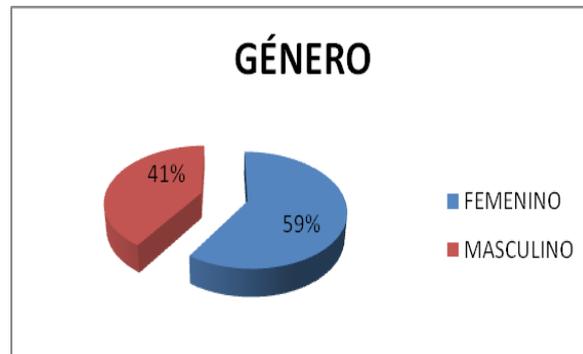
Esta descrita en los siguientes cuadros.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>UEEFAE No.1</b>
DIRECTIVOS	7
PERSONAL ADMINISTRATIVO	25
PERSONAL DOCENTE	67
PERSONAL SERVICIOS GENERALES	10
INSTRUCTORES MILITARES	9
TOTAL PERSONAL	118

Fuente: Departamento Recursos Humanos U.E. FAE

<b>GENERO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
FEMENINO	48	59,26
MASCULINO	33	40,74
TOTAL	81	100,00

Fuente: Departamento Recursos Humanos U.E. FAE



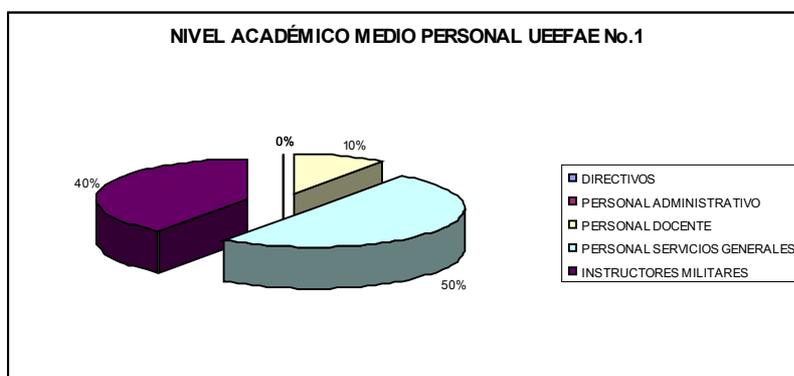
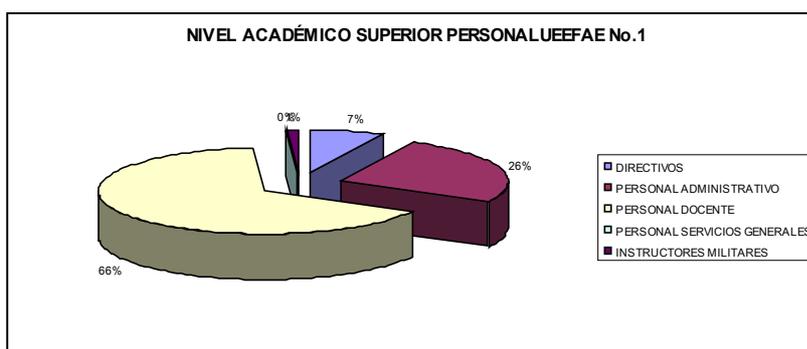
En la población docente el género femenino tiene un porcentaje de 59% representando la mayoría de la población docente, mientras que el género masculino tiene 41%

### Nivel académico personal UEEFAE

DESCRIPCIÓN	UEEFAE N°1	SUPERIOR	MEDIA
DIRECTIVOS	7	7	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	25	25	
PERSONAL DOCENTE	67	65	2
PERSONAL SERVICIOS GENERALES	10		10
INSTRUCTORES MILITARES	9	1	8

TOTAL PERSONAL	151		
----------------	-----	--	--

Fuente: Departamento recursos humanos U.E. FAE



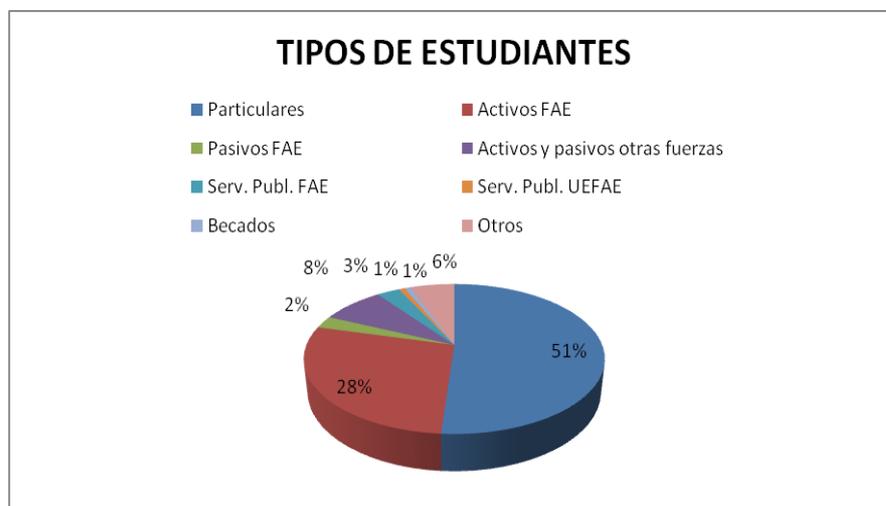
#### 5.1.4 Población Estudiantil

DESCRIPCIÓN	UEEFAE No.1
ESTUDIANTES PARTICULARES	785
ESTUDIANTES PARTICULARES HERMANOS (2,3 o 4)	293
ESTUDIANTES ACTIVO OFICIALES FAE	40
ESTUDIANTES ACTIVO AEROTECNICOS FAE.	549
ESTUDIANTES PASIVOS FAE	56
ESTUDIANTES ACTIVO OTRAS FUERZAS	139
ESTUDIANTES PASIVOS OTRAS FUERZAS	31
ESTUDIANTES SERP. FAE.	62
ESTUDIANTES SERP. UEEFAE	16
ESTUDIANTES EMCIS ENTIDADES ADSCRITAS FAE	13
ESTUDIANTES SERP. OTRAS FUERZAS	34
ESTUDIANTES DAC.	31
BECADOS ABANDERADOS PABELLON NAC.	2
BECADOS ESTANDARTE PABELLON PROV.	1
BECADOS ESTANDARTE PABELLON PLANTEL	2
BECADOS PLANO DEPORTIVO	
BECADOS COMBATIENTES CENEPA	2
BECADOS FALLECIDOS ACTOS SERVICIOS	7
BECADOS ESCASOS RECURSOS ECONOMICOS	2
OTROS (TAME)	42
<b>TOTAL</b>	<b>2107</b>
<b>NIVEL PRIMARIA</b>	<b>1153</b>
16	
<b>NIVEL MEDIO</b>	<b>954</b>

Fuente: Departamento Recursos Humanos U.E. FAE

TIPO ESTUDIANTE	CANT.	PORCENT.
Particulares	1078	51,16
Activos FAE	589	27,95
Pasivos FAE	56	4,86
Activos y pasivos otras fuerzas	170	8,07
Serv. Publ. FAE	62	2,94
Serv. Publ. UEFAE	16	0,76
Becados	16	0,76
Otros	120	5,70
<b>TOTAL</b>	<b>2107</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Departamento Recursos Humanos U.E. FAE



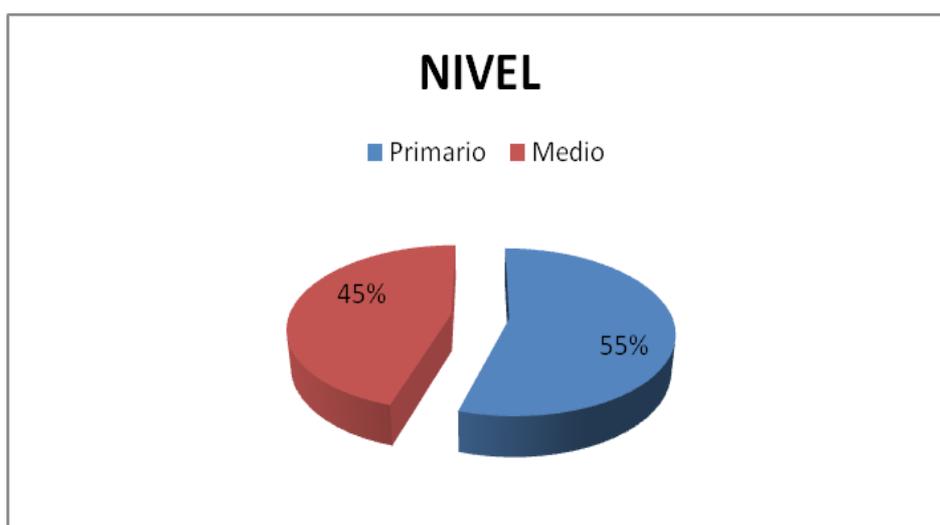
La institución cuenta con varios tipos de estudiantes y se evidencia que la mayoría pertenece a los estudiantes particulares con el 51% de la población estudiantil, mientras que el porcentaje restante se reparte en activos FAE con el 28%, Hijos de Activos y pasivos de otras fuerzas con el 8%, en la clasificación de otros hijos de servidores públicos otras fuerzas 6%, servidores públicos FAE 3% y Servidores públicos UEFAE y becados con el 1% completando el 100% de la población.

### 5.1.5 Niveles que oferta

NIVEL	CANT.	PORCENT.
Primario	1153	54,72
Medio	954	45,28

<b>TOTAL</b>	<b>2107</b>	100,00
--------------	-------------	--------

Fuente: Departamento Recursos Humanos U.E. FAE



Dentro de los servicios ofertados se encuentra el nivel primario con la mayoría de estudiantes con el 55% de la población y el nivel Medio con el 45% de la población completando el 100% de la población estudiantil que en número son 2107 alumnos.

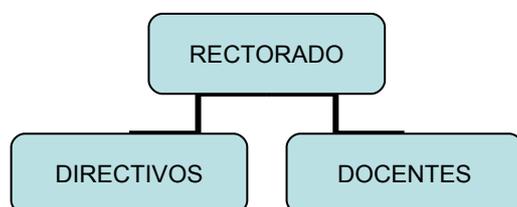
No se tuvo acceso a más información sin embargo, la tendencia es la misma, se mantiene los cupos para cada curso, por lo tanto, no varía mayormente las estadísticas.

## 5.1.5 Departamentos y Comisiones

La información sobre las comisiones, fue proporcionada por la secretaria de la institución, su organización y funciones están establecidas en el Reglamento Interno su finalidad es establecer las normas, políticas y procedimientos que orienten las actividades administrativas, académicas y financieras de las Unidades Educativas Experimentales de la FAE (UEEFAE).

### 5.1.6.1 Organismos asesores

#### 5.1.6.1.1 Junta General Ampliada de Directivos y profesores



La Junta General de Directivos y Profesores es el máximo organismo asesor académico y disciplinario de la Unidad Educativa Experimental de la FAE.

Estará conformada de acuerdo al Art. 108 del REGLOE: por el Rector que la presidirá, Directivos y docentes que se hallaren laborando en el plantel. Se reunirá en forma ordinaria al inicio y a la finalización del año lectivo; en forma extraordinaria cuando el Rector o las dos terceras partes de sus miembros lo soliciten.

Son deberes y atribuciones de la Junta General de Directivos y Profesores, a más de lo dispuesto en el Art. 109 literales a), b), c), d) y f) del REGLOE, y Art. 13 del REPESEN las siguientes:

- a. Velar por el prestigio de la Unidad Educativa.
- b. Socializar y emitir criterios positivos que coadyuven a la solución de situaciones de interés general de la Comunidad Educativa.

#### 5.1.6.1.2 Consejo directivo ampliado



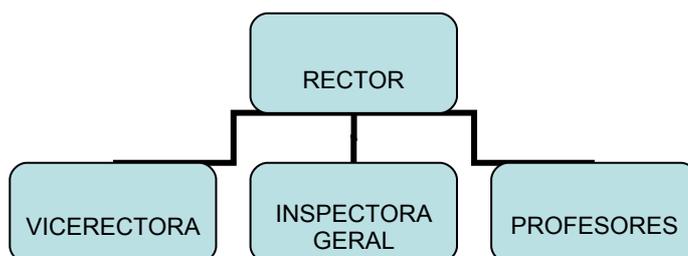
La elección de sus integrantes y su funcionamiento se sujetará a lo estipulado

en los artículos Nos.: 104, 105 y 106 del REGLOE.

Son deberes y atribuciones del Consejo Directivo, además de los señalados en el Art.107 literales f) g), h), i), j), k), n), o), p) y q) del REGLOE y del Art. 26 del REPESEN, los siguientes:

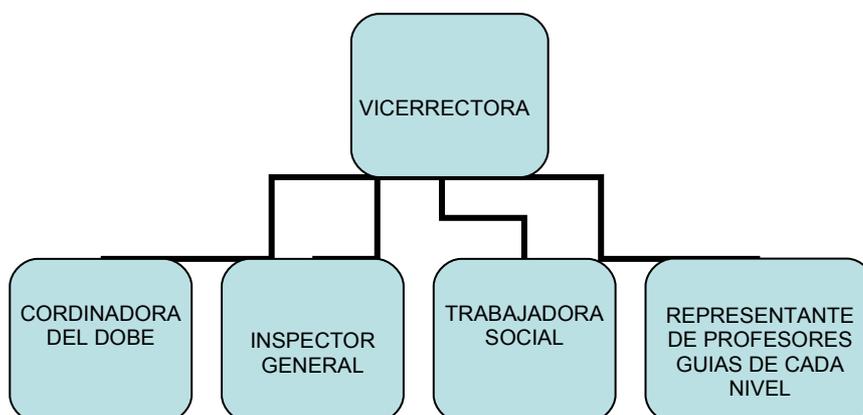
- a. Aprobar el informe de la Comisión de Experimentación y Evaluación Institucional.
- b. Elaborar el PEI en base a las propuestas presentadas por los diferentes estamentos del plantel.
- c. Designar todas las comisiones permanentes contempladas en el presente Reglamento y aquellas especiales que fueren necesarias.
- d. Otorgar estímulos al personal docente, administrativo y de servicios generales.
- e. Efectuar el seguimiento y control en cada sesión de las resoluciones adoptadas en este Organismo.

#### **5.1.6.1.3 Comité de Contrataciones**



Es el organismo técnico y asesor encargado de realizar la adquisición de bienes y servicios para la Unidad Educativa, cumpliendo los procedimientos precontractuales de acuerdo al Reglamento Interno de Contrataciones de Las Unidades Educativas Experimentales de la FAE.

#### 5.1.6.1.4 Consejo de Orientación y Bienestar estudiantil



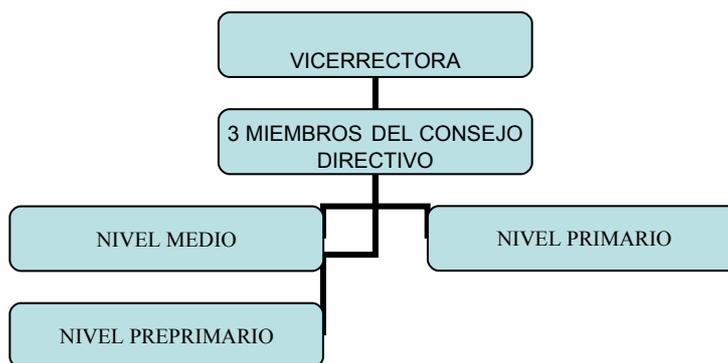
Es el organismo técnico y asesor encargado de impulsar, unificar y dinamizar la orientación educativa y los servicios destinados al bienestar estudiantil, en la Unidad Educativa, de conformidad al Art. 120 REGLOE y el Art. 16 del Reglamento de Orientación Educativa y Bienestar Estudiantil (ROEBE).

Funcionará de acuerdo a lo establecido en los Arts. 121 y 122 del REGLOE y Arts. 17 y 18 ROEBE.

Se reunirán ordinariamente cuatro (04) veces durante el año lectivo: al inicio del año y a la finalización de cada trimestre; en forma extraordinaria cuando la situación amerite previa convocatoria del Vicerrector/a Académico o a petición de las dos terceras partes de sus integrantes.

#### 5.1.6.2 Comisiones permanentes

### 5.1.6.2.1 Investigación, experimentación y evaluación educativa



La Comisión de Investigación, Experimentación y Evaluación Educativa constituye una instancia Técnico-Pedagógica, encargada de asesorar y dinamizar el proceso experimental e impulsar la ejecución de proyectos educativos experimentales.

Los docentes de cada nivel que demuestren dominio en la aplicación del modelo pedagógico vigente, la carga horaria de la Comisión será de acuerdo al siguiente detalle:

DISTRIBUTIVO	No. HORAS
Cátedra	20
Planificación de área	02

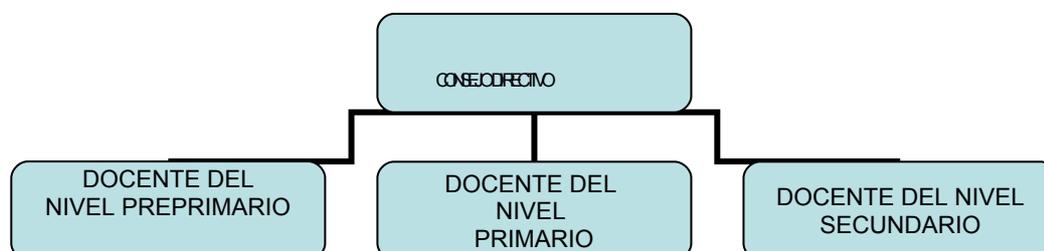
Atención a padres de familia	02
Comisiones experimentación	09
Planificación de la asignatura	02
<b>TOTAL</b>	<b>35 Períodos</b>

Son funciones y atribuciones de los miembros de la Comisión de Investigación, Experimentación y Evaluación Educativa, además de las estipuladas en los Arts. 16 al 18 del Reglamento Especial para los Planteles Experimentales y lo señalado en el Art. 25 del Reglamento Especial para Jardines, Escuelas y Colegios Experimentales (REJECE) las siguientes:

- a. Elaborar y presentar, al Consejo Directivo, hasta el mes de octubre de cada año, los proyectos a ser desarrollados los mismos que deberán estar debidamente justificados y estructurados con matrices: Formulación de Proyecto, Marco Lógico, Avance de Metas, Presupuesto, y Cronograma de Actividades (Ms-Project), para que sean incluidos en el Plan Operativo Anual (POA), de cada Unidad Educativa. Los proyectos deberán estar relacionados con el ámbito educativo, innovaciones curriculares de investigación y experimentación, los cuales deberán ser presentados al Departamento de Educación Regular del COED de la FAE, y Dirección Provincial de Educación respectiva.
- b. Favorecer el intercambio de proyectos de investigación y experimentación entre las Unidades Educativas Experimentales de la FAE, y con otras instituciones.

- c. Acoger, analizar, avalar y recomendar publicaciones de carácter científico, técnico, pedagógico, cultural, etc., propuestos por los miembros de la comunidad educativa.
- d. Presentar trimestralmente, al Rector el avance y los resultados de los proyectos educativos experimentales.
- e. Las reuniones de la Comisión, deberán estar establecidas en el horario de clases, para organizar, planificar y ejecutar los proyectos experimentales vigentes y nuevas propuestas individuales o corporativas, previo conocimiento del señor Rector.
- f. Diseñar mecanismos e instrumentos técnicos que permitan evaluar trimestralmente los proyectos educativos en vigencia.
- g. Presentar al Consejo Directivo, en la última semana del año lectivo, el informe final de la gestión realizada y el avance de los proyectos a la comisión entrante para su continuidad.

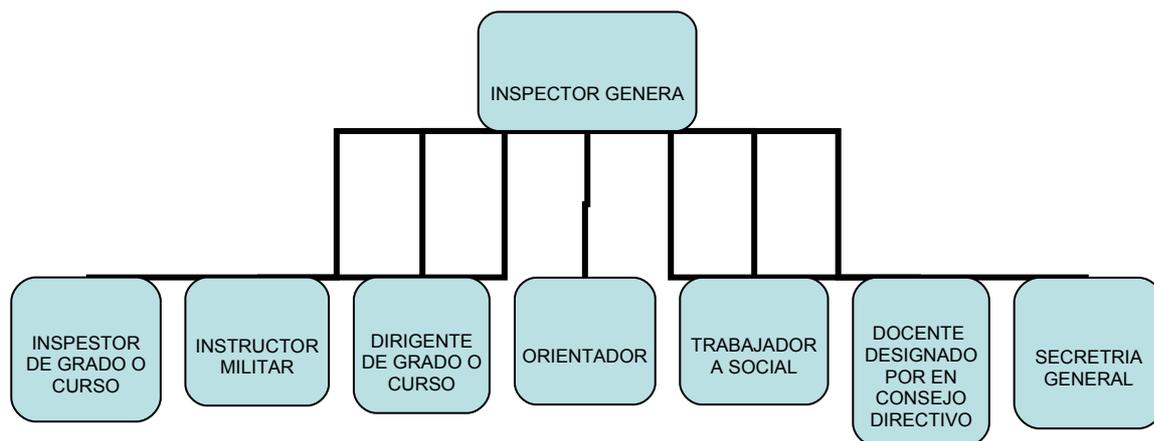
### 5.1.6.2.2 Ciencia y Cultura



Son funciones y atribuciones de la Comisión de Ciencia y Cultura las siguientes:

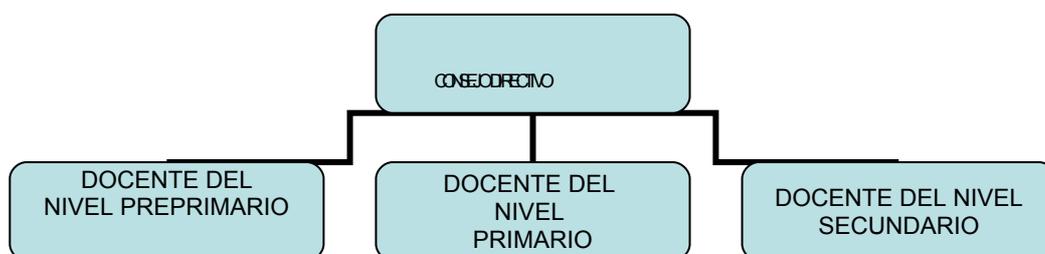
- a. Dirigir la edición de publicaciones con la participación de los estudiantes.
- b. Ejecutar y organizar los actos científicos y culturales, planificados dentro del calendario escolar interno.
- c. Organizar eventos de intercambio científico, académico y cultural a nivel de las Unidades Educativas Experimentales de la FAE, y de otros establecimientos educativos.
- d. Impulsar la colaboración y participación de los Sectores de la Comunidad Educativa.
- e. Organizar con las áreas académicas, las ferias de ciencias, casas abiertas, etc., de la Unidad Educativa.
- f. Coordinar con el área respectiva, la formación de Clubes estudiantiles que contribuyan al fortalecimiento cultural.
- g. Sugerir la participación y/o realización de eventos académicos, a nivel nacional e internacional, para elevar el nivel académico del estudiante, previo análisis y justificación de resultados.
- h. Coordinar, con el área respectiva, la formación de conjuntos musicales y grupos corales, para desarrollar las aptitudes artístico-musicales de los estudiantes.
- i. Otras funciones que le sean asignadas por las autoridades.

#### **5.1.6.2.3 Disciplina**



La Comisión de Disciplina es un organismo consultivo, encargado de estudiar, analizar y sugerir al Rector de la Unidad Educativa, las sanciones que han de aplicarse a los estudiantes por faltas atentatorias cometidas por ellos, así como también los estímulos que han de otorgarse por los actos meritorios. Estará sujeta a lo establecido en el Art. 270 del REGLOE y el presente Reglamento.

#### 5.1.6.2.4 Asuntos sociales



Funcionarán de forma independiente, excepto cuando organicen actividades a nivel de la Unidad Educativa.

Son funciones de la Comisión de Asuntos Sociales:

- a. Planificar actividades para alcanzar la integración de la Comunidad Educativa.
- b. Ejecutar la Planificación aprobada de las diferentes actividades sociales con los estudiantes de acuerdo a cronograma establecido.
- c. Coordinar, con las diferentes Comisiones el desarrollo de las actividades planificadas.
- d. Designar la subcomisión mensual que asistirá a las diferentes actividades sociales en que se vea inmersa la Unidad Educativa y cumplirá las funciones de protocolo.
- e. Otras funciones asignadas por las autoridades.

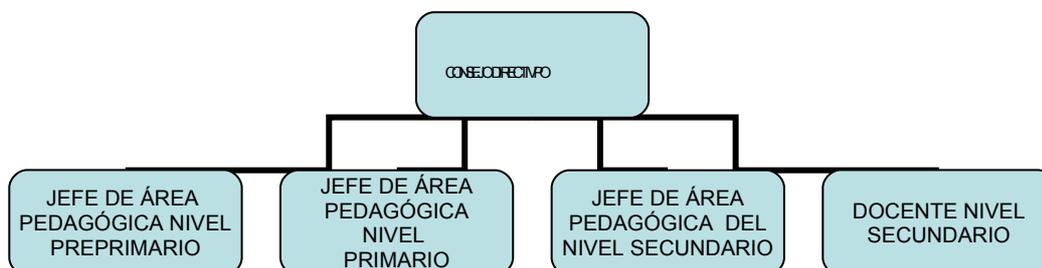
#### 5.1.6.2.5 Cultura física y deportes



Son deberes y atribuciones de los miembros de la Comisión de Deportes y Recreación los siguientes:

- a. Ejecutar la planificación aprobada, orientada fundamentalmente a conseguir los mejores logros a nivel provincial y nacional; su evaluación será en base a resultados.
- b. Planificar, organizar y coordinar los campeonatos internos de la Unidad Educativa, a nivel de estudiantes, docentes y padres de familia, con la ayuda y apoyo de las demás comisiones.
- c. Coordinar la preparación y participación de las selecciones deportivas ínterescolares e intercolegiales.
- d. Promover la práctica deportiva y de recreación de todo el personal de las Unidades Educativas, sin afectar las actividades internas.
- e. Difundir que la práctica deportiva y recreativa de la Unidad, son de carácter formativo y social.
- f. Elaborar Regulaciones Internas, para las diferentes actividades deportivas y recreacionales.

#### **5.1.6.2.6 Comisión de capacitación interna**



Son funciones y atribuciones de la Comisión de Capacitación Interna las siguientes:

- a. Capacitar, asesorar y evaluar al personal de la Unidad Educativa en lo concerniente a preceptos y lineamientos relacionados con el Modelo Pedagógico, Diseño Curricular, Metodología y Evaluación vigente y otros temas vinculados con las necesidades institucionales.
- b. Actualizar sus conocimientos de acuerdo a las innovaciones del Modelo Pedagógico, el Diseño Curricular, Metodología y Evaluación y otros temas Pedagógicos.
- c. Planificar, capacitar y evaluar al docente nuevo que ingrese a la Unidad Educativa, referente al Modelo Pedagógico y los Reglamentos Internos vigentes.

#### **5.1.6.2.7 Defensa civil y Seguridad**



La Comisión de Defensa Civil y Seguridad tiene como finalidad preparar al personal de la Comunidad Educativa, para prevenir y enfrentar situaciones de inseguridad y emergencia, relacionadas con catástrofes naturales y/o accidentes.

Son deberes y atribuciones de la Comisión de Defensa Civil:

- a. Planificar, actualizar, ejecutar y evaluar, el Plan de Seguridad y Contingencias de la Unidad Educativa en coordinación con organismos locales de Defensa Civil, Cruz Roja y Cuerpo de Bomberos, al inicio del año lectivo.
- b. Seleccionar a docentes y estudiantes idóneos para formar las brigadas encargadas de ayudar a la Comisión de Defensa Civil, en caso de desastres y/o accidentes.
- c. Gestionar la capacitación e implementación de las Brigadas conformadas por docentes y estudiantes de la Unidad Educativa.
- d. Difundir el Plan de Seguridad y Contingencia de la Unidad Educativa, organizando campañas continuas de información.

- e. Otras funciones que le sean asignadas por las autoridades.

#### 5.1.7 **Servicios educativos que oferta el Centro Educativo**

- a) Prebásico.
- b) Básico: hasta décimo.
- c) Bachillerato: Físico – Matemático; Electrónica; Contabilidad; Electromecánica.

#### 5.1.8 **Evaluación y análisis del Currículo**

Al decir de la señora Dra. Margarita Mena, Vicerrectora de la UEE FAE No.1, la Unidad educativa atendiendo a la urgente necesidad de mejorar la calidad educativa en nuestro país, apoyan la aplicación de un sistema educativo basado en competencias mismas que permitan a sus estudiantes obtener el perfil necesario para acceder a las universidades, escuelas politécnicas e institutos de educación superior, para esto, considera la estructura del modelo de competencias de la siguiente manera:

- a) Perfil del Bachiller.
- b) Macrocompetencia.
- c) Competencia específica del curso.
- d) Unidad de competencia.

e) Elemento de competencia.

f) Dinámica de la clase.

El PEI considera un diseño curricular por competencias 2009 – 2014, como se puede notar es un diseño completamente nuevo, que entró en vigencia en septiembre del 2009, por lo tanto, a excepción de la autora de diseño curricular, Dra. Margarita Mena, el resto del personal docente aún no domina el PEI como para poder contestar los cuestionamientos de la Escala de Observación, por lo tanto a excepción de la entrevista a la señora Vicerrectora, la investigación se torna estrictamente bibliográfica, siguiendo los lineamientos aprendidos en evaluación curricular.

La metodología del diseño curricular considera tres niveles, el macro diseño, mezo diseño y micro diseño curricular.

La estructuración ha considerado que para la pedagogía conceptual la enseñanza de competencias es fundamental hacia el desarrollo del pensamiento.

El currículo hace énfasis en el concepto de competencia actual, en que va mas allá de las simples definiciones de “un saber hacer en contexto”, relacionando con la pedagogía conceptual de tal modo de lograr una formación y modificación de las estructuras mentales y las formas de ver la realidad.

El micro diseño por competencias se encuentra alineado al hecho de presentar integridad, lográndose una diferenciación entre éste como un todo y sus elementos, es decir las unidades básicas que conforman dicho sistema.

Así mismo se ha prestado especial atención a la práctica de valores como la creatividad, perseverancia, orden, puntualidad, responsabilidad y el respeto mutuo, como referentes para nuevas generaciones que se formarán bajo las innovaciones curriculares fundadas en las competencias que se desarrollan en su modelo pedagógico conceptual.

El macro diseño curricular, considera como aspecto esencial, la determinación de las competencias del bachillerato, las que en el plano didáctico constituyen un conjunto en el que se integran aquellos conocimientos, habilidades y valores, con un alto grado de generalización requerida para la solución de problemas.

En el meso diseño se han involucrado los planes de estudio, determinando el contenido general y la secuencia de las diferentes asignaturas. En el proceso de formación, el plan de estudios está determinado en términos de competencia.

El diseño curricular de la UEE FAE, define los perfiles de autoridades, docentes y estudiantes. Tanto para las autoridades como los docentes se han determinado las competencias genéricas y específicas, sin embargo no se logra determinar como realizar la evaluación correspondiente, a fin de determinar el grado de eficiencia y eficacia.

En base a los perfiles de entrada y salida de cada nivel, se determinaron las competencias y la evaluación de los estudiantes.

### 5.1.8 Potencialidades y debilidades de los elementos curriculares

- **Perfiles:** Solo están elaborados los perfiles de los estudiantes en los ámbitos de saber, ser y hacer, mas no en los otros estamentos importantes del quehacer educativo.
- **Lineamientos curriculares:** Los lineamientos curriculares se basan en el decreto ejecutivo 1786 del 21 de agosto del 2001, contemplándose los ámbitos: Instrumental, Científico, Desarrollo personal y social y mundo del trabajo en el bachillerato técnico.
- **Malla curricular:** La malla curricular, muestra secuencia e integración de asignaturas de manera de presentarse sistémico, coherente, integral de competencias que promueven la formación instructiva de los estudiantes.

### 5.1.10 Fotografías de la institución.

A continuación agrego fotografías de principales actividades así como de laboratorios con que cuenta la institución.

Los alumnos de 7° año de educación básica en el aula trabajando y participando

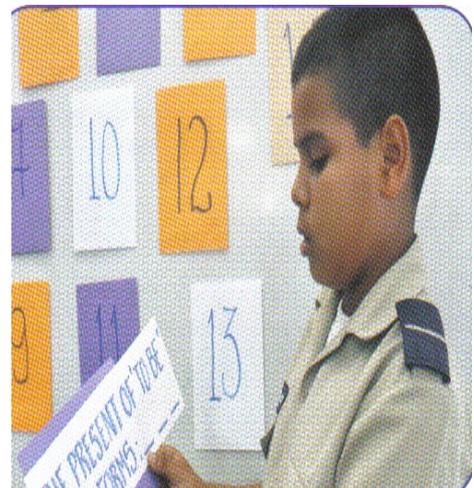


activamente en actividades de lectura la cual los llevará al conocimiento y desarrollo personal, a través de cuentos, textos científicos, obras literarias acorde a su edad.



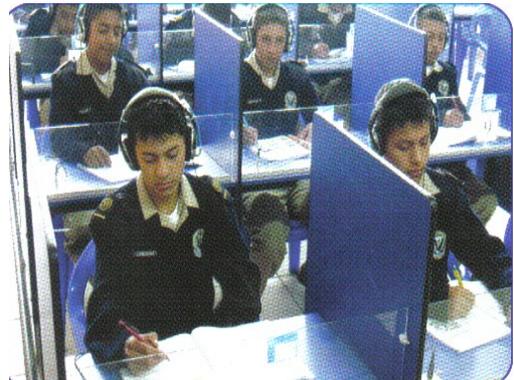
Las aulas están diseñadas como canchones, son amplias tienen ventanales que permite entrar suficiente luz que facilita las actividades aula.

Los alumnos y alumnas de 4° de básica con su maestra titular y la profesora de Idioma Extranjero, interactuando interdisciplinariamente para facilitar el aprendizaje.



Alumnos del nivel escolar participando en actividades que aplica la maestra de Ingles utilizando recursos y técnicas como Flash Cards, Posters, Videos, Canciones etc. Con el fin de incentivar el gusto por el Idioma.

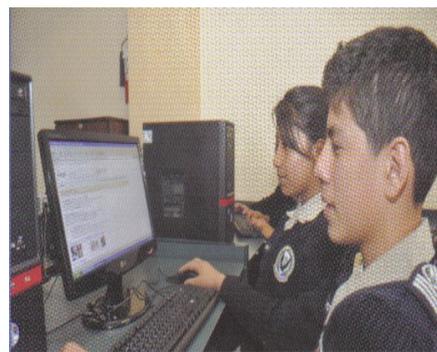
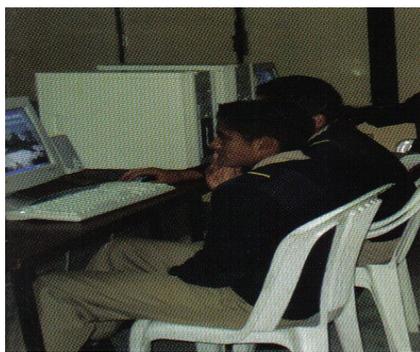
## Laboratorio de Idiomas



Los

alumnos de 9° de Básica aprendiendo y participando en el Laboratorio de Idiomas donde perfeccionan la pronunciación que luego aplicaran en los diálogos interactivos

## Laboratorio de computación.



La educación actual obliga a adecuarse a la tecnología y a la gran revolución de la inclusión de Internet en todas las áreas del conocimiento humano, aquí podemos observar a los alumnos de 8° de educación básica accediendo a información del internet.



facilita el aprendizaje.

Los niños de del nivel escolar también acceden al laboratorio de Computación, con ellos se aplica métodos interactivos que les

En el aula no solo se imparten conocimientos sino que realizan dinámicas que desarrollan y fortalecen destrezas kinestésicas y mentales.



El bibujo técnico es parte del curriculum por lo que esta actividad se realiza en el aula que cuenta con espacio y material didactico especializado.

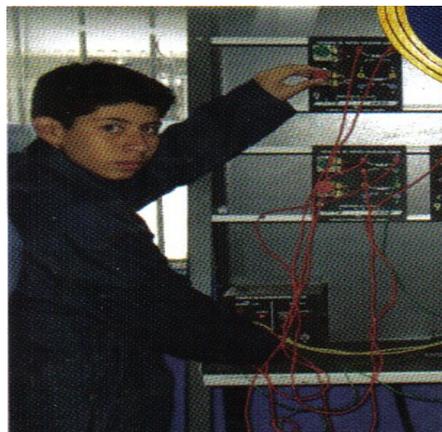


### **Taller de Mecánica**

En el nivel Medio la educación implica la utilización de talleres en los que se

fortalecen y forman conocimientos para la práctica destrezas que les permitan la inserción laboral.

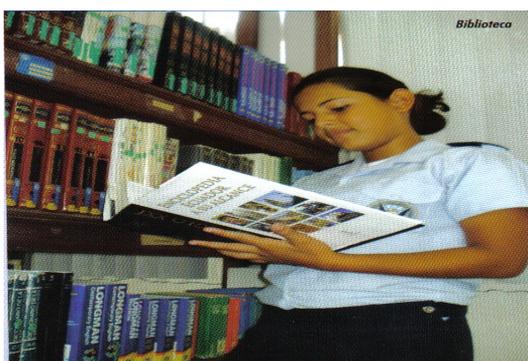
### Taller de Electrónica



**El departamento del DOBE** participa activamente en el proceso educativo, con los niños que presentan dificultades de aprendizaje y conducta.



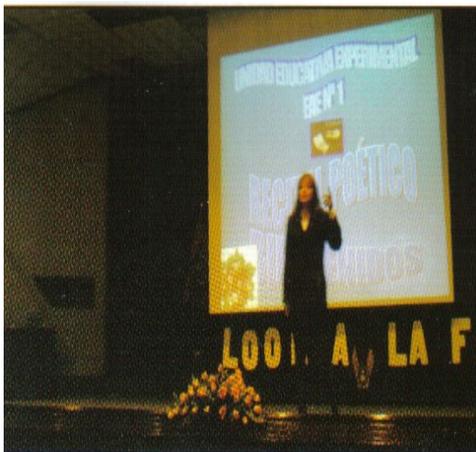
### En La Cultura



La biblioteca es parte fundamental del aprendizaje



Niños y jóvenes participan activamente en el concurso “Reciclando” concientizando que es tarea de todos el salvar el planeta.

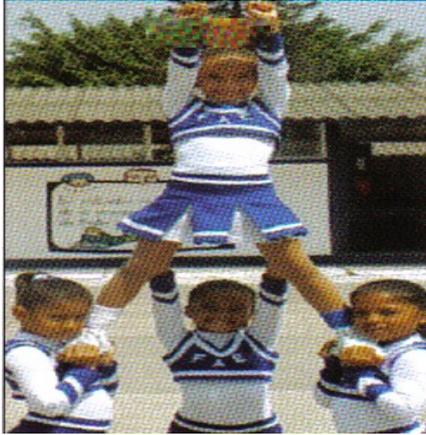


Cultivando el arte y las letras, se organizan foros literarios, recitales poéticos, concurso del libro leído, con la participación activa de alumnos y docentes

## En Los Deportes

Niños de Prebásica participando en las Peque olimpiadas que realizan todos los años lectivos con el fin de incentivar el amor al deporte





La educación integral fomenta el impulso de habilidades y destrezas como los deportes y la gimnasia se pretende formar al niño y la niña en disciplina y constancia. Grupo de Cherleader del nivel primario.

Equipos de la selección de la UEEFAE participando en la inauguración de juegos intercolegiales.



A partir del Primer año de Bachillerato los estudiantes realizan el Servicio Militar Estudiantil fortaleciendo su espíritu Cívico – Patriótico.

## La Institución educativa cuenta con un departamento médico

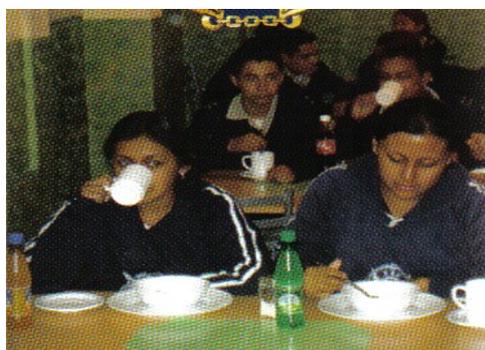


Atención inmediata, en problemas de salud, de alumnos y docentes

Atención odontológica en especialidades de prevención y emergencia.



## Servicios Que Ofrece La Unidad Educativa

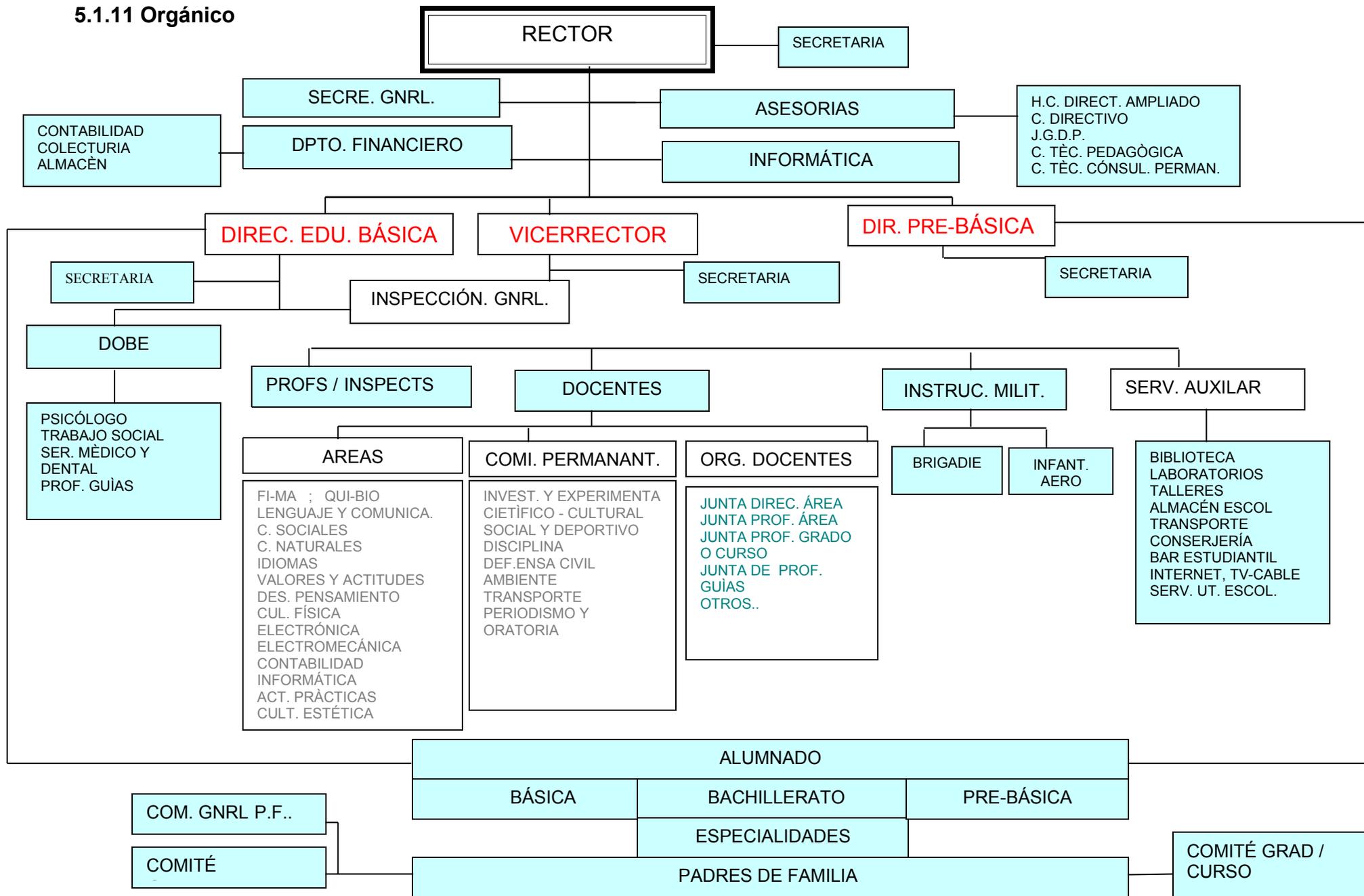


Comedor



Transporte

### 5.1.11 Orgánico



### 5.1.12 Matriz de Los resultados de la observación del PEI/PCA/PCU

ELEMENTOS DEL CURRÍCULO	CONSTA EN LA PLANIFICACIÓN		COHERENCIA EN EL PLANTEAMIENTO		
	SI	NO	TOTALMENTE	PARCIALMENTE	DEFICIENTEMENTE
<b>1. Objetivos:</b>	X		X		
1.1.1 Visión institucional.	X		X		
1.1.2 Generales de la institución.	X		X		
1.1.3 Específicos de la institución	X		X		
1.1.4 Generales Asignatura/Unidad	X		X		
1.1.5 Específicos Asignatura/Unidad	X		X		
<b>1.2 Los objetivos evidenciados:</b>	X		X		
1.2.1 Son medibles	X		X		
1.2.2 Contextualización (lugar y edad evolutiva)	X		X		
1.2.3 Desarrollo del conocimiento	X		X		
1.2.4 Desarrollo de actitudes y valores	X		X		
1.2.5 Desarrollo de experiencias	X		X		
1.2.6 Desarrollo de destrezas y capacidades motrices	X		X		
	X		X		
	X			X	

	X			X	
<b>2. LOS CONTENIDOS</b> (PLAN DE ESTUDIOS)					
<b>2.1 ORGANIZACIÓN</b>	X		X		
2.1.1 Asignatura					
2.1.2 Módulos	X		X		
2.1.3 Unidades	X		X		
2.1.4 Bloques temáticos					
2.1.5 Proyectos	X		X		
<b>2.2 CLASES O TIPOS</b>	X		X		
2.2.1 Teóricos (Principios y teorías)					
2.2.2 Procedimientos (Técnicas, métodos, destrezas)	X		X		
2.2.3 Hábitos					
2.2.4 Valores /actitudes	X		X		
<b>2.3 ACTUALIDAD</b>	X		X		
2.3.1 Bibliografía básica	X		X		
2.3.2 Páginas electrónicas	X		X		
2.3.3 Bibliografía básica no más de cinco años					
2.3.4 Bibliografía básica anterior a 1º años o más	X		X		
	X		X		
	X		X		
	X		X		

<b>3METODOLOGÍA:</b>	X				
3.1 Principios metodológicos ¿Cómo proceder a enseñar y aprender?			X		
3.2 Enuncia los Métodos	X		X		
3.3 Enuncia las técnicas y estrategias					
3.4 Existen adecuaciones de las técnicas y métodos.	X		X		
3.5 Actividades y experiencias de aprendizaje	X		X		
3.6 Recursos y materiales didácticos a utilizar					
3.7 Organización didáctica de :	X		X		
• Espacio	X				
• Recursos			X		
• Tiempo					
• Agrupación	X		X		
			X		
<b>4 EVALUACIÓN</b>					
4.1 Diagnostico inicial	X			X	
4.2 Formativa continua				X	
4.3 Formativa continua	X				
4.4. Sumativa final	X			X	
	X			X	

## **5.2. MARCO TEÓRICO**

En la realización del presente proyecto encontraremos un sin número de términos que se relacionan entre si en el presente marco teórico se encontrará las definiciones que ayudarán a esclarecer dudas y a enriquecer conocimientos.

### **5.2.1 ¿Qué son las Competencias?**

Las definiciones de Competencia constituyen una verdadera legión. A continuación se citan algunas de ellas:

Spencer y Spencer (1993) consideran que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio".

Rodríguez y Feliú (1996) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".

Ansorena Cao (1996) plantea: "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable."

Guion (citado en Spencer y Spencer) las define como "Características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo"

Woodruffe (1993) las plantea como "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente".

Finalmente, Boyatzis (Woodruffe, 1993) señala que son: "conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones".

Del análisis de estas definiciones puede concluirse que las Competencias:

1. Son características permanentes de la persona.
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
3. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Una competencia es lo que hace que la persona sea, valga la redundancia, "competente" para realizar un trabajo o una actividad y exitoso en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas. Si falla alguno de esos aspectos, y el mismo se requiere para lograr algo, ya no se es "competente".

Al revisar las características o componentes de las Competencias, observamos que, de alguna manera, están asociados con los constructos psicológicos, pero los mismos se combinan de una manera determinada, para generar la capacidad de rendir eficientemente en tareas o actividades específicas, hacer a la persona

"competente". La forma en que se combinan sólo se puede determinar mediante el análisis de cómo las personas exitosas actúan en el trabajo.

Es importante diferenciar las Competencias necesarias para realizar un trabajo exitosamente, de lo que la persona hace en su trabajo. Woodruffe (1993) destaca, que, por ejemplo, persuadir a otros, no es una competencia, sino algo que la persona debe hacer en el trabajo. Para persuadir a otros eficientemente, la persona debe tener ciertas Competencias: ser incisivo en su comprensión de los asuntos, ser abierto en su forma de razonar a fin de encontrar opciones, desear resolver los asuntos y obtener resultados, tener confianza en dirigir a otros, ser sensible a los puntos de vista de otros, actuar en forma cooperativa con otros y estar orientado hacia el logro de objetivos.

### **5.2.2 ¿Cuántas competencias existen?**

“El número de Competencias "existentes" puede muy amplio. Levy-Leboyer (1996) presenta seis diferentes listas. Ansorena Cao (1996) incluye 50 Competencias conductuales. Woodruffe (1993) plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas. El Diccionario de Competencias de Hay McBer (Spencer y Spencer, 1993) incluye 20 Competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados, y nueve adicionales denominadas Competencias Únicas. Barnhart (1996) incluye 37 competencias básicas en siete categorías.

En todas esas listas hay Competencias que tienen el mismo nombre para el mismo concepto, pero también hay algunas que, siendo similares, reciben nombre diferentes (Solución de Problemas vs Toma de Decisiones). Igualmente, algunas competencias son agrupadas de maneras diferentes (Orientación al Cliente puede ir en Apoyo y Servicio Humano – Spencer y Spencer – o en Gerencia – Barnhart). Esto hace que el número de Competencias a definir pueda llegar a ser muy grande, precisamente por el hecho de que las Competencias están ligadas al contexto específico en que se pone de manifiesto en el trabajo, lo que sugiere, que cada organización puede tener conjuntos de Competencias

diferentes y que ninguna organización puede tomar una lista de Competencias preparada por otra organización para su uso, asumiendo que existen similitudes entre ellas.”<sup>6</sup>

A continuación presento una lista de competencias generales:

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación.
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
12. Capacidad crítica y autocrítica.

---

<sup>6</sup> [www.gestiopolis.com/.../competencias-enfoque-y-clasificacion.htm](http://www.gestiopolis.com/.../competencias-enfoque-y-clasificacion.htm)

13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
14. Capacidad creativa.
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
16. Capacidad para tomar decisiones.
17. Capacidad de trabajo en equipo.
18. Habilidades interpersonales.
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
21. Compromiso con su medio socio-cultural.
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
26. Compromiso ético.
27. Compromiso con la calidad.

### **5.2.3 Clasificación de las competencias**

Al referirnos a la clasificación de las competencias, debemos tener presente, la diversidad de enfoques y perspectivas de análisis que se han formulado al respecto. Con este propósito y la finalidad de presentar un esquema sencillo y de aplicabilidad práctica.

- Educativo o curricular, el primero en surgir históricamente, entre los enfoques presentados.
- Funcional o de normalización de las competencias, también conocida como enfoque de la competencia laboral.
- Perspectiva psicológica, surgida de las investigaciones del doctor David Mc Clelland.
- Enfoque estructural o gerencial, el cual ha surgido fuera del ambiente académico, como resultado del aporte de consultores experimentados en la aplicación del enfoque de competencias en las empresas.

#### **a. Clasificación de las competencias en la perspectiva educativa o de la planificación curricular.**

En este enfoque, la competencia se refiere a un conjunto de resultados expresados en términos de desempeño profesional, como una meta a alcanzar, al final de un proceso educativo. En esta perspectiva, las competencias se clasifican en: funcionales o técnicas, instrumentales o de apoyo a las anteriores, y competencias genéricas o actitudinales/sociales.

- Las competencias funcionales o técnicas; son las más importantes en este enfoque, y definen el contenido fundamental de un diseño

curricular o pensum de formación. Estas competencias, generalmente, se expresan o redactan en términos de procesos.

- Las competencias instrumentales; son aquellas que sirven de apoyo al despliegue de las funcionales o técnicas. Un ejemplo de este tipo de competencia, es para la mayoría de las profesiones actuales: aplicación de la herramienta MS Excel. Estas, generalmente, se redactan en términos de conocimiento y utilización de recursos o herramientas.
- Las competencias genéricas o actitudinales/sociales; son, como su nombre lo indica, de carácter genérico porque están presentes en las más diversas profesiones, oficios o roles. También son denominadas actitudinales/sociales porque se refieren a aquellas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes), disposiciones o características internas al individuo que son desarrollables, o bien las que se despliegan en las relaciones interpersonales. Ejemplos de éstas, son para muchas profesiones: disposición a cooperar, capacidad de negociación o comunicación interpersonal. Éstas, generalmente, se redactan en términos de disposiciones personales o habilidades sociales.

#### **b. Clasificación de las competencias en el enfoque funcional o de la competencia laboral.**

En este enfoque, toda competencia es funcional o técnica porque se usa para hacer algo u obtener determinados resultados, en el marco de un estándar aceptado como válido y útil. En el enfoque funcional o de normalización, cuando se habla de competencias genéricas se refiere a aquellas competencias funcionales que aplican en diversos contextos.

Igualmente, al hablar de lo actitudinal, se refiere a componentes o aspectos de actitud vinculados al despliegue de una competencia funcional. En síntesis, para este enfoque, toda competencia está vinculada al desempeño de un rol u oficio,

y generalmente se redactan en términos de acciones o resultado específico a lograr dentro de un proceso de trabajo. Ejemplo: Lograr el acabado final de la pieza procesada.

### **c. Clasificación de las competencias en la perspectiva psicológica.**

Este enfoque surge de las investigaciones del doctor David Mc Clelland, cuando descubre, a mediados de los años setenta, que el desempeño exitoso de las personas en unos u otros roles o profesiones, no está directamente relacionado con lo aprendido en la universidad u otra institución educativa, sino con ciertas características subyacentes a la persona que determinan su desempeño superior, tal como describen las competencias, los autores Lyle y Signe Spencer.

En esta perspectiva, las competencias son básicamente atributos personales, algunos innatos o talentos, y otras capacidades desarrollables. Sin embargo, en esta escuela se reconoce la existencia de competencias funcionales o técnicas. Mc Clelland destacó que no basta con adquirir o desarrollar capacidades técnicas o de carácter funcional.

Esto es importante y puede aprenderse por diversas vías más o menos formales, pero lo que determina el desempeño exitoso, son las características personales subyacentes que él denominó competencias.

Por ejemplo: en la actividad funcional de planificación, lo que determina la posibilidad de éxito de una persona, es el pensamiento estratégico, el pensamiento sistémico y el sentido del negocio, principalmente. En la actividad funcional de diseño gráfico publicitario, lo será el pensamiento creativo, y en una enfermera lo será la empatía y la inteligencia social.

En síntesis, en esta perspectiva, las diversas competencias están relacionadas, principalmente, con los siguientes aspectos: saber ser, querer ser, querer hacer y saber hacer.

#### **d. Clasificación de las competencias en el enfoque gerencial o perspectiva estructural.**

Hemos mencionado que este enfoque surgió fuera de las aulas o del ambiente académico; no ha sido el resultado de la investigación científica, sino más bien de aportes de consultores empresariales en su intento de adaptar el enfoque de competencias al medio empresarial y gerencial. En este enfoque, hablamos de competencias estratégicas, competencias específicas o funcionales y competencias genéricas.

- Las competencias estratégicas son las que, independientemente de su naturaleza intrínseca, son importantes para el cabal cumplimiento de la misión, el logro de la visión y para alcanzar los objetivos estratégicos. Estas competencias pueden ser de carácter actitudinal/social o de carácter funcional.
- Las competencias específicas son aquellas por las cuales se busca y se emplea a la mayoría de las personas. Se refieren a lo que determina la esencia de un cargo o rol. Para la mayoría de los oficios o roles, estas competencias son de carácter funcional. Para algunos oficios o roles, como en caso de la recepcionista, son de carácter actitudinal/social, como la comunicación interpersonal, la empatía o la atención al cliente.
- Las competencias genéricas se refieren a aquellas que están presentes en muchos cargos de la misma organización, y hasta en muchas empresas e instituciones, en contraposición al término “específicas”, que son particulares de ciertos cargos. Estas competencias también pueden ser de naturaleza variable, bien sea actitudinal/social o funciona.

Recordemos que, en el medio educativo, “la competencia” significa aptitud y se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, aplicadas hacia el logro de objetivos predeterminados.

La elaboración de la norma de competencia requiere definir los conocimientos, habilidades, contexto y evidencias de desempeño que deberá mostrar el trabajador, de acuerdo a los resultados que se esperan y que incluyen calidad, seguridad y eficiencia.

Para el presente proyecto es importante definir las siguientes competencias que están estipuladas en las Normas para Regular el Desempeño del Docente en el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas.

#### **5.2.4 Competencias del Docente**

“Las competencias del docente se agrupan en cuatro, de acuerdo con la finalidad que persiguen. Así:

##### **5.2.4.1 Competencias Pedagógicas.**

Son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Se pretende que docentes y estudiantes en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad.

##### **5.2.4.2 Competencias Institucionales:**

Los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en la Planificación Estratégica con lo que se desarrolla a nivel de aula, laboratorios, talleres, bibliotecas, etc. y los espacios externos a la Institución.

### **5.2.4.3 Competencias Técnicas**

Tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad en sus asignaturas en particular y la carrera en general, y que inciden en la calidad de formación y de esta manera lograr un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

### **5.2.4.4 Competencias Personales**

Están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con los grupos de estudiantes; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes, para ello deberá desarrollar cualidades, actitudes, conductas, principios, estilos de gestión, y de liderazgo, relacionados con desempeños superiores deseados.

De esta manera, los contenidos curriculares dejarán de ser fines en sí mismos para transformarse en los medios necesarios para alcanzar esas capacidades que entrenan en el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad.

Para que los docentes alcancen las competencias y perfil enunciado es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometan a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación.

La forma en que conocemos y cuánto y cómo aprendemos sin lugar a dudas está cambiando. Pasamos a otro paradigma sorteando una serie de problemas. Será necesario entonces, diseñar planes que abarquen la formación de competencias a través de: programas de capacitación y perfeccionamiento adecuados a los requerimientos institucionales y personales; programas de descentralización con mayor responsabilidad de los profesores, el establecimiento de incentivos tanto profesionales

como salariales para motivar un buen desempeño laboral, vinculando las gratificaciones, los ascensos y reconocimiento público al desempeño.

## **5.2.5 Perfil del Docente**

“Al hablar del perfil hacemos referencia a la definición de las características profesionales y humanas que deben desarrollar los docentes para responder a las demandas del proceso educativo. La función del docente concretada en competencias se aborda desde los siguientes ámbitos:

### **5.2.5.1 En el ámbito del Ser**

- Contabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, la tolerancia y la solidaridad. Responsabilidad, autonomía y colaboración profesional.
- Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas: alta valoración moral de la profesión.
- Convencerse de la importancia y del sentido del trabajo académico y de formación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que está buscando promover en sus estudiantes.
- Respeto a sus estudiantes, sus opiniones y propuestas, aunque no las comparta.
- Evita imponer en un ejercicio de autoridad sus ideas, perspectivas y opciones profesionales personales.
- Establece una buena relación interpersonal con los estudiantes, basada en los valores.

- Evita apoderarse de la palabra y convertirse en un simple transmisor de información, es decir, no caer en la enseñanza verbalista o unidireccional.
- Es capaz de motivar a los estudiantes y plantear los temas como asuntos importantes y de interés para ellos.
- Plantea desafíos o retos abordables a los estudiantes, que cuestionen y modifiquen sus conocimientos, creencias, actitudes y comportamientos.
- Evita que el grupo caiga en la autocomplacencia, la desesperanza o la impotencia, o bien, en crítica estéril. Por el contrario, se trata de encontrar soluciones y construir alternativas edificantes a las existentes en torno a los problemas planteados en y por el grupo.
- Mantiene una actitud de equilibrio emocional permanente; si es casado, demostrar una vida emocional estable y saludable.
- Persona centrada, con valores éticos y morales que haya destacado estas características desde su permanencia como cadete/aspirante.
- Amor a la institución.
- Proyectar una imagen positiva hacia sus subordinados, siendo un modelo de práctica de valores éticos y morales
  - Buen sentido del humor.

#### **5.2.5.2 En el ámbito del Saber-Conocer (conocimientos)**

- Dominio de la teoría educativa y del conocimiento específico. Capacidad

reflexiva, espíritu cuestionador y analítico, actitud permanente de aprendizaje.

- Conocimiento y experiencia suficiente en el área de estudio.
- Conocimiento amplio y profundo del área de su especialidad.
- Preparación permanente en cultura general.
- Conocer la normativa de carácter académico que regula el funcionamiento del conocimiento de pedagogía y didáctica
- Capacidad suficiente para solventar las dudas de los estudiantes.
- Preocupación por la superación constante en su especialidad
- Conocimiento de otras áreas que se relacionen con el ámbito de la especialidad.
- Conocimiento de cultura física.
- Conocimientos teóricos y mucha práctica lo que enriquece y facilita el interaprendizaje.
- Profesional comprometido con el cambio curricular, con una sólida formación profesional en un área determinada o especialista en una temática, encargado de: planificar, ejecutar y evaluar el aprendizaje.
- Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano.

- Fundamentar su práctica docente desde los sustentos teóricos-metodológicos y que a través de la investigación maneje las competencias y capacidades necesarias para desempeñarse competente en su área de incumbencia.

### **5.2.5.3 En el ámbito del Hacer**

- Capacidad técnico-pedagógica, con expectativas altas de logros para la institución.
- Capacidad de tomar decisiones, adaptabilidad al cambio, espíritu innovador.
- Iniciativa en la utilización de técnicas e instrumentos de enseñanza
- Facilidad de comunicación
- Capacidad para solucionar problemas.
- Capacidad para interrelacionarse, prospectivo, planificador.
- Organizar las actividades para los estudiantes de un modo creativo, recurriendo a la mayor variedad de estrategias didácticas.
- Desarrollar la capacidad, habilidad y disposición para trabajar en grupos, y establecer relaciones adecuadas con sus pares: promover el trabajo en equipos, la libre iniciativa para organizar, encauzar y participar de un modo creativo y dinámico, en el desarrollo y evaluación de la acción educativa.

- Habilidad práctica en el empleo de la tecnología computacional, como extensión lógica de su mente.
- Proponer proyectos en beneficio de la institución.
- Capacidad para administrar recursos de todo tipo Innovador en la disciplina consciente.
- Disposición completa de tiempo para que el proceso educativo sea el ideal.

## **5.2.6 Evaluación.**

### **5.2.6.1 ¿Qué es la Evaluación?**

Se presenta diferentes conceptos de Evaluación para una mayor comprensión.

- Recoge y analiza sistemáticamente una información que nos permita determinar el valor y/o merito de lo que se hace. Se hace para facilitar la toma de decisiones y con el fin de aplicar lo aprendido con la evaluación a la mejora del propio proceso de intervención. Es una parte importante del proceso metodológico de la animación sociocultural.
- La evaluación debe considerarse como "un proceso continuo, que todo lo penetra y que responde a la necesidad de formular juicios sobre y a cada nivel del proceso educativo (curriculum)." (B. Maccario)
- Se puede decir que es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990).

---

<sup>7</sup> Normas para la Regular la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente en el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas. Pgs, 6-7-8

- La evaluación, se caracteriza por ser un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.
- La Evaluación también se ha definido como la "valoración sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política que se está desarrollando o se ha completado, su diseño, implementación y resultados. La Evaluación debe brindar información creíble y útil, posibilitando la incorporación de las lecciones aprendidas en el proceso de toma de decisiones" (OECD, 1998).
- Según Hawe, Degeling, Hall y Brierley (2003) la Evaluación es el juicio alrededor de algo, y añaden que la forma como juzguemos depende de las expectativas, experiencias pasadas, lo que pensamos que es importante o lo que pensamos que no es importante. Lo anterior afecta la forma como se realiza la Evaluación; los intereses que ella sirve y los métodos que usamos. Por ello, no hay una forma estandarizada de hacer la Evaluación, ni de los productos que de ella se obtengan.
- De otra parte, de acuerdo con Brownson, Baker, Leet y Gillespie (2003) la Evaluación es el proceso de analizar programas y políticas, así como el contexto dentro del cual ellas ocurren, para determinar si en una implementación se requieren hacer cambios y valorar las consecuencias intencionales y no intencionales; lo anterior incluye, pero no se limita a determinar si ellos están alcanzando sus metas y objetivos.
- La Evaluación también se ha definido como la "valoración sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política que se está desarrollando o se ha completado, su diseño, implementación y resultados. La Evaluación debe brindar información creíble y útil, posibilitando la

incorporación de las lecciones aprendidas en el proceso de toma de decisiones" (OECD, 1998).

- Según Hawe, Degeling, Hall y Brierley (2003) la Evaluación es el juicio alrededor de algo, y añaden que la forma como juzguemos depende de las expectativas, experiencias pasadas, lo que pensamos que es importante o lo que pensamos que no es importante. Lo anterior afecta la forma como se realiza la Evaluación; los intereses que ella sirve y los métodos que usamos. Por ello, no hay una forma estandarizada de hacer la Evaluación, ni de los productos que de ella se obtengan.
- De otra parte, de acuerdo con Brownson, Baker, Leet y Gillespie (2003) la Evaluación es el proceso de analizar programas y políticas, así como el contexto dentro del cual ellas ocurren, para determinar si en una implementación se requieren hacer cambios y valorar las consecuencias intencionales y no intencionales.

#### **5.2.6.2 Tipos de evaluación.**

La Evaluación se clasifica según diferentes criterios

- Según su función
  - Diagnóstica: Comprueba hasta qué punto se han conseguido los objetivos propuestos. Determina el grado de identificación o discrepancia entre éstos y los resultados.
  - Orientadora: Redefine su estructura y funcionamiento, y en la de todos sus componentes (planificación, tecnología, recursos didácticos) a través de la retroalimentación de la información obtenida.
  - Predictiva: Define o establece las posibilidades del programa /sujeto para la orientación futura (personal, institucional y profesional)

- De control y Seguimiento del rendimientoDe control y Seguimiento del rendimiento

- **Según su finalidad**

- **Formativa:** Ayuda al desarrollo de un programa/sujeto.
- **Sumativa:** Pretende valorar un programa/sujeto con la intención de valorar logro/mérito.

- **Según la participación de los agentes de evaluación**

- **Autoevaluación:** Evaluación realizada por los mismo implicados
- **Heteroevaluación:** Múltiples evaluaciones que serán tomadas en cuenta.
- **Coevaluación:** Evaluación que sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás

- **Según la ubicación de los agentes de evaluación**

- **Interna:** Si el evaluador está dentro del programa
- **Externa:** Si el evaluador es externo al programa

- **Según el momento**

- **Inicial:** Cuando se hace antes de iniciar la ejecución. Sirve para evaluar las condiciones de entrada

- Procesual: Según el enfoque metodológico Cuando se hace durante la ejecución del programa/sujeto
- Final: Cuando se hace después de obtenidos productos parciales o finales

- **Según el Enfoque Metodológico**

- Cuantitativa: Procedimientos que requieren medir y cuantificar los fenómenos educativos para describir causas y efectos y explicar relaciones entre variables independientes (tratamiento) y variables dependientes (resultados)
- Cualitativa: Cada fenómeno es considerado como algo único que debe ser analizado en su ambiente natural y con la utilización de procedimientos e instrumentos que permitan captarlos en su integridad
- Cualicuantitativa: Utilización de las dos categorías anteriores dependiendo de la naturaleza de los datos a buscar

- **Según el ámbito de acción**

- Evaluación institucional o de centros educativos.
- Evaluación curricular que incluye programas y planes educativos.
- Evaluación de programas.
- Evaluación del ambiente físico (Planta física y condiciones equipos y materiales)
- Evaluación de la enseñanza- aprendizaje

### 5.2.6.3 Requisitos para la evaluación

“Los instrumentos de evaluación, no pueden plantearse al margen de los criterios de validez, confiabilidad, practicidad y utilidad que mencionaremos a continuación:

- Validez: se refiere al grado de precisión con que se mide lo que se desea medir. En este sentido es absolutamente relevante la muestra sobre la cual se ejecuta la medición. Porque no se trata de determinar si el instrumento es o no válido. La validez se refiere siempre a los resultados, para lo cual deben considerarse el uso que se hará de éstos. “Cuando se requiere determinar si un instrumento es válido se requiere, entonces, información acerca de los criterios que han presidido su construcción y administración. Los criterios son entonces, externos a la evaluación misma” (Camilioni, 2003)

Existen por otra parte, siguiendo a Camilioni, diferentes clases de validez, entre las que podemos identificar:

- Validez de contenido (validez curricular): deberá representar una muestra significativa del universo de contenido cubierto por el curso o la unidad didáctica... en todos los casos, deberá referir a los contenidos más importantes según sea su significatividad en el aprendizaje de los alumnos.
- Validez predictiva: se refiere a la correlación existente entre los resultados obtenidos en una o varias pruebas combinadas y el desempeño posterior del alumno en aspectos que corresponden al área evaluada por esas pruebas.
- Validez de construcción: supone la coherencia del instrumento respecto al marco teórico que sustenta el proyecto pedagógico.

- Validez de convergencia: establece la relación que existe entre un programa de evaluación o un instrumento y otros programas o instrumentos de validez ya conocida.
- Validez manifiesta: se refiere al modo en que los instrumentos aparecen frente al público externo. La razonabilidad debe ser visible y explicable a fin de que no sólo sea válida sino que también parezca serlo.
- Validez de significado: se refiere a la relación que se establece desde la perspectiva de los estudiantes entre el programa y los instrumentos de evaluación, por un lado y los procesos de enseñanza y aprendizaje por el otro.
- Validez de retroacción: cuando la evaluación tiene un efecto normativo sobre los contenidos de la enseñanza, esto es, la evaluación establece lo que se debe enseñar.
- Confiabilidad: se refiere al grado de exactitud con que se mide un determinado rasgo. La confiabilidad debe ser estable y objetiva, independientemente de quien utiliza un programa o un instrumento de evaluación. “Un instrumento confiable permite aislar los aspectos que mide de otros que para el caso se consideran irrelevantes” (Camilioni: 2003)
- Practicidad: se refiere a la viabilidad de la construcción, administración y análisis de resultados.
- Utilidad: refiere a la medida en que una evaluación resulta útil para la orientación tanto de los alumnos como de los docentes, la escuela o a los sectores interesados en la calidad de la educación”<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> [educacion.idoneos.com/.../Evaluación/¿Qué\\_significa\\_evaluar%3F](http://educacion.idoneos.com/.../Evaluación/¿Qué_significa_evaluar%3F)

#### 5.2.6.4 Tiempos de la Evaluación

Dependiendo de las preguntas y la información que se desea obtener, se intervendrá en un momento u otro:

- a. Antes de comenzar la actividad.
- b. Durante la actividad.
- c. Inmediatamente después de la actividad.
- d. Cierta tiempo después de que la actividad haya sido llevada a cabo.

#### 5.2.7 Criterios de evaluación docente:

- “Calidad docente”
  - Dominio de la disciplina que enseña.
  - Habilidad para organizar el contenido y presentarlo en forma clara, lógica e imaginativa.
  - Conocimiento de los desarrollos actuales en la propia disciplina.
  - Habilidad para relacionar su disciplina con otras esferas de conocimiento.
  - Habilidad para promover y ampliar el interés del estudiante en la asignatura.
  - Habilidad para desarrollar y utilizar métodos y estrategias adecuados, incluyendo el uso de la tecnología educativa, para una enseñanza efectiva.

- Disponibilidad y eficacia en la orientación académica del estudiante.
- Posesión de los atributos de integridad, laboriosidad, liberalidad y objetividad en la enseñanza.
- Servicio a la Institución.
  - Trabajo en comités de facultad en el nivel departamental.
  - Participación y aportación a reuniones de facultad y de comités en el nivel de la unidad y otros.
  - Servicio en comités y en organizaciones institucionales y estudiantiles.
  - Colaboración con actividades estudiantiles.
  - Asignaciones especiales.
  - Designaciones como director/a de departamento, presidente/a de comité y otras.
  - Participación en organismos de gobierno, tales como, los Senados Académicos, el Consejo Universitario.
- Investigación y trabajo creativo
  - Publicaciones.
  - Investigaciones no publicadas, ponencias o monografías relacionadas con el salón de clases o con la disciplina.

- Concesión de ayudas para investigación y proyectos.
- Invenciones y patentes.
- Labor artística y actuación.
- Reseñas sobre trabajos creativos.
- Competencia profesional y actividades
  - Otorgamiento de premios, ayudas o becas.
  - Nombramiento en capacidad asesora o ejecutiva en agencias del gobierno y privadas.
  - Participación activa en organizaciones profesionales (reuniones anuales, posiciones electivas, comités y otros).
  - Recurso en conferencias y charlas.
  - Participación en conferencias, congresos o institutos.
  - Educación graduada post doctoral y continua.
- Servicio a la comunidad
  - Servicio en el campo profesional del individuo como consultor o como investigador.
  - Servicio como recurso.
  - Conferenciante de grupos de la comunidad.

- Participación activa en gestiones políticas, religiosas o cívicas”<sup>9</sup>

### **5.2.8 ¿Qué es la evaluación por competencias?**

La evaluación de competencias y por competencias es un proceso de retroalimentación y determinación de idoneidad de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas en tareas y problemas pertinentes. Esto tiene como consecuencia importantes cambios en la evaluación tradicional, pues en este nuevo enfoque de evaluación los evaluados deben tener mucha claridad del para qué, para quién, por qué y cómo es la evaluación, o si no está no va a tener el la significación necesaria para contribuir a formar profesionales idóneos. Es así como la evaluación debe plantearse mediante tareas y problemas lo más reales posibles, que impliquen curiosidad y reto.

La evaluación es un proceso de medición, acompañamiento y ajuste permanente del proceso docente educativo, este proceso es una herramienta fundamental para abordar tres retos: la academia, lo laboral y la cotidianidad.

La evaluación por competencias está sustentada en unos fundamentos filosóficos, sociológicos y psicológicos que responde a la globalización de los mercados y a la universalización del conocimiento. Se encuentra en un punto intermedio entre un enfoque positivista y un enfoque emergente.

Desde una clasificación general se reconocen dos enfoques teóricos que desarrollan una visión distinta de la evaluación por competencias:

La primera es una tradición teórica que mira la evaluación por competencias como un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado y la segunda que entiende la evaluación por competencias como la capacidad de realización situada y afectada por y en el contexto en el que se desenvuelve el sujeto.

---

<sup>9</sup> [ponce.inter.edu/.../RechHumanos-GuiasEvalPersonalDocente.htm](http://ponce.inter.edu/.../RechHumanos-GuiasEvalPersonalDocente.htm)

La evaluación por competencias puede pensarse como la evaluación de capacidades innatas o como la evaluación de habilidades que pueden ser intervenidas desde lo social. Pensar la evaluación por competencias en el proceso de formación integral es adoptar una nueva visión y actitud como docente "se trata de migrar de una mirada causal, coyuntural, artificial y totalmente accidental hacia la construcción y acompañamiento de un proceso" permanente y sistémico. La evaluación por competencias se constituirá en el norte de los procesos educativos, en tanto herramienta que ayuda en la formación de ciudadanos libres de pensamiento, de acción y gestores de su propia educación.

La evaluación por competencias es una propuesta trabajada en otros países, valora el hacer y las acciones del ser humano en un contexto sociocultural y disciplinar específico, pero cuando se involucra el lenguaje en ese hacer y tiende a la formación implica no solo el hacer del individuo sino también al ser.

En la versión de Hernández y Otros, (1998) proponen la evaluación desde cuatro competencias básicas: la comunicativa, la interpretativa, la argumentativa y la propositiva; las dos primeras sirven de base para las dos últimas y cada una tiene un cierto nivel de complejidad.

Mientras la competencia comunicativa asume el componente fonético, sintáctico y semántico de la lengua, la competencia interpretativa implica asumir unas relaciones y confrontaciones de los sentidos y significados que circulan en el texto y en la interacción social.

La competencia argumentativa o ética establece razones y motivos que dan cuenta del sentido de los textos y las acciones humanas; así, la competencia propositiva o estética se caracteriza por una actuación crítica y creativa que hace referencia a la posibilidad de transformar significaciones desde un contexto específico.

La evaluación desde las competencias comunicativa, interpretativa, argumentativa y propositiva en el proceso docente educativo, ha de acompañarse de estrategias participativas de coevaluación y autoevaluación que permita al sujeto reconocerse en sus acciones motrices, emocionales e intelectuales bajo un nivel de idoneidad desde la mirada de los “otros” y desde sí mismo.

Un aspecto que consideramos los autores, decisivo para alcanzar un mayor nivel en la evaluación por competencias es el trabajo metodológico que realizan los docentes, entendiéndolo como "el conjunto de actividades teóricas y prácticas encaminadas al perfeccionamiento de la enseñanza y el aprendizaje".

El trabajo metodológico ha de responder a objetivos individuales y grupales, a de ser sistemático y creativo, que conlleve planificación, ejecución y seguimiento a partir del trabajo social e individual, sobre la base de un diagnóstico de potencialidades y dificultades donde tengamos una gran variedad de estrategias de enseñanza y por tanto de evaluación, que permitan promover el desarrollo del mayor número de competencias y se integren las dimensiones social, cognitivo y emocional del ser.

La evaluación es una categoría didáctica, junto con el problema, los objetivos, el contenido, los métodos, los medios, las formas de organización y su relación con los tiempos y los espacios que caracterizan un tema, una asignatura, un currículo. Desde la institución educativa, la enseñanza debe propiciar el análisis, la síntesis, la abstracción, la generalización a favor de la formación de un individuo autónomo; plantear un proceso de enseñanza y de aprendizaje que se centre en lo instructivo, en lo educativo y en que lo desarrollado.

La concepción que se propone es un saber ser, un saber hacer, un saber aprender, un saber desaprender, un saber para el servicio que sea construido reflexivamente para la reproducción, la construcción, la producción y la convivencia. Algunas competencias que se deben promover desde la institución

educativa son: Las competencias básicas de la comunicación (escuchar, hablar, leer, escribir), el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la resolución de conflictos, un idioma extranjero, las competencias para el manejo de la tecnología, entre otros.

El proceso de formación integral implica asumir la individualidad desde la colectividad, que se refleja en la manera de representarse el desarrollo humano en la interacción con los demás. Es desde la actividad social, laboral y académica donde se contiene los saberes, las ideas y creencias acerca de la realidad que se desea proyectar y transformar.

El saber desde la interacción humana está atravesada por el lenguaje y en él se inscribe la historia de su convivir. Maturana (1997) afirmaba que: "el lenguaje se constituye cuando se incorpora al vivir". Para ello necesitamos conocer los profesores cuál es el dominio real de nuestros estudiantes, qué retos globales y específicos les estamos planteando y que puentes invisibles estamos trazando con nuestras mediaciones.

El proceso de formación implica una transformación en el lenguaje y desde las acciones; esto posibilita objetivar el conocimiento de sí mismo, del entorno y de sus relaciones con los otros, enfatizando en el carácter situado y contextualizado de la producción del conocimiento y de las formas alternativas de la construcción de la realidad social.<sup>10</sup>

#### **5.2.8.1. ¿La evaluación por competencias es cualitativa o cuantitativa?**

La evaluación por competencias es tanto cualitativa como cuantitativa. En lo cualitativo se busca determinar de forma progresiva los logros concretos que van teniendo a medida que avanzan en los módulos y en su carrera. En lo cuantitativo, los logros se relacionan con una escala numérica, para determinar

---

<sup>10</sup> Dacendra, *Evaluación por competencias*, pág.

<http://profesorinteractivo.blogia.com/2008/030601-evaluacion-por-competencias.php>

de forma numérica el grado de avance. De esta manera, los números indicarán niveles de desarrollo, y tales niveles de desarrollo se corresponderán con niveles de logro cualitativos. Las matrices de evaluación de competencias son las que nos permiten evaluar a los estudiantes tanto de forma cualitativa (en sus logros) como cuantitativa (niveles numéricos de avance).

### **5.2.8.2. ¿La evaluación por competencias es por promedio?**

Una de las grandes transformaciones que implica la evaluación por competencias es que ésta ya no es por promedio, sino por indicadores y niveles de logro. Una persona tiene una competencia cuando está en condiciones de desempeñarse ante una situación o problema con motivación, ética, conocimiento teórico y habilidades procedimentales. Si falta alguno de estos aspectos, no se puede certificar la competencia en su nivel de desarrollo respectivo, y por tanto no puede promoverse en el módulo.

En la evaluación de competencias no hay promedio de notas para evitar, por ejemplo, que un logro muy significativo en habilidades prácticas compense la ausencia de logro en lo teórico, en habilidades sociales y en la ética, o viceversa.

### **5.2.8.3. ¿Qué son las matrices de evaluación?**

Las matrices de evaluación de las competencias son matrices que nos permiten determinar el nivel de logro con respecto a las competencias propuestas. Se han desarrollado a partir de las rúbricas de evaluación de logros. Se componen de los siguientes aspectos:

Competencia o competencias a evaluar: son las competencias que se van a evaluar con la matriz.

- Producto o productos del módulo: son los resultados que permiten determinar el nivel de calificación o idoneidad.

- Indicadores: son parámetros concretos de desempeño para evaluar los productos.
- Logro: son niveles de calidad en los indicadores (En el Proyecto Tuning son los descriptores de calidad de los indicadores).
- Puntuación: a veces es necesario darle una puntuación diferente a los niveles de logro para dar cuenta de su importancia.
- Actividades de evaluación: son actividades que se hacen para verificar los indicadores.

#### **5.2.8.4. ¿Cuáles son las estrategias propias del proceso de evaluación?**

Son varias las estrategias propias del proceso de evaluación que hay que planearlas con detalle. Algunas son: pruebas de observación, pruebas escritas y portafolio. En las pruebas escritas por competencias se buscan determinar procesos de interpretación, comprensión, argumentación y proposición de soluciones a problemas.

Se propone instrumentos para la autoevaluación, evaluación pedagógica, coevaluación, evaluación administrativa, etc.<sup>11</sup>

El modelo que se propone parte de la identificación del perfil del Docente de las Unidades Educativas FAE, se basa en tres dimensiones humanas: Saber, Ser, Hacer, es decir: conocimiento, sentimiento y acción, y trata de desarrollar simultáneamente, de forma dinámica, e innovadora un modelo holístico de fácil comprensión, asimilación y aplicación por la sencillez estructural y el carácter vivencial de sus elementos. Basta con que el profesor tome conciencia de que en su planificación ha de incluir actividades de los tres ámbitos y más

---

<sup>11</sup> Docente Moderno 2010: *Que es la evaluación por competencias:*  
<http://jugare.blogcindario.com/2009/03/00249-que-es-la-evaluacion-por-competencias.html>

concretamente del aplicativo. Su inclusión viene justificada por aquel dicho que hacemos nuestro: “oigo y olvido, veo y recuerdo, hago y aprendo”<sup>12</sup>

## **5.2.9 Del procedimiento de evaluación del desempeño profesional del Docente**

### **5.2.9.1 “Parámetros de evaluación.”**

Entre los parámetros de evaluación que constan en los instrumentos de evaluación que son evaluados mediante una-serie de preguntas, tenemos los siguientes:

a. **Cumplimiento de sus obligaciones .**

El docente cumple en tiempo oportuno y con criterios de calidad los documentos solicitados por el nivel directivo y que están asociados a su función, tales como: carpeta del profesor, propuestas de examen, reportes de calificaciones, informes, entre otros; de la misma manera, participa activamente en reuniones de trabajo o eventos académicos organizados por el centro educativo.

b. **Sociabilidad.**

Evalúa los factores de empatía y habilidades sociales que demuestra el docente en su relación con los miembros del nivel directivo, con los docentes del centro educativo y con los estudiantes, con quienes comparte sus actividades académicas.

c. **Actitud personal.**

El docente demuestra una permanente preocupación por actualizar sus conocimientos, en temas de cultura general y fundamentalmente académica.

---

<sup>12</sup> Nancy Tapia: Sistema de evaluación docente, pág. 1

para proponer nuevos métodos y técnicas de enseñanza que permitan a los estudiantes acceder al conocimiento de una manera significativa.

d. Metodología.

Conocimiento y aplicación en el aula de métodos y técnicas de enseñanza que orientan el aprendizaje a la práctica y al desarrollo de capacidades superiores, tales como: facilidad de comunicarse, capacidad de entender símbolos, capacidad para trabajar en equipo, interpretar planos, reportar novedades a sus compañeros o superiores, leer, calcular, anticipar, analizar, investigar, plantear y resolver problemas, ...

e. Capacidad para motivar a los estudiantes.

La capacidad del docente para crear en el aula un clima favorable hacia el aprendizaje y la presentación oportuna de herramientas motivacionales que promuevan el aprendizaje significativo y duradero en los estudiantes.

f. Planificación.

El docente evidencia que el proceso educativo se desarrolla con instrumentos debidamente planificados, tales como plan de asignatura, plan de clase, ayudas de instrucción, hojas avanzadas, entre otros.

g. Evaluación.

El docente aplica instrumentos de evaluación técnicamente elaborados y que permiten el acompañamiento permanente del alumno de su propio aprendizaje. De la misma manera expone el procedimiento de evaluación del aprendizaje, el mismo que se sujeta a lo que establece la norma vigente para el efecto.

#### h. Puntualidad.

El docente es puntual para el desarrollo de sus actividades y para entregar los resultados de las actividades académicas”.

#### **5.2.9.2. Los estratos que intervienen en la evaluación Docente.**

Directivos: Son considerados miembros del nivel directivo el director y jefes de departamento y sección de los centros educativos.

Para esta evaluación se les proporcionará a los Directivos la encuesta denominada ENCUESTA No. 1 EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS. La evaluación será realizada individualmente por los Directivos. Será responsabilidad del Jefe del Dpto. de Evaluación Educativa la entrega, recepción, y procesamiento de la información.

Supervisores: Los supervisores son nombrados por el Jefe del Dpto. de Planificación y la nómina remitida al Dpto. de Evaluación, los mismos que serán seleccionados entre el personal más antiguo que el docente que dicta la asignatura; de mayor experiencia docente y mayor tiempo en el centro educativo.

Para esta evaluación se les proporcionará a los Supervisores la ENCUESTA No. 2 EVALUACIÓN A DOCENTES POR SUPERVISORES. La evaluación será realizada individualmente por los Supervisores. Será responsabilidad del Jefe del Dpto. de Evaluación Educativa la entrega, recepción, y procesamiento de la información.

Estudiantes: Para la evaluación del docente serán encuestados todos los estudiantes en cursos de hasta treinta (30) estudiantes, o una muestra representativa, según el procedimiento estadístico vigente para el efecto, cuando el número supere esta cantidad. La evaluación del docente por parte de los estudiantes se realizará en la ENCUESTA No. 3

EVALUACIÓN AL DOCENTE POR ESTUDIANTES. El instrumento debe ser entregado una vez finalizada la asignatura y receptado ~~antes~~ evaluación sumativa de la misma.

Promedio obtenido por el curso en la evaluación del aprendizaje en la asignatura:

Este componente será considerado como uno de los insumos para la evaluación del desempeño profesional del docente.<sup>13</sup>

En las Instituciones de las unidades educativas de la FAE dentro del Reglamento Interno esta también estipulado todo acerca de la evaluación.

### 5.2.10. De la Escala de Evaluación del Desempeño Profesional del Docente

La escala de evaluación determina la mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo, ~~según~~ siguiente detalle:

MENCIÓN	ESCALA	PUNTAJE	CRITERIO
EXCELENTE	A-1	20,00	Los resultados de la función docente son de VALÍA EXTRAORDINARIA para la formación, perfeccionamiento o especialización militar del alumno.
	A-2	19,50	La función docente encomendada fue cumplida MÁS ALLÁ DE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
	A-3	19,00	La función docente SUPERA EVENTUALMENTE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
MUY BUENA	B-1	18,50	La función docente fue cumplida en forma MUY SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-2	18,00	La función docente fue cumplida en forma SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-3	17,50	La función docente fue cumplida en forma MEDIANAMENTE SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-4	17,00	La función docente fue cumplida en forma POCO SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
BUENA	C-1	16,50	La función docente fue cumplida DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.

<sup>13</sup> Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Doctrina y Educación de las Fuerzas Armadas, manual Normas para regular la evaluación del desempeño profesional del docente en el sistema educativo de las Fuerzas Armadas, pgs. 3-8

	C-2	16,00	La función docente fue cumplida POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-3	15,50	La función docente fue cumplida MUY POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-4	15,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
	C-5	14,50	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN MUY BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
REGULAR	D	13,99-12,00 (X= 13)	La función docente NO FUE CUMPLIDA A CABALIDAD, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional como docente.
DEFICIENTE	E	11,99-0,00 (X =0)	La función asignada NO FUE CUMPLIDA, SE RECOMIENDA QUE NO SE TOME EN CUENTA AL PROFESIONAL para desempeñarse como docente en otros cursos.

## 6. DISEÑO METODOLÓGICO.

### 6.1. Matriz de Problemática.

Como se ha anotado anteriormente, el diseño curricular por competencias de las Unidades Educativas FAE, entró en vigencia en septiembre del año, por lo 2009 por tanto y a sugerencia de las autoridades de la institución no se requiere hacer un diagnóstico ni evaluación sino hasta el año 2014, las conversaciones mantenidas, permiten delimitar que para el mejoramiento del currículo institucional se puede proponer un “Sistema de evaluación docente”.

### 6.2. Matriz FODA.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de un modelo pedagógico innovador</li> <li>• Tratamiento de desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de evaluación de impacto del modelo pedagógico vigente.</li> </ul>

<p>de pensamiento como área de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollos de planes y programas con docentes específicos por áreas.</li> <li>• Secuencia e integridad de los tres elementos curriculares en los tres niveles.</li> <li>• Estandarización de contenidos programáticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de un sistema de evaluación académica con instrumentos propios del modelo conceptual.</li> <li>• Falta de estandarización de procedimientos académicos.</li> <li>• Falta de evaluación docente por competencias.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES</b></p>	<p><b>AMENAZAS</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo estandarizado y socializado a todos los docentes de la Unidad Educativa.</li> <li>• Impulso de innovaciones que eleven la competitividad.</li> <li>• Alianzas estratégicas institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformas con metodologías diferentes a la aplicada en la Unidad.</li> <li>• Limitación en la apertura de las especialidades.</li> <li>• Dificultades de aprobación de innovaciones por parte de la institución rectora y el MEC</li> </ul>

### 6.3. Matriz del Proyecto a ejecutar.



ACTIVIDADES		PROYECTO DE MEJORAMIENTO:				¿Cómo?
Objetivo	Líneas Estratégicas para el desarrollo	Metas				Proyecto
		Docentes	Corto	Mediano	Largo	
			Estudiantes		Padres de familia	
Implementar un sistema sostenible de evaluación docente por competencia	Aplicación de instrumentos de evaluación pedagógica, evaluación estudiantil, evaluación administrativa, coevaluación, autoevaluación,	Sintetizar la teoría sobre la evaluación docente por competencias		Impulsar el mejoramiento o del proceso enseñanza aprendizaje		Sistema de evaluación docente basado en normas de competencias para la UEEFAE No. 1
Diagnóstico		Definir los perfiles docentes y elaborar los instrumentos de evaluación docente				Revisión bibliográfica método dialéctico; análisis sintético de normas de competencias para la UEEFAE No. 1 entrevistas, cuestionarios, análisis método de triangulación
Propuesta		Proponer el sistema de evaluación docente basado en normas de competencias				Método dialéctico, analítico- sintético, sistemático
Validación		Validar la propuesta y los instrumentos de evaluación docente por competencias				Criterio de expertos

## 6.4 MATRIZ DEL PERFIL DEL PROYECTO

### 6.4.1 Propuesta para Evaluar el Desempeño Profesional del Docente de la Unidad Educativa FAE No. 1

#### 6.4.1.1 Presentación.

La educación en todos sus niveles, es un proceso holístico que compromete la participación de toda la comunidad educativa y de manera particular de las

actividades docentes; esto permite suponer que la eficiencia educativa implica propiciar el perfeccionamiento de la actuación docente con la finalidad de elevar la calidad del mismo, mediante procesos de capacitación sobre la base de los resultados de la evaluación.

La evaluación es una parte esencial de cualquier proceso administrativo que se encuentra presente desde la planeación y que nos permite diagnosticar el estado en que se encuentra una institución. Cuando se emplea de forma adecuada permite regular nuestras acciones para corregir el rumbo en caso de estar distanciados de los objetivos trazados.

Siendo tan importante como es, la evaluación es un proceso complejo y difícil que en alguna ocasiones puede causar descontento y malestar, es por eso que el presente trabajo se encuentra enfocado en el tema de la evaluación docente basado en normas de competencias laborales, que tiene por finalidad regular la evaluación profesional del personal docente de la Unidad Educativa FAE No. 1., de conformidad con la normativa dispuesta por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Con la implementación de estas normas, procedimientos e instrumentos, se pretende fomentar una cultura de mejoramiento continuo, establecer si el desempeño profesional del docente aporta efectivamente al logro de los objetivos institucionales y su implicación en el mejoramiento continuo del estudiante y de los factores que intervienen en su formación académica.

#### **6.4.1.2 Objetivo General.**

Proporcionar un sistema sostenible de evaluación docente por competencias a través de un sistema técnico y optimizado de cuestionarios de opinión, que permita el mejoramiento continuo del proceso educativo.

### **6.4.1.3 Objetivos Específicos.**

- Establecer normas, procedimientos e instrumentos que orienten el proceso de evaluación del proceso de evaluación del desempeño profesional docente.
- Evaluar el desempeño profesional de los docentes mediante un sistema técnico y optimizado de cuestionarios.
- Determinar si el desempeño profesional del docente aporta al logro de los objetivos de la institución.

### **6.4.1.4 Competencias del Docente.**

De conformidad con la finalidad que se persigue, las competencias genéricas del docente se agrupan en cuatro fundamentales:

- Competencias pedagógicas.

Son aquellas que facilitan los procesos de aprendizajes autónomos; en esta competencia los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias didácticas efectivas.

- Competencias técnicas.

El docente debe tener la capacidad de mantenerse abierto e inmerso en los cambios que se suceden de manera vertiginosa en su asignatura de manera particular y en su área de manera general, debe reconocer que éstos cambios inciden en la calidad de la formación de sus estudiantes.

- **Competencias Personales.**

Estimulan la capacidad de comunicarse y entenderse con los grupos de estudiantes; permite ejercer la convivencia, la tolerancia, la cooperación entre ellos y para ello debe desarrollar cualidades, actitudes, conductas, principios y liderazgo.

- **Competencias institucionales.**

El personal docente debe tener la capacidad de interrelacionar lo macro con lo micro; estar en la capacidad de articular lo que se dispone en la planificación estratégica con lo que se desarrolla a nivel institución, las aulas, los laboratorios, talleres, bibliotecas y todos los espacios internos y externos de la institución.

#### 6.4.2 **Perfil del Docente**

Son las características profesionales y humanas que debe desarrollar el docente para responder a las demandas del proceso educativo, competencias encontradas en los ámbitos siguientes:

- **En el ámbito del Ser.**

Dispone de confiabilidad ética, capacidad para vincularse, es tolerante y solidario, responsable, autónomo y colaborador.

Poseedor de excelente salud mental, con un despliegue de valores y actitudes que fomentan el aprendizaje y las relaciones interpersonales.

Concedor de la importancia de respetar las opiniones y propuestas de sus estudiantes, aunque no las comparta, evitando además imponer sus ideas, perspectivas y opciones profesionales personales.

Es capaz de motivar a los estudiantes a un aprendizaje constructivo autónomo, presentando los temas como asuntos importantes y de interés para ellos, planteándoles desafíos y retos que les permitan cuestionar y modificar sus conocimientos, creencias actitudes y comportamientos.

- **En el ámbito de Saber Conocer.**

Se refiere al dominio de la teoría educativa y del conocimiento específico; capacidad reflexiva con espíritu cuestionador y analítico.

Conocimiento de su especialidad y experiencia en su área de estudio.  
Conocimiento de pedagogía y didáctica, con capacidad suficiente para solventar las dudas de los estudiantes.

Estar actualizado en su especialidad y tener conocimiento de otras áreas que se relacionen con ella.

Estar comprometido con los cambios curriculares y con el conocimiento suficiente que le permita fomentar innovaciones académicas.

A través de la investigación manejar las competencias y capacidades suficientes para desempeñarse eficientemente en la materia de su especialidad.

- **En el ámbito del Hacer.**

En este ámbito se desarrolla la capacidad técnico-pedagógica, con altas expectativas de logros institucionales. El espíritu innovador se pone de

manifiesto y se fomenta la capacidad de tomar decisiones y adaptabilidad al cambio.

El docente se encuentra en capacidad de administrar recursos de todo tipo, proponiendo proyectos en beneficio de la institución.

Organiza las actividades para los estudiantes de modo creativo, recurriendo a una gran variedad de estrategias didácticas.

### **6.4.3 Estratos que intervienen en la evaluación Docente.**

#### **6.4.3.1 Directivos.**

Tiene la capacidad para interrelacionarse, planificar y solucionar problemas al interior y exterior del aula.

Desarrolla la habilidad para promover el trabajo grupal, la iniciativa y la participación creativa de los estudiantes.

Son considerados miembros del nivel directivo, el Jefe del Dpto. Educación regular del Comando de Educación y Doctrina de la FAE; el Rector, el Vicerrector y los jefes departamentales de la Unidad Educativa FAE No. 1

Para la evaluación se les proporcionará a los directivos la encuesta codificada EVALDOC. 001 "EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS" su valoración tendrá un coeficiente 0,20 de la calificación final del docente y será aplicado a una o dos sesiones de clase. La evaluación será realizada individualmente por los directivos. Será responsable del Jefe del Dpto. Evaluación Educativa la entrega, recepción y procesamiento de la información.

### Indicadores

ORD	UNIDAD DE ANÁLISIS	PREGUNTAS
1	Cumplimiento de sus obligaciones	1-2-3-4
2	Sociabilidad	5-6-7
3	Actitud	8-9
4	Metodología	10

Tomado de: Manual de Normas para Regular la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente en el Sistema educativo de las Fuerzas Armadas.

#### **6.4.3.2 Supervisores**

Son todos los oficiales que no se encuentran en el nivel directivo, personal de suboficiales o los inspectores de área de mayor experiencia docente y mayor tiempo en el centro educativo.

Para la evaluación se les proporcionará a los directivos la encuesta codificada EVALDOC. 002 "EVALUACIÓN A DOCENTES POR SUPERVISORES" su valoración tendrá un coeficiente 0,25 de la calificación final del docente y será aplicado a una o dos sesiones de clase. La evaluación será realizada individualmente por los supervisores. Será responsable del Jefe del Dpto. Evaluación Educativa la entrega, recepción y procesamiento de la información.

### Indicadores

ORD	UNIDAD DE ANÁLISIS	PREGUNTAS
1	En cuanto a la motivación	1-2
2	En cuanto a las actitudes	3-4-5-6-7
3	En cuanto a la metodología	8-9-10-11-12- 13-14
4	En cuanto a la planificación	15-16
5	En cuanto a la evaluación	17-18-19-20
6	En cuanto a la sociabilidad	21-22

Tomado de: Manual de Normas para Regular la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente en el Sistema educativo de las Fuerzas Armadas.

### **6.4.3.3 Estudiantes**

Para la evaluación del docente serán encuestados todos los estudiantes hasta un máximo de treinta, haciendo una muestra aleatoria en caso de exceder éste número.

Para la evaluación al docente por los estudiantes se realizará en la forma EVALDOC. 003 "EVALUACIÓN AL DOCENTE POR ESTUDIANTES". La valoración de ésta encuesta tendrá un coeficiente de 0,50 de la calificación final del docente. El instrumento debe ser entregado una vez

finalizada la asignatura y receptado antes de la evaluación sumativa de la misma.

#### Indicadores

ORD	UNIDAD DE ANÁLISIS	PREGUNTAS
1	En cuanto a la puntualidad	1-2
2	En cuanto a las metodologías	3-4-5-6-7-8
3	En cuanto a la planificación	9-10
4	En cuanto a la evaluación	11-12-13-14
5	En cuanto a las actitudes	15
6	En cuanto a la motivación	16

Tomado de: Manual de Normas para Regular la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente en el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas.

#### **6.5 Promedio obtenido por el curso en la evaluación del aprendizaje en la asignatura.**

El promedio obtenido por el curso en la asignatura será multiplicado por el coeficiente 0,05, para fines de computo de la evaluación final del desempeño profesional del docente.

## **6.6 Parámetros de Evaluación**

- d. Cumplimiento de sus obligaciones: carpeta del profesor, propuesta de exámenes, reporte de calificaciones, informes, otros.
- e. Sociabilidad: empatía y habilidades sociales con directivos, otros docentes, estudiantes, personal administrativo y de servicios
- f. Actitud personal: preocupación por actualizar sus conocimientos, implementación de nuevas técnicas didácticas.
- g. Metodología: Conocimiento y aplicación en el aula de métodos y técnicas de enseñanza para incentivar el desarrollo de capacidades superiores.
- h. Capacidad para motivar a los estudiantes: Crear en el aula un clima favorable hacia el aprendizaje.
- i. Planificación: plan de asignatura, plan de clase, ayudas de instrucción, hojas avanzadas...
- j. Evaluación: aplica instrumentos de evaluación técnicamente elaborados y en sujeción a las normas educativas vigentes
- k. Puntualidad: Se presenta puntual al desarrollo de sus actividades y para entregar el resultado de las actividades académicas

## 6.7 Escala de Evaluación

MENCION	ESCALA	PUNTAJE	CRITERIO “LA FUNCIÓN DEL DOCENTE ”
EXCELENTE	A-1	20.00	Es de extraordinaria valía para la formación del estudiante
	A-2	19.50	Va más allá de las normas establecidas por la institución
	A-3	19.00	Supera eventualmente las normas establecidas por la institución
MUY BUENA	B-1	18.50	Fue cumplida en forma muy satisfactoria dentro de las normas
	B-2	18.00	Fue cumplida en forma satisfactoria dentro de las normas
	B-3	17.50	Fue cumplida en forma medianamente satisfactoria dentro de las normas
	B-4	17.00	Fue cumplida en forma poco satisfactoria dentro de las normas
BUENA	C-1	16.50	Fue cumplida dentro de las normas establecidas
	C-2	16.00	Fue cumplida por debajo de las

			normas establecidas
	C-3	15.50	Fue cumplida muy por debajo de las normas establecidas
	C-4	15.00	Fue cumplida notándose un bajo índice de desempeño profesional
	C-5	14.50	Fue cumplida notándose un muy bajo índice de desempeño profesional
REGULAR	D	13.99-12.00	No fue cumplida a cabalidad, se recomienda mejoramiento
DEFICIENTE	E	11.99-0.00	

## 6.8 Procedimiento para la Evaluación

A. El Dpto. de evaluación entrega los instrumentos de evaluación a los directivos, supervisores y estudiantes.

B. Los insumos de la evaluación son los siguientes:

- El resultado de la evaluación docente, por parte de los directivos.
- El resultado de la evaluación docente, por parte de los supervisores.
- El resultado de la evaluación docente por parte de los estudiantes.





- Establecer cuestionarios de Opinión que permitan evaluar, valores, conocimiento, destrezas, habilidades, experiencia del docente en sus actividades académicas.
- Comprobar que los parámetros establecidos para la evaluación son funcionales y cumplen con los objetivos planteados.

## **8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES**

### **8.1 Conclusiones.**

- La evaluación es una parte esencial del proceso educativo se encuentra presente desde la planificación clase y nos permite diagnosticar el estado en que se encuentra los conocimientos. Cuando se emplea de forma adecuada permite regular acciones correctivas en caso de estar distanciados de los objetivos trazados.
- La aplicación de cuestionarios de opinión permitirá la evaluación de competencias de los docentes; así como, la recolección de información que permite el mejoramiento continuo de la institución en la aplicación del nuevo diseño curricular.
- La evaluación nos permite conocer si el desempeño profesional del docente aporta efectivamente al logro de los objetivos institucionales y a los procesos que intervienen en la formación académica de los estudiantes.
- Las competencias laborales a evaluar en los docentes están contempladas en el manual de normativas dispuesta por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas; siendo estas: competencias

pedagógicas, competencias técnicas, competencias personales y competencias institucionales.

## **8.2 Recomendaciones**

- Establecer la aplicación de los instrumentos de evaluación de forma trimestral con el fin de modificar o corregir acciones que propendan una mejor actividad académica.
- Brindar el apoyo por parte de las autoridades y directivos de la institución con el fin de conocer los parámetros a ser evaluados su normativa y reglamentación
- .Facilitar los medios para el desenvolvimiento y aprendizaje en las actividades de docentes y estudiantes que vayan de la mano con el progreso y mejora continua; para lo cual es clave la mediación del profesor, a través del desarrollo de una serie de procesos cognitivos como son el análisis, abstracción, sistematización, utilización y transformación.
- Establecer programas de capacitación a los docentes luego de una evaluación; propendiendo su desarrollo profesional, en bien de la comunidad educativa.

## **9.BIBLIOGRAFÍA**

1. Dacendra, Evaluación por competencias,
2. Docente Moderno 2010: Que es la evaluación por competencias:

3. Fuerza Aérea Ecuatoriana: Revista UEEFAE, Edición 1, 2007
4. Silvestre, Margarita: Cambios curriculares
5. Tapia, Nancy: Sistema de evaluación docente, FAE, 2007
6. Tobón, Sergio. Competencias, calidad y educación superior. Bogotá: Magisterio, 2006.
7. Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2005.
8. Tobón, Sergio. Las competencias en la educación superior. Madrid: Editorial Universidad Complutense, 2006.
9. Zabala, M. Las competencias del profesorado universitario. Madrid: Narcea, 2003.
10. Tapia, Nancy: Sistema de evaluación docente, FAE, 2007
11. Dirección de Doctrina y educación militar conjunta, Manual de Normas para Regular la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente en el Sistema educativo de las Fuerzas Armadas.
12. Fuerza Aérea Ecuatoriana: Revista UEEFAE, Edición N° 1, Octubre 2008
13. Fuerza Aérea Ecuatoriana: Revista UEEFAE, Edición N° 3, 2009
14. <http://profesorinteractivo.blogia.com/2008/030601-evaluacion-por-competencias.php>
15. [ares.unimet.edu.ve/didáctica/.../Tipos%20de%20Evaluacion.ppt](http://ares.unimet.edu.ve/didáctica/.../Tipos%20de%20Evaluacion.ppt) –
16. <http://jugare.blogcindario.com/2009/03/00249-que-es-la-evaluacion-por-competencias.html>

17. [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/archive/publications/Prospects/ProspectsPdf/125s/oras.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/publications/Prospects/ProspectsPdf/125s/oras.pdf);
18. [ares.unimet.edu.ve/didáctica/.../Tipos%20de%20Evaluacion.ppt](http://ares.unimet.edu.ve/didáctica/.../Tipos%20de%20Evaluacion.ppt)
19. [www.educarecuador.ec/\\_upload/alto%20bajo.pdf](http://www.educarecuador.ec/_upload/alto%20bajo.pdf) - Similares
20. [www.bme.es/peques/.../fichas/.../arriba\\_abajo.html](http://www.bme.es/peques/.../fichas/.../arriba_abajo.html) - En caché - Similares
21. [www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol...blobkey...](http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol...blobkey...)
22. [www.ilo.org/public/spanish/region/.../i.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/.../i.htm)
23. [www.uazuay.edu.ec/tuningderecho/cd/dcto\\_7.pdf](http://www.uazuay.edu.ec/tuningderecho/cd/dcto_7.pdf)
24. [www.gestiopolis.com/.../competencias-enfoque-y-clasificacion.htm](http://www.gestiopolis.com/.../competencias-enfoque-y-clasificacion.htm)
25. [www.chasque.apc.org/.../evaluacion%20educativa/evaluacion.03.htm](http://www.chasque.apc.org/.../evaluacion%20educativa/evaluacion.03.htm)
26. [www.chasque.apc.org/.../evaluacion%20educativa/evaluacion.02.htm](http://www.chasque.apc.org/.../evaluacion%20educativa/evaluacion.02.htm)

# ANEXO ENCUESTAS

**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA FAE**  
**DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN REGULAR**  
**UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL FAE No. 1**

FORMA: EVALDOC 001

EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS

1. OBJETIVO

Obtener información de los directivos respecto al desempeño profesional del docente con el propósito de promover el desarrollo y el mejoramiento continuo

2. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del docente: .....

Curso: .....

Fecha: .....

Asignatura: .....

Período de evaluación: .....

3. ESCALA:

Según la norma

4. CUESTIONARIO:

ORD.	ENUNCIADO	ESCALA DE VALORACIÓN															
		EXCEL.			M. BUENA				BUENA					R	D		
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D	E		
1	Cumple con los plazos para presentar los documentos solicitados (carpetas de profesor, cuestionarios...)																
2	Cumple con las exigencias institucionales (sesiones, convocatorias, eventos académicos)																
3	Entrega propuestas de examen e instrumentos de evaluación calificados dentro de los tiempos establecidos																
4	Cumple con el contenido establecido en el plan curricular y plan de asignatura en el tiempo estipulado																
5	Relaciones del docente con sus compañeros																
6	Relaciones del docente con el nivel directivo																
7	Relación del docente con los estudiantes																
8	Interés por actualizar sus conocimientos																
9	Iniciativa y creatividad durante sus clases																
10	Interés por perfeccionar su metodología																

SUMAN:

TOTAL:

OBSERVACIONES:

.....

.....

**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA FAE**  
**DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN REGULAR**  
**UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL FAE No. 1**

FORMA: EVALDOC 002

EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS

1. OBJETIVO

Obtener información de los supervisores respecto al desempeño profesional del docente con el propósito de promover el desarrollo y el mejoramiento continuo

2. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del docente: .....

Curso: .....

Fecha: .....

Asignatura: .....

Período de evaluación: .....

3. ESCALA:

Según la norma

4. CUESTIONARIO:

ORD	ENUNCIADO	ESCALA DE VALORACIÓN															
		EXCEL.			M. BUENA				BUENA					R	D		
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D	E		
1	El docente propicia un clima favorable para el aprendizaje																
2	Mantiene la atención de los estudiantes en la clase																
3	Los temas planteados para la clase se vuelven interesantes																
4	El docente genera un ambiente de respeto y confianza en clase																
5	El docente evidencia respeto por los estudiantes																
6	El docente ante el error del estudiante no demuestra actitud negativa																
7	Ayuda a los estudiantes que requieren especial atención																
8	El docente plantea soluciones argumentadas a los problemas planteados																
9	Las tareas propuestas a los estudiantes, están docificadas																
10	Procura variar los métodos y técnicas de enseñanza																
11	El docente estimula la participación de los educandos																
12	Mediante métodos y técnicas de enseñanza coloca al estudiante como el centro de proceso de aprendizaje																
13	El docente utiliza medios auxiliares de enseñanza																
14	El docente estimula el proceso de investigación																
15	El docente se basa en lo planificado en el desarrollo de su clase																
16	Expone a los estudiantes los objetivos																
17	Explica a los estudiantes los procedimientos, criterios de evaluación																
18	Demuestra conocimiento del sistema de evaluación vigente																
19	Registra en la guía de observación las actividades relevantes de los estudiantes durante el proceso educativo																
20	El docente informa los resultados de la evaluación a los estudiantes																
21	Su relación con sus compañeros es:																
22	Es solidario con los estudiantes en problemas y ayuda a la solución de los mismos																

SUMAN  
TOTAL

OBSERVACIONES: .....

**DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN REGULAR  
UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL FAE No. 1**

FORMA: EVALDOC 003

**EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS**

**1. OBJETIVO**

Obtener información de los estudiantes respecto al desempeño profesional del docente con el propósito de promover el desarrollo y el mejoramiento continuo

**2. DATOS INFORMATIVOS**

Nombre del docente: .....

Curso: .....

Fecha: .....

Asignatura: .....

**3. ESCALA:**

Según la norma

**4. CUESTIONARIO:**

ORD	ENUNCIADO	ESCALA DE VALORACIÓN														
		EXCEL.			M. BUENA				BUENA					R	D	
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D	E	
1	En su opinión la puntualidad del docente para iniciar sus clases es:															
2	Cumple con el tiempo de clases asignado sin abandonar el aula															
3	Las estrategias para mantener la motivación en el contenido son:															
4	Las explicaciones y argumentos de la clase son:															
5	Utiliza métodos y técnicas orientados a desarrollar trabajos individuales y en grupo dentro y fuera del aula															
6	La utilización de medios auxiliares en el proceso de enseñanza es:															
7	La metodología utilizada promueve la participación de los estudiantes durante la clase															
8	Las prácticas realizadas de acuerdo al contenido son:															
9	Da a conocer el contenido del plan de asignatura															
10	Las clases están preparadas, organizadas y estructuradas de manera:															
11	Orienta los trabajos extra clase de manera:															
12	Revisa los trabajos de los estudiantes utilizando instrumentos de evaluación que a su opinión son:															
13	Aclara las inquietudes que presentan los estudiantes en la clase															
14	Expone el procedimiento de evaluación de la asignatura de manera:															
15	Existe respeto en la comunicación															
16	Existe un ambiente agradable en el aula, al que lo califica como															

SUMAN  
TOTAL

OBSERVACIONES: -----  
-----