



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

OFICINA DE POSGRADOS

TEMA:

DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LEONARDO MURIALDO”

Proyecto de Investigación y Desarrollo previo a la obtención del título de Magister en Administración de empresas con mención en planeación

Línea de Investigación:

Gerencia, planificación, organización, dirección y/o control de empresas

Autora:

Ing. Alejandra Celeste Viscaino Naranjo

Director:

Luis Eduardo Cevallos Terneus. Mg.

Ambato – Ecuador

Marzo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR
COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“LEONARDO MURIALDO”**

Línea de Investigación:

Gerencia, planificación, organización, dirección y/o control de empresas

Autora:

Alejandra Celeste Viscaino Naranjo

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.
CALIFICADOR

f.....

María Fernanda Salazar Bonilla, Mg.
CALIFICADOR

f.....

Fredy Leonardo Ibarra Sandoval, Mg.
CALIFICADOR

f.....

Juan Carlos Acosta Teneda, P. PhD.
COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS

f.....



Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.
SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.....



Ambato - Ecuador

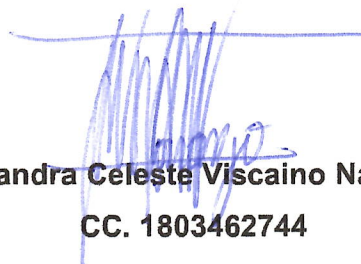
Marzo 2022

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ALEJANDRA CELESTE VISCAINO NARANJO**, con **CC. 1803462744**, autora del trabajo de graduación titulado "DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LEONARDO MURIALDO" previa a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA CON MENCIÓN PLANEACIÓN**, en la escuela de Administración de empresas.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando el derecho de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, marzo 2022



Alejandra Celeste Viscaino Naranjo
CC. 1803462744

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su apoyo e impulsarme a lograr mis metas, al magister Luis Cevallos y a la doctora Judith Pinos por guiarme con su experticia en el desarrollo del trabajo investigativo, al personal directivo y docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” por brindarme las facilidades en el desarrollo de la tesis y a la Universidad Católica del Ecuador –sede Ambato y docentes por los conocimientos impartidos.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios, por darme la fuerza para luchar cada día y a mi madre Elvi Naranjo, quien nunca dejó de creer en mí y me apoyó en los momentos más difíciles.

RESUMEN

La evaluación de desempeño docente en Ecuador es una herramienta diseñada para guiar a las unidades educativas a alcanzar la calidad en el servicio brindado mediante la implementación de los estándares de calidad por parte de las autoridades académicas; la unidad educativa, sujeto de estudio requiere de un sistema estructurado y sistémico para medir y evaluar el trabajo de los educadores de manera holística y subjetiva y para dar solución, el presente trabajo investigativo tiene como objetivo el diseñar un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” que considere los estándares de desempeño profesional docente establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador. El tipo de investigación es descriptiva con enfoque cualitativo y el método empleado es la retroalimentación de 360 grados. La información es obtenida de una población conformada por 35 colaboradores mediante entrevistas, encuestas y grupos de discusión, dicha información es utilizada para la elaboración de la descripción del cargo docente, el diccionario de competencias cardinales y específicas, los instrumentos de medición de desempeño y el manual de implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias.

Palabras claves: Evaluación de desempeño, competencias laborales, desempeño docente, estándares educativos.

ABSTRACT

The evaluation of teaching performance in Ecuador is a tool designed to guide educational units towards achieving quality in the service provided through the implementation of quality standards by academic authorities. The educational unit, subject of study, requires a structured and systemic system to measure and evaluate the work of educators in a holistic and objective manner. To provide a solution, this research work aims to design a performance evaluation system by competencies for the teaching staff of the "Leonardo Murialdo" Educational Unit. It is intended that this system consider the standards of professional teaching performance established by the Ministry of Education of Ecuador. The type of research is descriptive with a qualitative approach and the method used is 360-degree feedback. The data is obtained from a population made up of 35 participants through interviews, surveys and discussion groups. These data are used for the preparation of the description of the teaching position, the dictionary of cardinal and specific competencies, the performance measurement instruments and the manual for the implementation of the performance evaluation system by competencies.

Keywords: Performance evaluation, labor competencies, teaching performance, educational standards.

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	11
1.1. Gestión por competencias.....	12
1.1.1. Definición de competencia laboral.....	13
1.1.2. Pasos para implementar la gestión por competencias	13
1.2. Evaluación de desempeño	15
1.2.1. Beneficios de evaluar el desempeño.....	15
1.2.2. Errores en la Evaluación de desempeño.....	17
1.2.3. Evaluación de desempeño por competencias	18
1.2.4. Evaluación de 360 grados.....	19
1.3. Evaluación de desempeño docente en Ecuador.....	21
1.3.1. Definición de la Evaluación de desempeño docente	21
1.3.2. Estándares de Calidad Educativa del Ecuador.	22
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
2.1. Tipo y Enfoque de investigación.....	27
2.2. Población y muestra	27
2.3. Tipo de recolección de la información	28
2.4. Procesamiento y análisis de la información sobre el diagnóstico realizado y los métodos empleados para el procesamiento de la información.....	29
2.5. Caracterización de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.....	33

2.6. Propuesta para el diseño del sistema de evaluación de desempeño del personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”	34
2.6.1. Autorización del proceso investigativo por parte de las autoridades	34
2.6.2. Levantamiento de información diagnóstica.....	35
2.6.3. Elaboración de la Descripción del cargo docente por Competencias.....	35
2.6.4. Elaboración del diccionario de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”	39
2.6.5. Elaboración de los instrumentos de evaluación.....	39
2.6.6. Elaboración del manual de implementación.....	40
2.6.7. Descripción del proceso de validación por profesionales.	40
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. Descripción del Cargo Docente por Competencias.....	43
3.2. Diccionario de Competencias de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”	50
3.3. Instrumentos de Evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa Leonardo Murialdo	80
3.3.1. Validación de los Instrumentos de medición de las competencias cardinales y específicas del cargo docente	143
3.4. Manual de Implementación del Sistema de evaluación de desempeño por competencias.	145
3.5. Validación del Sistema de implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias del personal docente descrito en el Manual.	178
CONCLUSIONES	181
RECOMENDACIONES	182
BIBLIOGRAFÍA	183
ANEXOS	187

INTRODUCCIÓN

Antecedentes teóricos y prácticos

Ecuador es un país que considera a la educación como uno de los sectores prioritarios para la gestión del estado, es un derecho ineludible e inexcusable el garantizar el desarrollo holístico de todos los ecuatorianos a lo largo de sus vidas y son considerados un eje estratégico en el desarrollo Nacional según consta en la sección quinta de la Constitución de la República del Ecuador (p. 27-28), es por ello que, su prioridad es gestionar a través del Ministerio de Educación el proceso enseñanza – aprendizaje y la calidad del mismo.

El Ministerio de Educación es la entidad que direcciona su gestión a velar por el acceso de la niñez y la juventud a un servicio educativo de calidad en los niveles de inicial, básica y bachillerato; en cumplimiento al artículo 22 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (p. 34) y con base en el acuerdo Nro. Mineduc-Mineduc-2017-00091-A, se establecen los estándares de calidad para todos los actores del Sistema educativo y de esta manera orientar, apoyar y monitorear la gestión de los mismos.

Según el Reglamento de la Ley orgánica de educación intercultural, al Instituto Nacional de Evaluación Educativa le corresponde la valoración de los componentes del sistema educativo, es decir, el aprendizaje de los estudiantes, el desempeño de docentes y directivos y la gestión de las instituciones educativas.

Las Instituciones Educativas al igual que cualquier otra organización buscan mejorar los servicios brindados a sus clientes mediante la autoevaluación para verificar y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y es donde el docente adquiere un papel protagónico dentro del proceso formativo, la educación de los niños y los jóvenes está fundamentada en dos pilares esenciales: la familia y la escuela, pero, en el caso de la escuela, el sujeto clave de formación es el profesorado cuya

labor consiste en desarrollar estrategias pedagógicas y metodológicas que propicien y faciliten el aprendizaje de los estudiantes en las aulas (Prieto, 2008).

Si bien es cierto, el desempeño de los estudiantes no depende únicamente de los docentes, sino también, de su entorno y su propia motivación, es menester que el docente mejore sus competencias para enfrentar las necesidades de un proceso de enseñanza- aprendizaje cambiante y que, se ajuste a las nuevas generaciones, según Castillo (2010) “Las competencias constituyen en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la planificación y gestión de recursos humanos en la educación, orientada a facilitar una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación” (p. 902); el docente es un activo invaluable, precursor de la dinámica de las unidades educativas.

Dentro de la gestión de talento humano uno de los subsistemas es la evaluación de desempeño que, se define como un procedimiento que toda empresa desarrolla para medir los saberes, habilidades, actitudes de una persona en su puesto de trabajo; es considerada una herramienta estratégica, identifica los requerimientos de formación para alcanzar la eficacia y eficiencia de los procesos, a más de generar reconocimiento a los mejores empleados permite la toma de decisiones en cuanto a su reubicación o permanencia en la misma.

Para cumplir con lo expuesto en la ley orgánica de educación intercultural, en el capítulo noveno, art. 69 (p. 57-58), el Instituto Nacional de evaluación educativa diseña los estándares de medición, establece la metodología más adecuada a ser aplicada, los agentes de evaluación y de esta manera guiar a todas las unidades educativas para su aplicación y posterior análisis de resultados.

Dentro de los agentes de evaluación docente, se consideran a los estudiantes, la razón de su labor diaria, brinda información valiosa sobre el desempeño del docente en el aula, pero, ¿cómo lograr que la valoración carezca de sesgos?, y de lograrlo, los estudiantes no valorarían técnicamente las acciones didáctico-pedagógicas porque carecen de conocimientos para hacerlo al igual que los padres de familia (agente de evaluación), que lastimosamente en la mayoría de los casos, no tiene acercamiento a la unidad educativa y muchos menos a los docentes como para brindar información verás de la práctica educativa.

Las autoridades y los docentes pares son los responsables de realizar dicha valoración didáctica y pedagogía, pero al no contar con competencias e instrumentos de medición y a más; no es un proceso periódico, se convierte en una falencia administrativa que impide el cumplimiento de los objetivos de la evaluación de desempeño y la mejora del proceso educativo.

En conclusión, la necesidad de la evaluación de desempeño docente se puntualiza en que las instituciones no cuentan con sistemas por competencias cuyos instrumentos de medición estén enfocados a cada agente de evaluación y a la vez contemplen el contexto e identidad de cada una de las unidades educativas del país, lastimosamente los resultados obtenidos, no generen verdaderas oportunidades de crecimiento para el docente, convirtiéndose en un mero formulismo carente de validez.

Esta investigación gira en torno a la idea de que, el diseño de un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” mida y evalúe al profesorado en su puesto de trabajo y garantice la identificación de oportunidades de mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y desarrollo profesional.

Se persigue como objetivo general de la investigación el diseñar un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” de la ciudad de Ambato y como objetivos específicos el fundamentar teóricamente la importancia del diseño de un sistema de evaluación de desempeño como herramienta estratégica para la mejora profesional y personal de los docentes de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, identificar las funciones y competencias misionales y específicas para el cargo docente en base a los estándares educativos vigentes para la elaboración de la descripción del cargo por competencias, diseñar los instrumentos de evaluación de desempeño que permitan evaluar las competencias docentes dentro de su práctica profesional y elaborar el manual de implementación del sistema de evaluación de desempeño del personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.

En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo descriptiva con enfoque cualitativo y se inicia con el diagnóstico de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” para que, en base a la misma, planificar el proceso e iniciar con la identificación de las funciones del cargo docente, funciones claves, competencias cardinales y específicas y con la información recopilada, elaborar la descripción del cargo por competencias, el diccionario de competencias, los instrumentos de medición de desempeño y el manual de implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias para ser presentado a las autoridades de la unidad educativa y validado por profesionales.

La importancia de la investigación nace del diagnóstico inicial del proceso de evaluación de desempeño mediante entrevista a las autoridades, encuestas a docentes y estudiantes y a la revisión de documentos de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, donde se identifica que la evaluación docente cuenta con un único instrumento aplicado al jefe de área, estudiantes y padres de familia (existen parámetros que no aplican a todos los agentes), el proceso no es periódico y existe

desconocimiento por una parte de los miembros de la comunidad educativa, los resultados carecen de evidencias que los sustenten y no permite la identificación de oportunidades de mejora.

Por lo expuesto, la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, por medio de sus autoridades expresan el requerimiento de un sistema de evaluación de desempeño docente por competencias que considere los estándares de calidad requeridos por el Ministerio de Educación; es por ello que se justifica la necesidad e importancia de diseñar el proceso de evaluación docente sustentado en una vacío de conocimiento.

Antecedentes teóricos y prácticos

Ecuador es un país que considera a la educación como uno de los sectores prioritarios para la gestión del estado, es un derecho ineludible e inexcusable el garantizar el desarrollo holístico de todos los ecuatorianos a la largo de sus vidas y son considerados un eje estratégico en el desarrollo Nacional según consta en la sección quinta de la Constitución de la República del Ecuador (p. 27-28), es por ello que su prioridad es gestionar a través del Ministerio de Educación el proceso enseñanza – aprendizaje y la calidad del mismo.

El Ministerio de Educación es la entidad que direcciona su gestión a velar por el acceso de la niñez y la juventud a un servicio educativo de calidad en los niveles de inicial, básica y bachillerato; en cumplimiento al artículo 22 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (p. 34) y en base al acuerdo Nro. Mineduc-Mineduc-2017-00091-A se, establecen los estándares de calidad para todos los actores del Sistema educativo y de esta manera orientar, apoyar y monitorear la gestión de los mismos.

Según el Reglamento de la Ley orgánica de educación intercultural, al Instituto Nacional de Evaluación Educativa le corresponde la valoración de los componentes del sistema educativo, dentro de estos, se encuentra el aprendizaje de los estudiantes, el desempeño de docentes y directivos y la gestión de las instituciones educativas.

Las Instituciones Educativas al igual que cualquier otra organización buscan mejorar los servicios brindados a sus clientes mediante la autoevaluación para verificar y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y es donde el docente adquiere un papel protagónico dentro del proceso formativo, la educación de los niños y los jóvenes está fundamentada en dos pilares esenciales: la familia y la escuela, pero, en el caso de la escuela, el sujeto clave de formación es el profesorado cuya labor consiste en desarrollar estrategias pedagógicas y metodológicas que propicien y faciliten el aprendizaje de los estudiantes en las aulas (Prieto, 2008).

Si bien es cierto, el desempeño de los estudiantes no depende únicamente de los docentes, sino también, de su entorno y de su propia motivación, es menester que el docente mejore sus competencias para enfrentar las necesidades de un proceso de enseñanza- aprendizaje cambiante y, que se ajuste a las nuevas generaciones, según Castillo (2010) “Las competencias constituyen en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la planificación y gestión de recursos humanos en la educación, orientada a facilitar una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación” (p. 902); el docente es un activo invaluable, precursor de la dinámica de las unidades educativas.

Dentro de la gestión de talento humano uno de los subsistemas es la evaluación de desempeño que, se define como un procedimiento que toda empresa desarrolla para medir los saberes, habilidades, actitudes de una persona en su puesto de trabajo; es considerada una herramienta estratégica, permite identificar los requerimientos de formación para alcanzar la eficacia y eficiencia de los procesos, a más de generar reconocimiento a los mejores empleados permite la toma de decisiones en cuanto a su reubicación o permanencia en la misma.

Para dar cumplimiento a lo expuesto en la ley orgánica de educación intercultural, en el capítulo noveno, art 69 (p.57-58), el Instituto Nacional de evaluación educativa diseña los estándares de medición, establece la metodología más adecuada a ser aplicada, los agentes de evaluación y de esta manera guiar a todas las unidades educativas para su aplicación y posterior análisis de resultados.

Dentro de los agentes de evaluación docente se considera a los estudiantes, la razón de ser de la labor diaria que brinda información valiosa sobre el desempeño del docente en el aula, pero, ¿cómo lograr que la valoración carezca de sesgos? y de lograrlo, los estudiantes no valorarían técnicamente las acciones didáctico-

pedagógicas, carecen de conocimientos para hacerlo al igual que los padres de familia (agente de evaluación), que lastimosamente en la mayoría de los casos, no tiene acercamiento a la unidad educativa y mucho menos a los docentes como para que brinden información verás de la práctica educativa.

Las autoridades y los docentes pares son los responsables de realizar dicha valoración didáctica y pedagogía, pero si, no se cuenta con competencias e instrumentos de medición y a más; no es un proceso periódico, se convierte en una falencia administrativa que impide el cumplimiento de los objetivos de la evaluación de desempeño y la mejora del proceso educativo.

En conclusión, la necesidad de la evaluación de desempeño docente se puntualiza en que las instituciones no cuentan con sistemas por competencias cuyos instrumentos de medición estén enfocados a cada agente de evaluación y a la vez contemplen el contexto e identidad de cada una de las unidades educativas del país, lastimosamente los resultados obtenidos, no generen verdaderas oportunidades de crecimiento para el docente, convirtiéndose en un mero formulismo carente de valides.

Esta investigación gira en torno a la idea de que, el diseño de un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” permita la medición y evaluación al profesorado en su puesto de trabajo y garantice la identificación de oportunidades de mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y desarrollo profesional.

Se persigue como objetivo general de la investigación el diseñar un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” de la ciudad de Ambato y como objetivos específicos el fundamentar teóricamente la importancia del diseño de un sistema de evaluación

de desempeño como herramienta estratégica para la mejora profesional y personal de los docentes de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, identificar las funciones y competencias misionales y específicas para el cargo docente en base a los estándares educativos vigentes para la elaboración de la descripción del cargo por competencias, diseñar los instrumentos de evaluación de desempeño que permitan evaluar las competencias docentes dentro de su práctica profesional y elaborar el manual de implementación del sistema de evaluación de desempeño del personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.

En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo descriptiva con enfoque cualitativo y se inicia con el diagnóstico de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” para en base a la misma planificar el proceso e iniciar con la identificación de las funciones del cargo docente, funciones claves, competencias cardinales y específicas y con la información recopilada, elaborar la descripción del cargo por competencias, el diccionario de competencias, los instrumentos de medición de desempeño y el manual de implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias para ser presentado a las autoridades de la unidad educativa y validado por profesionales.

La importancia de la investigación nace del diagnóstico inicial del proceso de evaluación de desempeño mediante entrevista a las autoridades, encuestas a docentes y estudiantes y a la revisión de documentos de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, donde se identifica que la evaluación docente cuenta con un único instrumento aplicado al jefe de área, estudiantes y padres de familia (existen parámetros que no serían valorados por todos los agentes), el proceso no es periódico y existe desconocimiento por una parte de los miembros de la comunidad educativa, los resultados carecen de evidencias que los sustenten y no permite la identificación de oportunidades de mejora.

Por lo expuesto, la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, por medio de sus autoridades expresan el requerimiento de un sistema de evaluación de desempeño docente por competencias que considere los estándares de calidad requeridos por el Ministerio de Educación; es por ello que se justifica la necesidad e importancia de diseñar el proceso de evaluación docente sustentado en una vacío de conocimiento.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

En Ecuador, la educación ha sufrido cambios significativos tanto en los lineamientos curriculares como en el proceso de evaluación de desempeño de las unidades educativas y sus agentes (estudiantes, docentes y personal administrativo); a partir del año 2012 con el decreto 482 y en concordancia con la ley orgánica de educación intercultural, se establecen los estándares de calidad y gestión educativa para evaluar a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) a los actores del proceso. (Acuerdo 0482-12; pág. 1)

Si bien, el objetivo de los estándares de calidad y gestión educativa es alcanzar la llamada “educación de calidad”, mediante el fortalecimiento y mejora de las competencias docentes, esto se ha visto comprometido por el deficiente proceso de evaluación; en Chile, en una investigación realizada se concluye que, dentro de las apreciaciones del docente ante la evaluación desempeño se mostraban descontentos, malestar ocasionado por instrumentos de medición que, no se ajustan a la realidad laboral, el contexto socioeconómico, tipificándolos como subjetivos y de escasa confiabilidad. (Obreque, Hernández, Peña, Agredo y Salvatierra, 2019).

Los instrumentos de medición subjetivos y de escasa confiabilidad, no se alejan de la realidad de los docentes ecuatorianos, al estandarizar los parámetros de evaluación tampoco se consideran las realidades o contextos de cada unidad educativa del país; según Rivadeneira et al. (2016) en su artículo titulado Reflexiones sobre la evaluación de la gestión formativa de los docentes de educación básica superior en Ecuador menciona que: “el resultado de la evaluación a los docentes es el producto del incipiente sistema de evaluación del desempeño y no de una evaluación procedimental y, menos aún, el resultado del proceso de la gestión formativa de dichos docentes”; a pesar de existir estándares y procedimientos, estos no garantizan su correcta aplicación, validez y utilidad dentro de los planes de mejora profesional.

Los estándares de desempeño docente pretenden la mejora continua de los actores del sistema educativo en todas las unidades educativas del país, ¿Pero, realmente se aplican?; en la investigación titulada “La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente”, el 50% de los encuestados comentan que, no se han aplicado los estándares de calidad, no existe una verdadera aplicación ni evaluación. (Barrera, Barragán y Ortega, 2017). En conclusión, el modelo de evaluación docente del Ecuador se ha quedado en papeles por desconocimiento.

Al buscar investigaciones sobre la evaluación de desempeño docente por competencias que consideren a los estándares educativos requeridos por el Ministerio de Educación de Ecuador, no se encuentran fuentes para la obtención de antecedentes.

1.1 Gestión por competencias

La Gestión por competencias es un proceso o conjunto de acciones que tiene como finalidad alcanzar los metas propuestos por las empresas mediante la cohesión de los colaboradores con la misma, las competencias (comportamientos) permiten el alcance de resultados (Alles, 2012); por lo expuesto se considera al talento humano como el motor o el corazón operacional de un modelo de gestión que busca maximizar el rendimiento de los colaboradores, su desarrollo personal y profesional.

El modelo de gestión por competencias busca potencializar las capacidades de los colaboradores, busca impulsar a la excelencia las competencias individuales, de acuerdo con las necesidades operativas, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas (Vallejo, 2015); se enfoca en generar talentos, en propiciar el desarrollo holístico de los colaboradores, y que exista entre la empresa y los colaboradores una relación ganar-ganar.

La implementación de la gestión por competencias se centra en fomentar la excelencia profesional y personal para convertirla en una ventaja competitiva frente a otras organizaciones, permitiéndoles adaptarse y evolucionar a los cambios del mercado. La Gestión por competencias busca implementar una cultura de desarrollo del talento humano como estrategia para mejorar su actividad económica.

1.1.1 Definición de competencia laboral

La competencia laboral es el conjunto de características que posee un individuo y que le permiten desenvolverse en un puesto de trabajo. Alles (2012) menciona que una competencia “es un comportamiento superior en relación con un estándar de éxito en un puesto o situación determinada” (p 79). Las competencias conducen al desarrollo de las características que posee un colaborador a un nivel superior de los requeridos para un cargo dentro de las organizaciones.

Las empresas dentro de sus estrategias administrativas buscan que sus colaboradores tengan y desarrollen competencias específicas; Jiménez (1999) afirma que la competencia laboral es “el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño” (p. 163). Una competencia permite un desarrollo holístico de los colaboradores y a su vez permiten la medición de desempeño para impulsar la mejora de las capacidades hacia el éxito laboral.

1.1.2 Pasos para implementar la gestión por competencias

Los pasos para la implementación del modelo de gestión por competencias según Alles (2006) son:

- ✓ Definir visión y misión de la organización,
- ✓ Definición de competencias por la máxima dirección de la compañía
- ✓ Prueba de las competencias en un grupo de ejecutivos de la organización

- ✓ Validación de las competencias
- ✓ Diseño de los procesos de recursos humanos por competencias. (p 88)

Alles (2006) indica que para implantar la gestión por competencias se requiere la:

- ✓ Definición de las competencias.
- ✓ Definición de grados o niveles.
- ✓ Descripción de puestos con su respectiva asignación de competencias y grados.
- ✓ Análisis (evaluación) de las competencias del personal.
- ✓ Implementación del sistema

Toda unidad educativa del Ecuador cuenta con el proyecto educativo institucional (PEI), documento de gran importancia para el desarrollo del sistema de evaluación de desempeño docente; según Alles (2012) para definir un modelo por competencias, se parte de la información estratégica de la organización (misión y visión); las competencias apoyan su proyección hacia el futuro.

Según Alles (2012) la determinación de las competencias cardinales y específicas involucra a las autoridades de la organización, a partir de un listado de competencias con sus respectivas definiciones (diccionario de competencias) se establecen los comportamientos englobados en competencias con sus respectivos grados o niveles.

Alles (2006) afirma que las competencias con sus respectivos grados, comportamientos e indicadores se validan por las autoridades de la organización y en base a los mismos, se realiza la descripción del puesto por competencias para utilizarlos en cada uno de los subsistemas de la gestión del talento humano.

1.2 Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es uno de los subsistemas de la gestión del talento humano, según Gan y Triginé (2012) consideran que “la evaluación del desempeño es un proceso sistemático del valor que una persona demuestra, por sus características personales y/o por sus prestaciones a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo”. (p 193); es una herramienta de gestión del talento humano que permite potencializar las capacidades de su personal.

El proceso de evaluación de desempeño valora a una persona, según Chiavenato (2009) “la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que alcanza, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo” (p. 245). La evaluación de desempeño brinda información para determinar acciones de mejora continua.

1.2.1 Beneficios de evaluar el desempeño

La evaluación de desempeño tiene como principal beneficio la identificación de las competencias que los colaboradores requieren dentro de la organización; para Alles (2010) la evaluación de desempeño ayuda porque:

- ✓ Detecta necesidades de capacitación
- ✓ Descubre personas claves
- ✓ Describe inquietudes del evaluado
- ✓ Encuentra a una persona para un puesto
- ✓ Motiva a las personas al comunicarles su desempeño y las involucra en los objetivos de la organización (retroalimentación)

- ✓ Es una ocasión para que jefes y empleados analicen como se realizan las cosas.
- ✓ Para tomar decisiones sobre salarios y promociones.
- ✓ Tomar decisiones de retener o despedir. (p. 32)

En base a lo expuesto por Alles (2019) el detectar las necesidades de capacitación permite a los *managers* dotar a los empleados de conocimientos, habilidad y destrezas para que sus funciones diarias sean más eficaces y eficientes. La identificación de personas claves cuyas competencias les permiten alcanzar altos desempeños, es vital para el desarrollo de las empresas porque permite su ubicación en puestos claves y retener la fuga de profesionales.

La evaluación de desempeño permite que la organización disponga de información sobre las competencias de los colaboradores y su rendimiento, dicha información facilita la reubicación, los ascensos(promociones) e incluso la terminación del contrato (despidos). También, en base a los resultados de la evaluación de desempeño, se establecen las bases o aumentos salariales.

El proceso de evaluación de desempeño debe conocerlo el colaborador por medio de la comunicación con el evaluador, la identificación de inquietudes y el despeje de las mismas facilita el desempeño de sus funciones; al comunicarle al colaborador de la valoración de conductas observadas, no olvidar que es una herramienta de desarrollo, cuya retroalimentación de resultados debe enfocarse en generar el deseo de mejora o superación, de lograr un comprometimiento a disminuir las brechas mediante una planificación de capacitación, acompañamiento, monitoreo, retroalimentación continua por parte del superior, para lograr que el colaborador se motive y sea parte activa de la organización.

Las razones para evaluar el desempeño son: recompensas que incluyen aumentos de salarios, promociones, transferencias e incluso despidos; la retroalimentación enfocada en brindar información de las actitudes y competencias observadas en el desarrollo de su cargo, el desarrollo que pretende que, el colaborador conozca sus puntos fuertes para potencializarlos y los débiles para mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal, la socialización que permite que el colaborador mejore su trato con las personas que lo rodean, el potencial de desarrollo orientado a que la organización conozca el potencial de desarrollo de sus colaboradores para gestionarlos en base a los objetivos y, por último, la asesoría de los gerentes o el especialista de talento humano para aconsejar y orientar a los colaboradores en el desarrollo de su desempeño. (Chiavenato,2009, p. 246- 247)

1.2.2 Errores en la Evaluación de desempeño

En las organizaciones, algunos de los puntos débiles en cuanto a la evaluación de desempeño y por experiencias propias son: la subjetividad de los instrumentos, la falta de socialización de estos, retroalimentaciones carentes de un enfoque motivacional y la falta de utilidad de los resultados, los cuales, descansan en un documento que reposa en las carpetas de los colaboradores; según Alles (2006) los errores son:

- Carencia de normas
- Utilización de criterios subjetivos
- Aplicación de criterios poco realistas
- Falta de acuerdo entre el evaluado y evaluador
- Errores del evaluador
- Mala retroalimentación
- Comunicaciones negativas. (p. 264)

El éxito del proceso se basa en tener lineamientos claros y establecidos en concordancia con las funciones reales del puesto, en ser difundidas las competencias a ser evaluadas con su apertura en grados, los indicadores y periodicidad; para evitar la subjetividad es necesario la capacitación de los evaluadores quienes asumen con responsabilidad la tarea de valorar el desempeño de los colaboradores. Es primordial que el *feedback* se realice con un enfoque positivista, donde el colaborador exprese sus comentarios y esté abierto a sustentar los resultados con evidencias y a corregir errores si fuese necesario.

1.2.3 Evaluación de desempeño por competencias

Es un proceso de valoración de los colaboradores que tiene como finalidad identificar y potencializar las competencias del talento humano, según Gil (2017) “es un proceso que recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo, de tal manera que, pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo” (p. 83). Es considerada una herramienta de desarrollo para obtener el desempeño de un colaborador y compararlo con los parámetros establecidos por la organización para la identificación de brechas que permitan la toma de decisiones que propicien el desarrollo del empleado, es decir, la mejora continua de su desempeño individual y organizacional.

La finalidad de evaluar por competencias es mejorar el desempeño, según ICB EDITORES (2012) “Las empresas que gestionen correctamente sus recursos humanos se benefician de una ventaja competitiva en el futuro, el éxito de una organización se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano” (p. 6). Al desarrollar un proceso de evaluación se benefician las organizaciones, el uso adecuado de las cualidades de los colaboradores permite una sinergia ente los mismos y al potenciarlas dotan a la organización de un equipo de alto rendimiento.

1.2.4 Evaluación de 360 grados

Gil (2007) menciona que: “este procedimiento consiste en valorar las competencias del sujeto evaluado a partir de la información que aportan todas aquellas personas de la organización que se encuentran en torno a él, e incluye a los superiores, compañeros, subordinados y si la naturaleza del trabajo desempeñado lo posibilita, se considera, también, a los clientes o usuarios como agentes evaluadores”. (p 102); pretende una valoración holística de desempeño que analice más minuciosamente las competencias por fortalecer y desarrollar.

Según Alles (2012) “la evaluación de 360 grados o *feedback* 360 consiste en que, un grupo de personas valoren a otro por medio de una serie de ítems o factores predefinidos, estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de la práctica profesional” (p. 94). El proceso permite a los evaluadores mayor acercamiento con el colaborador en el lugar de trabajo y conocimiento de sus funciones.

Procedimiento para la evaluación de desempeño de 360 grados

Según Gan y Triginé (2006):

El primer paso es informar el método a los evaluados por medio de una reunión donde se facilite la interacción, formulación de preguntas, la clarificación de dudas y a más explicar el modelo de evaluación el cómo se realiza y qué información brinda. En el segundo paso se proporciona los materiales para ser utilizados en la evaluación (instrumentos de evaluación). En el tercer paso se establece la hoja ruta o calendario de realización en base a factores tales como el momento de mucho trabajo o tensión, de no hacerlo; afecta la objetividad de la evaluación y el instrumento pierda eficacia. El cuarto paso corresponde a la capacitación de personal que va a evaluar; es menester que conozcan los

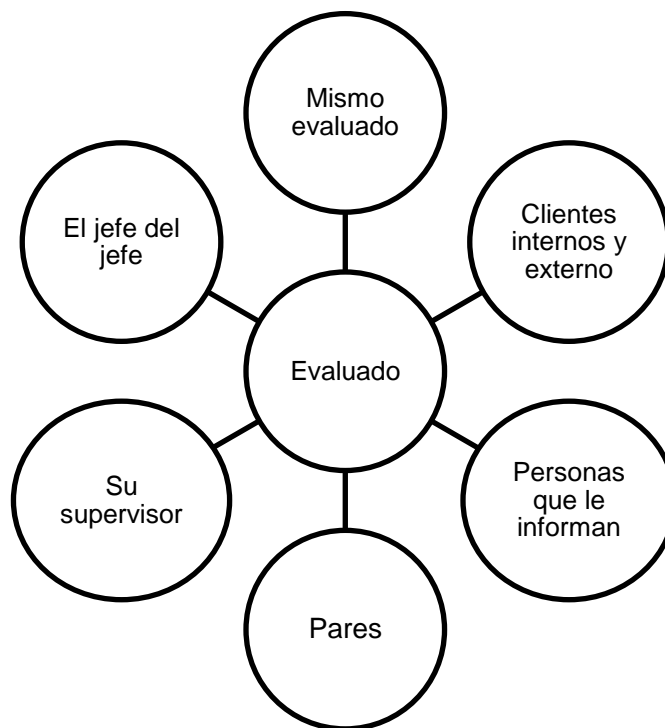
conceptos de competencia, niveles, descripción de conductas de un periodo y no de la totalidad de la vida laboral del evaluado. El quinto paso es garantizar el cumplimiento de los cuestionarios, el sexto paso es tabular la información y el séptimo paso corresponde a entrega de información al evaluado para identificar su percepción, puntos de coincidencia, puntos de discrepancia, decisiones, planes de mejora y planes de compensación.

Según Alles (2012) los procedimientos de evaluación de desempeño son la definición de las competencias tanto cardinales como específicas, diseño de la herramienta, cuestionario o formulario de evaluación, elección de los evaluadores, lanzamiento del proceso, revelamiento y procesamiento de datos, comunicación a los interesados e Informes. El éxito del proceso recae principalmente en el instrumento de medición y en la capacitación dada a los evaluadores y evaluados que son los responsables del levantamiento de información y de la veracidad de esta.

Participantes como evaluadores

Allles (2005) recomienda que las personas que participan como evaluadores no deben vincularse laboral el evaluado, considerara prudente 2 por cada grupo y elegidos por el evaluado. Estas recomendaciones las analizan la alta dirección de la empresa.

Gráfica 1. Evaluadores del Desempeño.



Fuente: Elaboración propia a partir de Alles (2012)

1.3 Evaluación de desempeño docente en Ecuador.

1.3.1 Definición de la Evaluación de desempeño docente

La evaluación del desempeño docente tiene como finalidad valorar el proceso de enseñanza –aprendizaje, enfocado en el desarrollo de los estudiantes, según el Ministerio de Educación del Ecuador (sf) “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para el país”. De ahí, la importancia de los estándares de calidad educativa para los docentes y para la calidad del servicio educativo.

El modelo de evaluación docente del Ecuador según Sánchez, López y Espinosa (2017) tiene como visión el fortalecimiento de las capacidades, habilidad, las

destrezas, los conocimientos y las actitudes de los docentes con el fin de que, obtengan herramientas para desarrollar propuestas creativas de formación.

El docente posee un rol de facilitador dentro del proceso, las estrategias metodológicas y los recursos que utilice influyen en el aprendizaje de los estudiantes; según Sánchez, López y Espinosa (2017) es necesario conocer el nivel de desarrollo profesional para mejorarlo, enmarcado en su conocimiento, práctica profesional en gestión del aprendizaje, liderazgo pedagógico, habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas que le permitan al docente reconocerse como agente de cambio y a partir de la comprensión de los resultados, promover una cultura de diálogo; en resumen, busca la mejora continua del docente.

1.3.2 Estándares de Calidad Educativa del Ecuador.

Definición de estándares de calidad educativa.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de desempeño esperados por los docentes del Ecuador, según el Ministerio de educación del Ecuador (sf) “establecen las características y desempeños generales y básicos que realizarían los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad”, ayudan en la valoración de la labor de los educadores.

Según el Ministerio de educación de Ecuador (2017) el “objetivo, orientar, apoyar y monitorear la acción de los grupos de actores que conforman el Sistema Nacional de Educación para su mejora continua” (p. 13). Los estándares al ser aplicados tienen como meta la mejora del desempeño docente.

Definición de los Estándares de Desempeño Profesional Docente.

Según el Ministerio de educación del Ecuador (2017) los estándares de desempeño profesional docente “permiten establecer las características y las prácticas de una o un docente de calidad, estas prácticas abarcan aspectos disciplinares, pedagógicos y

de ética profesional, que mostraría el personal docente para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad” (p.13).

Estructura de los estándares de calidad

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2017) está compuesta por:

- A. Dimensión. Ámbito o área de la calidad educativa cuyo tratamiento se aborda mediante el desarrollo de aspectos específicos. Encontramos cuatro diferentes dimensiones.
- B. Componente. Cada uno de los aspectos que conforman la dimensión. Existen nueve componentes en total: cuatro relacionados a la Gestión Administrativa, dos a la Gestión Pedagógica, dos a la Convivencia, Participación Escolar y Cooperación y uno relacionado a la Dimensión de Seguridad Escolar.
- C. Estándar. Descripción de logros esperados de las partes actoras del sistema educativo.
- D. Indicador. Grado de cumplimiento o cualidad del estándar.
- E. Medio de verificación. Muestra o prueba certera obtenida como referencia del resultado de la evaluación o verificación del cumplimiento de un estándar (p. 14).

Cuadro 1. Componentes y estándares de desempeño profesional docente

Componente	Estándar de desempeño profesional docente
D1.C2. Desarrollo profesional	D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorarla calidad de su práctica docente
	D1.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar la calidad de su práctica docente
D1.C3. Información y Comunicación	D1.C3.DO3. Registra la información de su labor según los procesos de gestión de la información.
	D1.C3.DO4. Comunica de manera oportuna los resultados de los aprendizajes e información oficial pertinente a los estudiantes y representantes legales
D1.C4. Infraestructura, equipamiento y	D1.C4. DO5. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación con los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado

servicios complementarios	
D2. Dimensión de gestión pedagógica	
D2.C1. Enseñanza y aprendizaje	D2.C1.DO6. Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación con los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).
	D2.C1.DO7. Elabora planificaciones de unidad didáctica de acuerdo con lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).
	D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.
	D2.C1.DO.9. Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación de unidad didáctica
	D2.C1.DO.10. Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.
	D2.C1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones de unidad didáctica
D2. C2. Consejería estudiantil y refuerzo académico	D2.C2.DO12. Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.
	D2.C2.DO13. Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.
D3. Dimensión de convivencia, participación escolar y cooperación	
D3. C1. Convivencia y participación escolar	D3.C1.DO.14. Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la Institución.
D.4 Dimensión de seguridad escolar	
D4. C1. Gestión de riesgos y protección.	D4.C1.DO15. Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.
	D4.C1.DO16. Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.

Fuente: tomado del Manual de implementación de los estándares educativos del Ministerio de educación del Ecuador (2017).

Indicadores de Calidad Educativa

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2017) los indicadores de calidad se resumen en la siguiente imagen:

Imagen 1. Indicadores de Calidad educativa



Fuente: tomado del Manual para la implementación de los estándares de calidad educativa del Ministerio de educación del Ecuador (2017)

Niveles de Desempeño

Según el Ministerio de educación del Ecuador (sf) los niveles y rangos de evaluación docentes son:

Tabla 1. Niveles y rangos de la evaluación docente.

Niveles	Rangos
Excelente	Igual o mayor a 90%
Muy bueno	Entre 80% y 89%
Bueno	Entre 60% y 79%
Insatisfactorio	Igual o menor a 59%

Fuente: tomado de la página web del Ministerio de Educación del Ecuador.

Según Sánchez, López y Espinosa (2017) los niveles de desempeño son:

- ✓ Excelente: Superior a lo esperado
- ✓ Favorable: Adecuado

- ✓ Fundamental: Conocimientos fundamentales
- ✓ En Formación: Requiere ampliar sus conocimientos, habilidades, destrezas, entre otros.

Evaluación Docente Interna

Los docentes ecuatorianos son evaluados de forma interna, externa o ambas, la evaluación interna es responsabilidad de las unidades educativas; según el Ministerio de Educación (sf) “Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

Cuadro 2. Tipos de Evaluación

Tipos	Concepto
Autoevaluación	Permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación
Coevaluación	Permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad
Evaluación por parte del directivo	Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico)
Evaluación por parte de los estudiantes	Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente - estudiante, mediante la aplicación de un cuestionario que responden los estudiantes.
Evaluación por parte del padre, madre de familia o representante:	Permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes
Observación de una hora clase	Consiste en la revisión de la planificación, desarrollo y pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente en el aula

Fuente: tomado de la página web del Ministerio de educación del Ecuador. (sf)

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Tipo y Enfoque de investigación

El presente trabajo de investigación y desarrollo posee el tipo de investigación descriptiva, según Hernández y Coello (2008) es de principal importancia la profundidad teórica del planteamiento investigativo y su objetivo es describir el fenómeno y reflejar lo más esencial y significativo del mismo. Permite un acercamiento a las particularidades de la labor educativa, que se realiza dentro del plantel educativo sujeto de estudio, obteniéndose datos e información que permitan el desarrollo de soluciones al problema planteado.

En cuanto al enfoque de investigación se enmarca en el tipo cualitativo, según Sampieri (2010) “Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”. (p. 7); su uso se justifica debido a que en la recopilación de información se utilizan instrumentos como el cuestionario de preguntas abiertas, cerradas y grupos focales donde las respuestas se basan en la experiencia de la práctica profesional docente y la interpretación de estos no requiere de un análisis numérico.

De acuerdo con su orientación es aplicada, dirigida a solucionar un problema práctico de la unidad educativa.

2.2. Población y muestra

La población de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” sujeto de estudio está conformada por 35 profesionales educativos, de estos 32 tienen el cargo docente y 3 tienen cargos administrativos -docentes.

Debido al tamaño de la población y para tener mayor cantidad de información se trabaja con todos los docentes y autoridades – docentes.

Tabla 2. Caracterización de la Población

	Características	Detalle	Cantidad
Personal Docente – administrativo y personal docente.	Por Género	Hombres	19
		Mujeres	16
	Formación académica	Con formación docente	31
		Sin formación docente	4
	Tiempo de ejercicio de la docencia.	De 0 a 5 años	9
		De 6 a 10 años	4
		De 11 a 15 años	3
		16 o más años	19
	Tipo de Relación laboral	Docentes fiscales	15
		Docente particular	20

Fuente: tomado del cuadro del personal de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

2.3 Tipo de recolección de la información

Para realizar el diseño del sistema de evaluación de desempeño para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” se utiliza los siguientes métodos, técnicas e instrumentos:

Métodos

- Método Inductivo:

Este método, recopila información necesaria por medio de la investigación de campo, mediante grupos de discusión y encuestas dirigidas al personal docente de la unidad educativa.

Técnicas

- Grupos de discusión

El grupo de discusión es una técnica que reúne a un grupo integrado por 6 a 12 personas, quienes mantienen una conversación dirigida y toman decisiones sobre un tema en particular.

- Encuestas

Es una técnica que a través de un cuestionario elaborado previamente permite la recolección de información para el desarrollo de la investigación.

Instrumentos

- Cuestionario

Es un instrumento formado por un número x de preguntas abiertas y/o cerradas, que facilitan la obtención de información.

Análisis de validez y confiabilidad

Para la validación de los instrumentos de medición de desempeño y el sistema de evaluación de desempeño por competencias del personal docente descrito en el manual de implementación, se efectúa la validación por profesionales por el método de agregados individuales y como análisis estadístico se utiliza el *Kappa de Fleiss* que es medida estadística que evalúa la fiabilidad del acuerdo entre un número fijo de evaluadores.

2.4 Procesamiento y análisis de la información sobre el diagnóstico realizado y los métodos empleados para el procesamiento de la información.

La obtención de la información diagnóstica se realiza mediante una entrevista no estructurada de preguntas abiertas con las autoridades académicas de la unidad educativa (rector y vicerrector). La pregunta realizada es: ¿Cómo se lleva a cabo la evaluación de desempeño del personal docente?, en base a la descripción del proceso

y presentación de la documentación existente se realizan anotaciones en una libreta de campo y se generan cuestionamientos que sirvan para conocer la situación real del proceso.

La información diagnóstica de la entrevista se expone, a continuación:

- El instrumento de evaluación es el mismo tanto para los estudiantes, padres de familia y docentes.
- Las autoridades académicas consideran que los jefes de área realizan el proceso de manera subjetiva, no existe concordancia entre el desempeño observado y el obtenido mediante la aplicación del instrumento de evaluación.
- No existe documentación que sustente la valoración del desempeño obtenido por los docentes.
- No es un proceso estructurado y continuo
- La retroalimentación a los docentes sobre el resultado del proceso de evaluación de desempeño no mejora la labor educativa por la falta de oportunidades de mejora identificadas.

Por lo descrito las autoridades manifiestan el deseo y necesidad de contar con un sistema de evaluación de desempeño.

También, se elabora un cuestionario de preguntas mixtas para el total de la población docente (32 educadores) mediante formularios de Gmail. El señor rector envía por correo el enlace a los docentes, obteniéndose los siguientes resultados:

El 100% de los docentes manifiestan conocer las funciones docentes, de los cuales, el 43,75 % (14 docentes) comentan que los conocen por medio del código de convivencia y la Ley orgánica de Educación Intercultural. (LOEI), el 37,50% (12 docentes) mencionan que su función es la planificación y ejecución de las actividades académicas, el 9,37% (3 docentes) comenta que es el buen trato hacia los estudiantes y el 9,37% (3 docentes) lo conoce por las capacitaciones dadas por las autoridades de la unidad educativa.

El 100% de los docentes manifiestan que en la unidad educativa si se evalúa el desempeño docente, al preguntar quienes los evalúan se evidencia que: el 37,5%(12 docentes) de los docentes son evaluados por el señor rector, vicerrector, coordinador de área, padres de familia, estudiantes y el mismo, el 28,12% (9 docentes) por el señor vicerrector, coordinador de área, padres de familia, estudiantes y el mismo, el 6,25% (2 docentes) por coordinador de área, padres de familia, estudiantes y el mismo, el 9,37% (3 docentes) por el señor rector, vicerrector y el mismo, el 9,38%(3 docentes) por el señor rector y vicerrector, el 3,13% (1 docente) por el señor vicerrector y el 6,25%(2 docentes) por el coordinador de área.

Al preguntar si considera que el instrumento de medición usado en la evaluación del desempeño abarca de manera holística y objetiva todas las áreas profesionales, el 62,5% (20 docentes) da una respuesta afirmativa, su criterio se basa en los lineamientos establecidos por el ministerio de educación y el 37,5% (12 docentes) da una respuesta negativa sustentándose en que los padres de familia y estudiantes desconocen la labor docente, se evalúa en un momento específico, no es global y la evaluación posee preguntas que no son claras.

En cuanto a la periodicidad de la evaluación de desempeño el 95,2% (30 docentes) menciona que es un proceso que realizan todos los años académicos, sin falta y el 6,25% (2 docentes) comenta que el proceso, no se realiza todos los años académicos, es decir, es intermitente o discontinuo.

Al preguntar sobre la duración del proceso de evaluación de desempeño, el 62,5% (20 docentes) mencionan, que se realiza desde el inicio del año académico hasta la finalización de este, es un proceso permanente y el 37,5% (12 docentes) comentan que lo realizan al finalizar el año.

En cuanto a la retroalimentación de la evaluación de desempeño, el 84,37% (27 docentes) menciona que si recibe y el 15,63% (5 docentes) comenta que no la recibe.

Sobre el proceso de evaluación de desempeño llevado a cabo en la unidad educativa, el 43,75% (14 docentes) no realizan una descripción del proceso, el 50% (16 docentes) lo resumen en la socialización del instrumento, la aplicación y retroalimentación, el 6.25% (2 docentes) mencionan que no lo conocen con claridad

Para conocer la percepción de la evaluación de desempeño docente se elabora un cuestionario de preguntas cerradas en formulario de Gmail para los estudiantes de 9no año de educación general básica hasta 3ero de bachillerato. Para determinar la muestra no probabilística se aplica el muestreo por conveniencia, se considera a 45 estudiantes para ser encuestados, es decir, 9 encuestas por cada nivel, al haber 3 paralelos se considera al primer, intermedio y último estudiantes de la lista. Los resultados son los siguientes:

El 71,11% (32 estudiantes) mencionan que evalúan el desempeño de sus docentes y el 28,89% (13 estudiantes) comenta que no la realizan. Al preguntar si conocen la finalidad de la evaluación, el 71,11 % (32 estudiantes) menciona que si conoce la finalidad de la evaluación de desempeño y el 28,89% (13 estudiantes) que no la conoce.

En cuanto al instrumento de medición, el 62,22% (28 estudiantes) considera que las preguntas planteadas son fáciles de entender y responder y el 37,78 % (17 estudiantes) lo consideran difícil de entender y responder.

La frecuencia con la que evalúan al docente según los estudiantes es: todos los años académicos 33,33%; (15 estudiantes); algunos años si y otros no el 40,0% (18 estudiantes) y el 26,67% (12 estudiantes) comenta que no han evaluado a los docentes.

Análisis: En base a los resultados de las encuestas realizadas a los docentes y estudiantes de manera global se concluye que la evaluación de desempeño de la unidad educativa requiere mejoras en su funcionalidad, sistematicidad, continuidad y socialización del proceso, desde su diseño, fases, procedimientos, obtención y retroalimentación de resultados, no se evidencia que el proceso sea parte de la cultura organizacional.

2.5 Caracterización de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.

La Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” pertenece al régimen Sierra, ubicada en la provincia de Tungurahua en el cantón de Ambato, es una institución fiscomisional católica que brinda como oferta académica la educación general básica, el bachillerato general unificado y técnico en modalidad presencial en jornadas matutina-vespertina.

Fue fundada el 20 de octubre de 1976 con la nombre de Centro de Formación artesanal Gonzales Suarez por la comunidad de padres Josefinos, con la misión de brindar formación profesional a jóvenes en la especialidad de mecánica, y con el pasar del tiempo amplió su infraestructura, se dotó de talleres y equipos que les ha permitido abrir las especialidades técnicas de bachillerato técnico industrial, matricería, electromecánica y mecánica automotriz; en educación básica se imparten actividades prácticas en: mecánica eléctrica, mecánica automotriz y mecánica en general.

La Unidad educativa posee 47 colaboradores, de los cuales, 3 personas son representantes de la congregación de los padres josefinos, 5 personas corresponden al área administrativa, 4 personas corresponden al área de servicio y 35 personas pertenecen al área administrativa y académica. De la totalidad del

personal docente, 15 profesionales son fiscales y 20 tienen contrato con la unidad educativa. El número de estudiantes es de 400 en el año lectivo 2019 -2020.

2.6 Propuesta para el diseño del sistema de evaluación de desempeño del personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

La propuesta investigativa fue de tipo descriptiva con un enfoque cualitativo, el objetivo general es el diseñar un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, sustentada en vacíos de conocimientos en el proceso de evaluación docente por competencias.

Para el diseño del sistema de evaluación de desempeño se utiliza el modelo por competencias de Martha Alles y los estándares de desempeño docente emitidos por el Ministerio de Educación del Ecuador. El método para la evaluación de desempeño es la retroalimentación de 360 grados y de esta manera dar cumplimiento a las disposiciones ministeriales. Para el diseño del sistema de evaluación docente se considera la estructura organizativa de la unidad educativa, sujeto de estudio y se desarrollan las siguientes fases:

2.6.1 Autorización del proceso investigativo por parte de las autoridades

Se solicita audiencia con las autoridades académicas de la unidad educativa para explicar el título de la investigación, los objetivos propuestos y el proceso para el desarrollo de esta. El señor rector y vicerrector autorizan y dan el visto bueno para el desarrollo de proceso.

2.6.2 Levantamiento de información diagnóstica

Para la obtención de información diagnóstica, que permita esquematizar el proceso, se realiza una entrevista con el señor rector y vicerrector y la revisión de documentación, a más se elabora una encuesta de preguntas mixtas para ser aplicada a la población docente y evaluar el conocimiento del proceso. También, se elabora una encuesta de preguntas cerradas para los señores estudiantes; se utiliza el muestreo por conveniencia y se establece una muestra de 45 estudiantes a ser encuestados. La identificación de los estudiantes se realiza en base a las nóminas de las estudiantes legalmente matriculados y número total de paralelos.

2.6.3 Elaboración de la Descripción del cargo docente por Competencias

Identificación del cargo.

En este punto se determina los datos que identifican y ubican el cargo dentro de la unidad educativa. Para fines específicos se establece que tenga nombre del cargo, el jefe inmediato y a quien reporta. La información es recolectada por revisión del Plan Estratégico Institucional y entrevista con el señor vicerrector como conocedor de la estructura organizacional.

Redacción del objetivo del cargo docente

Para la redacción del objetivo del cargo se considera la Ley Orgánica de Educación Intercultural- Capítulo Cuarto. De los derechos y obligaciones de las y los docentes, art 11, y para la redacción se considera que tenga un verbo + objeto + marco general de actuación + resultado.

Identificación de las funciones del cargo docente:

Para obtener las funciones del cargo docente se realiza una encuesta estructurada online de pregunta abierta, dirigida a todos los docentes de la unidad educativa, las respuestas son resumidas en una hoja de Excel. Las respuestas de los docentes no tenían la estructura necesaria para considerarse una función y se redactó en base a la estructura: verbo + objeto + resultado. Las funciones indicadas por los docentes son cotejadas con la labor educativa de gestión individual y gestión participativa que constan en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador.

Identificación de las 4 funciones claves o esenciales.

Para identificar las funciones claves se utiliza los criterios y la fórmula de puntaje total propuesta por Roig Ibáñez (1996). El documento es aplicado a los jefes de área de la unidad educativa y consta de la enumeración de las funciones docente, los factores de Frecuencia (F), Consecuencia de error (CE) y complejidad (COM) y una escala del 1 al 5. Se pide que, en base a su experiencia y conocimiento de la labor educativa otorguen una valoración a cada función. Una vez obtenida la información se tabula en una hoja de cálculo de Excel, mediante la aplicación de la fórmula se determina el nivel de concordancia y en base al mismo se determinaron las 4 funciones claves que obtuvieron mayor puntuación. (Ver anexo 1)

La fórmula usada para el puntaje total es la siguiente:

$$\text{Funciones esenciales: } (CE * COM) + F$$

Debido a que son 12 jefes de áreas los que valoran las funciones docentes, se utiliza el coeficiente de concordancia propuesta por Cuesta (2005) cuya fórmula es: $C_c = (1 - V_n / V_t) * 100$. Para considerar las 4 funciones claves se consideran aquellas que hayan obtenido un valor igual o mayor a 60% en consideración a lo expuesta por el autor del cálculo.

Elaboración del diccionario temporal de competencias Cardinales y Específicas.

Para determinar las competencias cardinales y específicas se realiza el diccionario de competencias temporal, basado en el diccionario de Martha Alles (2002), se utilizan las competencias cardinales y para las competencias específicas se consideran las descritas para niveles gerenciales intermedios. Cada competencia es definida según la misma autora. Con la información se elabora un documento donde se consolida la información a ser utilizada en los grupos de discusión.

Identificación de competencias cardinales

Para identificar las competencias cardinales se lleva a cabo una reunión con el señor rector y vicerrector, en la cual, se aborda los siguientes puntos:

- Saludo y bienvenida
- Objetivo de la reunión
- Indicaciones para el desarrollo de la reunión
- Definición de competencias cardinales
- Lectura de la misión de la unidad educativa como guía para la elección de las competencias cardinales, alineada al logro de esta.
- Lectura y análisis del diccionario de competencias cardinales propuesto por Martha Alles.
- Discusión entre las autoridades académicas y la toma de decisiones.
- Resumen de las decisiones tomadas.
- Agradecimiento y despedida.

El tiempo empleado en la reunión con las autoridades académicas fue de 1 hora.

Identificación de los conocimientos, habilidades y competencias específicas

Para la identificación de los conocimientos, habilidades y competencias específicas del cargo docente, se convocan a los jefes de áreas a una reunión en la sala de juntas en la oficina del señor vicerrector. Con la presencia de 12 jefes de área se instala la reunión, la misma es grabada previa autorización de los asistentes. Cabe mencionar que para dicha reunión se lleva el diccionario (temporal) de competencias específicas propuestas por Martha Alles y una propuesta sobre los conocimientos, habilidades y competencias para el cargo en base a revisión bibliográfica sobre la labor docente y los lineamientos ministeriales dispuestos para la evaluación de desempeño. En la reunión se abordan los siguientes puntos:

- Saludo y bienvenida
- Presentación
- Planteamiento de los objetivos del grupo de discusión
- Indicaciones para el desenvolvimiento del grupo de discusión.
Revisación y correcciones de la propuesta sobre los conocimientos y habilidades del cargo docente.
- Explicación del concepto de competencias específicas
- Lectura del diccionario de competencias específicas
- Asignación de competencias específicas al puesto en base a las funciones claves.
- Establecimiento del nivel requerido para cada competencia específica
- Resumen de las resoluciones consensuadas en la reunión de jefes de áreas académicas para su aprobación.
- Agradecimiento por la participación y despedida

El tiempo empleado en el grupo de discusión: 1 hora y media.

Una vez revisada la grabación y con la información pertinente, se elabora la descripción del cargo docente, documento que es presentado a las autoridades de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” para su revisión y aprobación.

2.6.4 Elaboración del diccionario de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Para la elaboración del diccionario de la unidad educativa, se utiliza el diccionario de competencias, el diccionario de comportamientos de Martha Alles y los estándares de evaluación docente dispuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador; con los documentos especificados, se procede a la conceptualización general de las competencias.

Una vez conceptualizadas las competencias se determinan los estándares que estarían dentro de las competencias, para luego asignar a cada estándar dentro del grado correspondiente. Al finalizar la elaboración del diccionario este es enviado a las autoridades académicas para la revisión y aprobación.

2.6.5 Elaboración de los instrumentos de evaluación

Uno de los puntos a considerar en el diseño es que el formato sea de fácil utilización por parte de los evaluadores del proceso, se determina que tengo un sección de datos informativos, las competencias con sus respectivos grados y descriptores y una sección para la consolidación de la información y la tabulación de la misma, también, se establece un espacio para que el evaluador escriba un análisis del desempeño del evaluado y, por último, la validación de la información mediante firmas de responsabilidad.

Una vez realizados los instrumentos para la evaluación de desempeño de las competencias cardinales y específicas del cargo docente, se procede a la validación de estos mediante profesionales.

2.6.6 Elaboración del manual de implementación

El manual es un documento que guía la implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias, y debe caracterizarse por su fácil interpretación y utilización. La estructura definida es la siguiente:

- Carátula
- Índice
- Introducción
- Objetivos del manual
- Alcance del manual
- Fundamentación teórica del sistema de evaluación de desempeño
- Proceso del sistema de evaluación de desempeño.
- Explicación del llenado y tabulación de los instrumentos de medición.

Una vez redactado el manual, se procede a la validación por profesionales.

2.6.7 Descripción del proceso de validación por profesionales.

Para la validación de los instrumentos de medición de desempeño y del sistema de evaluación de desempeño por competencias descrito en el manual de implementación se procede de la siguiente manera.

- Definición del método

En este punto se realice el método de agregados individuales (los profesionales no requerían conocerse, ni llegar a consensos).

- Selección de los profesionales

Los profesionales fueron elegidos por los siguientes criterios:

Experiencia laboral:

Para profesionales en el área educativa: Igual o mayor a 15 años como docentes y 1 año en el área administrativa. Para profesionales en la gestión de talento humano: igual o mayor a 5 años en la gestión del talento humano de una unidad educativa.

Formación académica:

Todos los profesionales tienen título de cuarto nivel.

Cercanía:

Profesionales Internos: dos profesionales que laboran en la unidad educativa, sujeto de estudio.

Profesionales externos: dos profesionales que laboran en una unidad educativa de la ciudad de Ambato.

Caracterización de los profesionales

Tabla 3. Caracterización de los profesionales.

Número de especialista	Formación académica	Años de experiencia docente	Cargo Actual	Número de años en el cargo actual
Especialista 1	Magister en gerencia y liderazgo educacional	21	Rector de la unidad educativa "Leonardo Murialdo"	1
Especialista 2	Magister en Gerencia y liderazgo educacional	16 años	Vicerrector de la unidad educativa "Leonardo Murialdo"	1
Especialista 3	Magister en ciencias de la educación	36 años	Vicerrector de la unidad educativa Atenas	2
Especialista 4	Magister en seguridad e higiene industrial y ambiental	Sin experiencia docente	Coordinadora de talento humano de la unidad educativa Atenas	5 años, 3 meses

Elaborado por la investigadora. (2020)

Diseño del instrumento de validación

Para elaborar el instrumento de validación se considera que lleve el objetivo, las instrucciones, los criterios de evaluación, la escala de medición (basado en la escala de Likert) y en base a lo expuesto se diseña la plantilla a ser utilizada por los profesionales. (Anexo 2).

Redacción del oficio para solicitar la participación en la validación

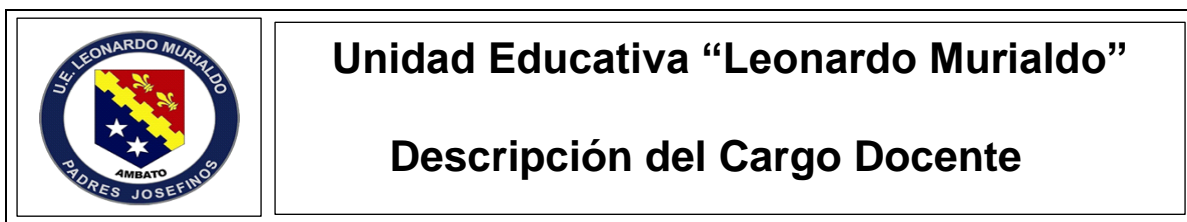
Para solicitar la participación de los profesionales se elabora un oficio donde se indica el objetivo de la validación, se solicita información sobre su formación y experiencia, se anexa las plantillas y para constancia de su participación se solicita la firma y número de célula.

El oficio, con la plantilla de validación se envió por correo electrónico a cada uno de los evaluadores y se pidió que tomen 15 días hábiles para la revisión de los instrumentos de medición de desempeño docente y del sistema de evaluación de desempeño docente descrito en el manual de implementación. La validación de cada experto fue devuelta por correo electrónico y con la información consolidada se procede a determinar la fiabilidad del acuerdo entre profesionales mediante el estadístico *Kappa de Fleiss*.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Descripción del Cargo Docente por Competencias

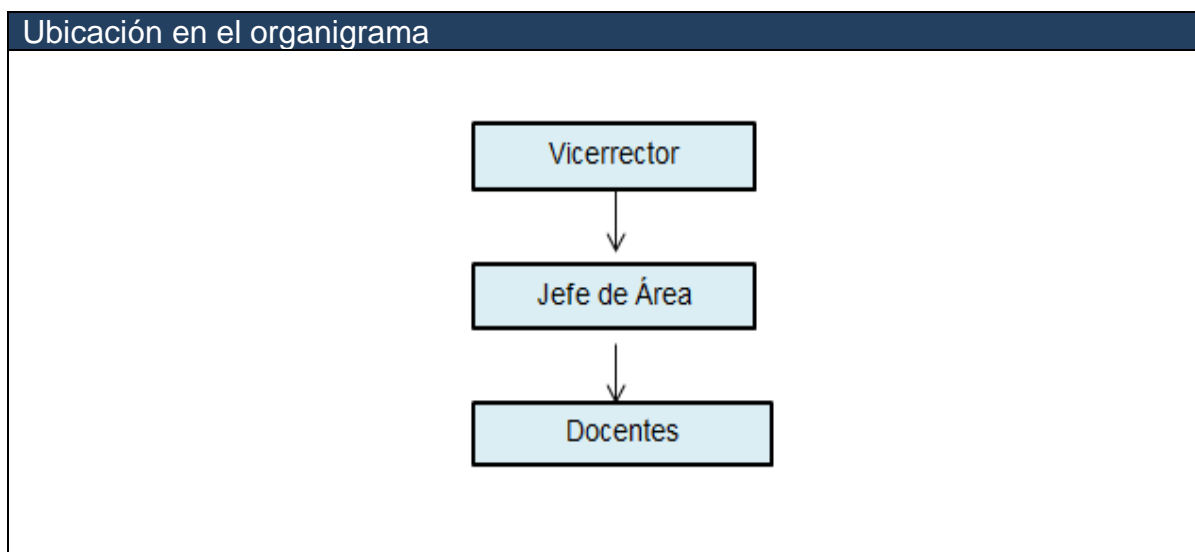
La descripción del puesto se encuentra en un documento donde se detalla las características y competencias requeridas del colaborador para un puesto; según Mondy y Noe (2005) es un “documento que establece las tareas, deberes y responsabilidades del puesto” (p. 92); es un “inventario” que resume la totalidad de las actividades y capacidades que realizan y demuestra un colaborador. Para su elaboración se considera el diccionario de competencias de Martha Alles, la información obtenida por encuesta a los docentes de la unidad educativa “Leonardo Murialdo” y el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador. El resultado es el siguiente documento:



Datos del Cargo	
Nombre del Cargo	Docente
Jefe Inmediato	Vicerrector
A quien reporta	Jefe de área

Objetivo
Desarrollar el proceso de enseñanza- aprendizaje que garantice el desarrollo de habilidades y destrezas de la asignatura que imparta para que los estudiantes logren aprendizajes significativos.

Requisitos del puesto	
Formación Educativa	<p>Contar con formación académica de tercer o cuarto nivel en educación, debidamente registrada en el Senescyt.</p> <p>Contar con título de tercer nivel en la especialidad requerida debidamente registrada en el Senescyt.</p>
Otros conocimientos	<p>Normativa Educativa</p> <p>NTIC.</p>
Experiencia	1 a 2 años como docente



Funciones
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el plan curricular anual para distribuir secuencialmente las destrezas con criterio de desempeño a ser impartidas durante el año lectivo. • Elaborar la Planificación de unidad didáctica para relacionar los elementos curriculares a ser desarrollados, por parcial.

- Impartir clases que garanticen un proceso de enseñanza- aprendizaje de calidad y el desarrollo de destrezas en los estudiantes al considerar las características individuales y grupales.
- Buscar y/o diseñar recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje en las aulas.
- Elaborar y calificar los insumos formativos y sumativos para verificar los niveles de aprendizajes alcanzados por los estudiantes y reorientar el proceso educativo si fuese necesario.
- Planificar y ejecutar el refuerzo académico para desarrollar las destrezas con criterio de desempeño no alcanzadas por los estudiantes.
- Remitir al Departamento de Consejería estudiantil (DECE) los casos individuales y/o grupales que requieran su intervención para brindar apoyo en el proceso de desarrollo integral de los estudiantes
- Registrar las calificaciones de los insumos obtenidos por los estudiantes en la plataforma Idukay para que los representantes legales y personal académico den seguimiento al desempeño de los estudiantes
- Asistir a cursos de formación y actualización profesional para mejorar las competencias docentes requeridas para su puesto.
- Presentar la documentación y las evidencias de la labor docente en los formatos y fechas establecidas por las autoridades para revisar el cumplimiento de los requerimientos técnicos, pedagógicos y didácticos

- Informar oportunamente a los representantes legales de los estudiantes el bajo rendimiento académico para establecer acuerdos de mejora académica.
- Participar en las comisiones designadas por las autoridades para gestionar las actividades y/o proyectos Institucionales.
- Atender a los padres de familia para despejar inquietudes y solucionar dificultades presentadas durante el proceso formativo del representado.
- Participar en las reuniones convocadas por los miembros de Unidad educativa para ser partícipes de las estrategias de mejora del proceso educativo.
- Colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles para garantizar el orden y la seguridad de los estudiantes dentro y fuera de la institución.
- Cumplir con cualquier otra función dispuesta por las autoridades de la Unidad Educativa para hacer tangible la visión y misión de la Unidad Educativa Leonardo Murialdo.

Competencias Cardinales

- Ética:
Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetar las políticas de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada,

aun en forma contraria a supuestos intereses propios o de la Institución a la que pertenecen.

- Orientación a los resultados

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado. Es la tendencia al logro de resultados, fijación de metas desafiantes por encima de los estándares para mejorar y mantener altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

- Adaptabilidad al cambio

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos si surgen dificultades, nuevos retos a cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente dentro de las políticas de la Unidad educativa “Leonardo Murialdo”

- Innovación

Es la capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por la Institución educativa, el propio puesto, padres de familia y estudiantes.

Funciones Claves y Competencias Específicas				
Funciones claves	Conocimientos	Habilidades	Competencias	Grado
Elaborar la Planificación de unidad	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de modelos pedagógicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de NTIC. • Innovador 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo 	

<p>didáctica para relacionar los elementos curriculares a ser desarrollados por parcial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento Curricular • Conocimiento de la Materia • Diseño y planificación curricular. • Legislación educativa • Inclusión educativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Indagación • Informado e instruido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de planificación y organización 	<p>B</p>
<p>Impartir clases que garanticen un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad y el desarrollo de destrezas en los estudiantes al considerar las características individuales y grupales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos pedagógicos. • Estrategias didácticas • Técnicas de evaluación de aprendizajes 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Empatía • Capacidad de relacionarse con los demás. • Paciencia • Manejo de problemas y conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo • Metodología para la calidad • Capacidad de entender a los demás • Modalidades de contacto • Autocontrol 	<p>B</p>
<p>Elaborar y calificar los insumos formativos y sumativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos pedagógicos. • Estrategias didácticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Manejo de NTIC 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo • Metodología para la calidad 	<p>B</p>

<p>para verificar los niveles de aprendizajes alcanzados por los estudiantes y reorientar el proceso educativo si fuese necesario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la Materia • Conocimientos de técnicas de evaluación del aprendizaje. 			
<p>Planificar y ejecutar el refuerzo académico para desarrollar las destrezas con criterio de desempeño no alcanzadas por los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de modelos pedagógicos. • Conocimiento de estrategias didácticas • Conocimiento de la Materia • Diseño y planificación curricular. • Técnica de evaluación del aprendizaje. • Legislación educativa • Inclusión educativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de NTIC • Comunicación asertiva. • Innovador • Indagador • Informado e instruido 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo • Capacidad de planificación y organización • Capacidad de entender a los demás 	<p>B</p>

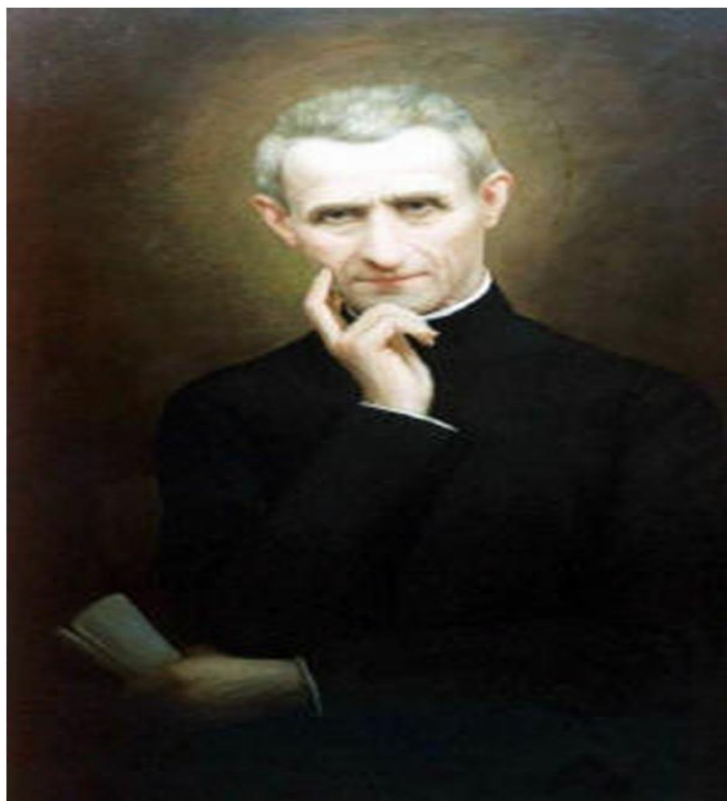
	
<p align="center">Magister Mauricio Miranda Rector</p>	<p align="center">Magister. Roberto Hidalgo Vicerrector</p>

3.2 Diccionario de Competencias de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Según Alles (2016) las competencias definidas en función de la estrategia de cada organización se clasifican en cardinales, aplicadas a todos los integrantes de la organización y las competencias específicas que son aplicadas a colectivos específicos o un grupo de personas, con un corte vertical por área y adicionalmente, con un corte horizontal, por funciones. Las competencias determinan las capacidades que poseería el colaborador para ser agente activo en el logro de la visión y misión de esta.

El diccionario de competencias es un documento donde constan las competencias cardinales y específicas del cargo docente definidas por las autoridades y docentes respectivamente de la unidad educativa y en base al diccionario de competencias de Martha Alles y los estándares educativos definidos por el Ministerio de Educación de la República del Ecuador, cuyo resultado se presenta, a continuación:

UNIDAD EDUCATIVA “LEONARDO MURIALDO”



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS



Visión

Queremos ser una institución católica líder en excelencia educativa, que se caracterice por brindar una educación que coloque al ser humano en el centro de la acción formadora, acorde a los cambios sociales, culturales, científicos y tecnológicos; con una trascendental proyección de la Comunidad Educativa en el contexto social, basado en principios y valores evangélicos, integrando personas con calidad humana, ciudadana; con la práctica permanente de derechos humanos, la participación, la justicia, la igualdad, la no discriminación, la equidad, la no violencia y los valores cívicos; comprometidos con el medio ambiente y con el bien común, especialmente de los grupos más necesitados y vulnerables. ***“Haciendo de lo ordinario, algo extraordinario”***

Tomado de Plan Educativo Institucional (2018)



Misión

Somos una Institución Educativa Católica que ofrece una educación integral, cristiana, de calidad y calidez. Formamos jóvenes con pedagogía del amor para que sean partícipes del cambio para fortalecer el desarrollo social, económico, cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana, con mentalidad crítica y de compromiso con el medio ambiente, vivenciando los valores de: amor, libertad, verdad, autonomía, fraternidad, solidaridad y participación en espacio libres de violencia. ***“Educando el corazón con el Corazón”***

Tomado de Plan Educativo Institucional (2018)

COMPETENCIAS CARDINALES



ÉTICA	
Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales, las buenas costumbres y prácticas profesionales; respeta las políticas de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, aun en forma contraria a supuestos intereses propios.	
Grado A	
Respeto y hace respetar las políticas, valores, buenas costumbres y prácticas profesionales, priorizándolas sobre sus intereses personales.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Establece un marco de trabajo donde respeta y hace respetar tanto las políticas de la unidad educativa, los valores, las buenas costumbres y prácticas profesionales, es fiel a sus principios. • Prioriza las políticas, los valores, las buenas costumbres y prácticas profesionales en todo momento, aún sobre intereses propios y de la Unidad educativa.
Grado B	
Respeto las políticas de trabajo, los valores, las buenas prácticas profesionales y buenas costumbres, orienta a los miembros de la comunidad Educativa si, sus intereses y valores son inconsistentes o contradictorios.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto y hace respetar las pautas de trabajo establecida por la unidad educativa, orientadas a desempeñarse en base a las buenas prácticas profesionales y las buenas costumbres. • Orienta a cualquier miembro de la comunidad educativa si se encuentra en situaciones en las que sus intereses y sus valores son inconsistentes o contradictorios.
Grado C	

Respetar y velar por el cumplimiento de las pautas de trabajo, las buenas costumbres y los valores, guiar sus acciones por encima de sus intereses personales.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar las pautas de trabajo de la unidad educativa, las buenas costumbres, los valores y principios morales. • Buscar consejo y asistencia si se encuentra en situaciones en las que sus principios o valores chocan con las exigencias laborales.
Grado D	
Respetar parcialmente las pautas, buenas costumbres y los valores establecidos, se guía por valores y principios si estos no contradicen sus intereses personales.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar escasamente las buenas costumbres y el buen trato; no guiar su trabajo de acuerdo con las buenas prácticas profesionales. • Se guía por valores y principios siempre y que no contradigan sus propios intereses o los de la Unidad educativa, en cuyo caso prioriza los fines y beneficios a obtener, al modo de lograrlos.

ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado. Es la tendencia al logro de resultados, fija metas desafiantes por encima de los estándares, mejora y mantiene altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Grado A

Crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación de la eficiencia. Promueve el desarrollo y/o modificación de los procesos para superar los estándares de desempeño que contribuyan a mejorar la eficiencia de la organización. Se considera que es un referente en esta competencia.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con velocidad y sentido de urgencia ante situaciones que requieren anticiparse a cambios en el ámbito educativo o responder a las necesidades de los clientes. • Fija para sí y para los otros los parámetros a alcanzar; y orienta su accionar para lograr y superar los estándares desempeño y respetar los plazos establecidos.
-----------------	---

Grado B

Actúa para alcanzar los estándares de desempeño, modifica los procesos según los requerimientos del servicio educativo.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve adecuadamente situaciones complejas que requieren una modificación en los servicios educativos a fin de contemplar necesidades o requerimientos fuera de lo planteado. • Cumple con los estándares de calidad educativo establecidos por la Unidad Educativa.
-----------------	---

Grado C	
No está satisfecho con los niveles actuales de desempeño y hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras y resuelve adecuadamente situaciones problemáticas.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve adecuadamente y a tiempo situaciones problemáticas que requieran modificaciones a fin de alcanzar el performance (personal y grupal) esperado. • Ante los estándares de desempeño poco satisfactorios, hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras.
Grado D	
No encara las mejoras necesarias y no resuelve de manera adecuada y a tiempo los problemas que requieren modificación en el servicio educativo brindado por la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • No resuelve adecuadamente y a tiempo situaciones problemáticas que requieran modificaciones en el servicio educativo. • Ante los estándares de desempeño poco satisfactorios, no realiza cambios en los métodos de trabajo para conseguir mejoras.

ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos si surgen dificultades, nuevos retos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente dentro de las políticas de la Unidad educativa “Leonardo Murialdo”

Grado A

Realiza adaptaciones a las estratégicas y objetivos a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación. Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Se adapta con versatilidad, eficiencia y velocidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas. • Comprende y valora puntos de vista y criterios diversos, e integra el nuevo conocimiento con facilidad.
-----------------	--

Grado B

Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas si existen cambios o nuevas necesidades. Escucha y adopta conocimientos o puntos de vista para beneficiar procesos de la Unidad educativa

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Se adapta con versatilidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas. • Escucha y adopta conocimientos o puntos de vista distintos para beneficiar los nuevos procesos o relaciones.
-----------------	---

Grado C

Evalúa y observa la situación objetivamente y reconoce la validez del punto de vista de otros, utiliza dicha información de manera selectiva para modificar su accionar. Comprende rápidamente las necesidades de la unidad educativa y se adapta con rapidez a los cambios.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta su acción a adaptarse rápidamente a los cambios. • Promueve la integración de ideas y criterios diversos en pos de objetivos de mejora.
Grado D	
Le falta disposición para adaptarse a los cambios y se resiste a incorporar ideas o criterios distintos a los propios.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Le falta disposición para adaptarse a situaciones, medios, personas, contextos o ámbitos cambiantes. • Se resiste a incorporar ideas o criterios distintos a los propios.

INNOVACIÓN	
Es la capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas dentro de la Unidad educativa “Leonardo Murialdo”.	
Grado A	
Presenta soluciones novedosas y originales, a la medida de los requerimientos de los miembros de la comunidad educativa, que ni la propia institución ni otros habían presentado antes.	
Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña soluciones creativas anticipadas a las necesidades de los miembros de la Unidad Educativa y usualmente los sorprende.
Grado B	
Presenta soluciones a la medida de los requerimientos de los miembros de la comunidad educativa.	
Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta soluciones para dar respuesta a los requerimientos de los miembros de la Unidad Educativa
Grado C	
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica/recomienda soluciones para resolver problemas o situaciones mediante su experiencia en otras situaciones similares 	
Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza y recomienda soluciones en base a su experiencia para la resolver problemas.
Grado D	
Repite soluciones de otras unidades educativas para resolver problemas/situaciones similares sin tener en cuenta el contexto ni las experiencias pasadas.	
Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Repite modos de hacer y pensar sin tener en cuenta las modificaciones contextuales ni las experiencias pasadas (propias y de la unidad educativa)

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL PERSONAL DOCENTE



CALIDAD DE TRABAJO	
<p>Implica tener amplios conocimientos para el desarrollo de su labor docente y educativa, demuestra experticia en el desarrollo de sus funciones. Demuestra interés continuo por actualizar sus saberes en beneficio propio y compartiéndolos con los miembros de la comunidad educativa, es un referente para los mismos.</p>	
Grado A	
<p>Entiende y conoce todos los temas relacionados con su labor docente y educativa, su contenido y esencia aún en los aspectos más complejos. Comparte con los demás su conocimiento y experticia. Su documentación se destaca por superar los requerimientos tanto en contenido como en presentación.</p>	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra experticia en los conocimientos de la asignatura que enseña. (D2.C1.DO8.d.) • D1.C2.DO1.d. Replica a otros actores los aprendizajes adquiridos durante las capacitaciones recibidas fuera de la Unidad Educativa • La documentación docente se destaca por ser presentada en los tiempos establecidos, ser impecable y excederse en los requerimientos tanto en contenido como en presentación.
Grado B	
<p>Conoce y entiende ampliamente todos los temas relacionados con su labor educativa y docente. Participa en el plan de capacitación propuesta por la Unidad educativa. Su documentación docente es completa precisa y es presentada en los tiempos establecidos.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce ampliamente los conocimientos de la asignatura que enseña. (D2.C1.DO8.c.)

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • D1.C2.DO1.c. Participa en todas las actividades que le corresponde de acuerdo con el plan de capacitación de la Unidad Educativa. • Su documentación docente es presentada a tiempo es completa, precisa y siempre están bien presentada.
Grado C	
<p>Conoce adecuadamente todos los temas relacionados con su labor educativa como para cumplir sus funciones. Participa en algunas capacitaciones Institucionales. Presenta a tiempo su documentación, pero, es incompleta, imprecisa y carece de una adecuada presentación.</p>	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce lo necesario de las temáticas de la asignatura que enseña. (D2.C1.DO8.b.) • D1.C2.DO1.b. Participa en algunas de las actividades que le corresponde de acuerdo con el plan de capacitación de la Unidad Educativa. • Su documentación docente es presentada los tiempos establecidos, pero, está incompleta, imprecisa y carece de una adecuada presentación.
Grado D	
<p>Conoce temas relacionados con su labor educativa sin alcanzar el nivel requerido o, aunque éstos sean adecuados. No participa en el plan de capacitación de la Unidad educativa y no presenta la documentación docente en los tiempos requeridos y al hacerlo en fechas posteriores, carece de los lineamientos requeridos.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra escasos conocimientos de la asignatura que enseña. (D2.C1.DO8.a.)

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • D1.C2.DO1.a No participa en las actividades que le corresponde de acuerdo con el plan de capacitación de la Unidad Educativa. • No presenta la documentación en el tiempo establecido y al hacerlo en fechas posteriores, carece de los lineamientos requeridos por la Unidad Educativa.
-----------------	---

METODOLOGÍA PARA LA CALIDAD

Es la aplicación del modelo educativo, manuales, reglamentos y políticas establecidas por la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” para garantizar un proceso de enseñanza- aprendizaje de calidad. Registra la información de su labor en los documentos de manera oportuna para la toma de decisiones en beneficio de los estudiantes. Implementa actividades de refuerzo académico. Comunica a los representantes legales el desempeño del estudiante. Ejecuta las recomendaciones dadas después del acompañamiento pedagógico y del departamento de consejería estudiantil.

Grado A

Desarrolla nuevas formas de mejorar su labor educativa. Mantiene actualizada la información y sugiere procesos para optimizarlos. Comunica oportunamente los resultados de aprendizaje y propone acciones de mejora a los representantes legales. Es reconocido por brindar servicios, consejos y asesoramientos educativos de alta calidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • D1.C2.DO2.d. Aplica las recomendaciones y propone nuevas estrategias que complementan el acompañamiento pedagógico.
--	---

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none">• D1.C3.DO3.d. Mantiene actualizada la información de su labor docente y sugiere otros procesos para optimizar la gestión de la información.• D1.C3.DO4.d. Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales y propone alternativas metodológicas para mejorar el desempeño del estudiante.• D1.C4.DO5.d. La utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos se ajusta a los objetivos de aprendizaje y propone la utilización de nuevos espacios y recursos para fortalecerlos.• D2.C1.DO9.d. Socializa a otros docentes las estrategias metodológicas de enseñanza que fueron efectivas en el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.• D2.C1.DO.10.d. Socializa a otros docentes las actividades efectivas de su práctica docente para crear un ambiente estimular para el aprendizaje dentro del aula.• D2.C1.DO11. d. Evalúa el logro de aprendizajes del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones y reajusta la práctica pedagógica con base en los resultados de las evaluaciones.
-----------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • D2.C2.DO12. d. Retroalimenta las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil con base en los resultados de las acciones implementadas. • D2.C2.DO13. d. Sugiere o implementa otras actividades de refuerzo académico para mejorar los resultados de aprendizaje del estudiantado. • D.C.DO.14d. Promueve el cumplimiento del código de convivencia y propone nuevos aspectos a considerar según las problemáticas institucionales detectadas. • Ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos y recomienda mejoras en los mismos. (D4.C1.DO15.c) • Comunica y da seguimiento activo a situaciones de riesgo detectadas en el estudiantado, considera las rutas o protocolos establecidos. (D4.C1.DO16.c)
Grado B	
<p>Aplica las recomendaciones dadas para mejorar su labor educativa. Mantiene actualizada la información de su labor docente. Asegura que los procesos educativos cumplan con las especificaciones y/o recomendaciones requeridas por la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • D1.C2.DO2.c. Aplica todas las recomendaciones realizadas en el proceso de acompañamiento pedagógico. • D1.C3.DO3.c. Mantiene actualizada la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información establecidos.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none">• D1.C3.DO4.c. Comunica de forma oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.• D1.C4.DO5.c. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos (promueve su cuidado y detecta problemas) y los ajusta a los objetivos de aprendizaje.• D2.C1.DO9.c. Desarrolla actividades relacionadas completamente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.• D2.C1.DO.10.c. Desarrolla actividades que estimulan y permiten la participación del estudiante en clase.• D2.C1.DO11.c. Evalúa los logros de aprendizaje en base a los objetivos planteados en la planificación de unidad didáctica.• D2.C2.DO12.c. Desarrolla su práctica docente en base a las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil.• D2.C2.DO13.c. Ejecuta actividades de refuerzo académico en base a las necesidades de aprendizaje del estudiantado• D3.C1.DO.14.c. Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.
-----------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • D4.C1.DO15.c. Ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos. • D4.C1.DO16.c. Comunica situaciones de riesgo detectadas en el estudiantado, en base a las rutas o protocolos establecidos.
Grado C	
Realiza parcialmente las indicaciones, procesos educativos y recomendaciones dadas para mejorar su labor educativa entro de la Unidad educativa “Leonardo Murialdo”	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • D1.C2.DO2.b. Aplica parcialmente las recomendaciones del proceso de acompañamiento pedagógico. • D1.C3.DO3.b. Registra información parcial de su gestión como docente. • D1.C3.DO4.b. Comunica de forma tardía o incompleta los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales • D1.C4.DO5.b. Subutiliza la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos disponibles en la institución en relación con el logro de los objetivos de aprendizaje. • D2.C1.DO9.b. Desarrolla actividades relacionadas parcialmente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• D2.C1.DO.10.b. Desarrolla actividades que estimulan o permiten parcialmente la participación del estudiante en clase• D2.C1.DO11.b. Los instrumentos de evaluación utilizados no son adecuados para medir el logro de los objetivos de aprendizaje.• D2.C2.DO12.b. Desarrolla su práctica docente, pero, considera parcialmente las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil.• D2.C2.DO13.b. Ejecuta actividades de refuerzo académico en base a algunas de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.• D3.C1.DO.14.b. Promueve el cumplimiento de algunos acuerdos del Código de Convivencia de la institución entre los actores educativos.• D4.C1.DO15.c. Ejecuta algunos de los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.• D4.C1.DO16.b. Reporta situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado sin considerar las rutas o protocolos establecidos. |
|--|---|

Grado D

La ejecución de los procesos educativos, indicaciones y recomendaciones no son realizadas, su labor educativa no cumple con los mínimos requeridos por la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.

Comportamientos

- D1.C2.DO2.a. No aplica recomendaciones para mejorar su práctica docente.
- D1.C3.DO3.a. No cuenta con registro de información de asistencia, notas y planificaciones.
- D1.C3.DO4.a. No comunica resultados de aprendizaje ni información oficial a la comunidad educativa.
- D1.C4.DO5.a. No emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos de los que dispone la institución en función de los objetivos de aprendizaje planteados.
- D2.C1.DO9.a. Desarrolla actividades que, no se relacionan con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica
- D2.C1.DO.10.a. Desarrolla actividades en las que no estimulan o no permiten la participación del estudiante en clase.
- Evalúa los logros de aprendizaje sin considerar los objetivos planteados en las planificaciones didácticas.
D2.C1.DO11.a

	<ul style="list-style-type: none">• D2.C2.DO12.a. Desarrolla su práctica docente sin considerar las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil. • D2.C2.DO13.a No ejecuta actividades de refuerzo académico. • D3.C1.DO.14.a. No promueve o no conoce el Código de Convivencia de la Unidad Educativa. • D4.C1.DO15.a. No ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos • D4.C1.DO16.a. No comunica sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado.
--	--

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	
<p>Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su labor educativa, estipula las estrategias metodológicas y evaluativas, los plazos, los recursos y lineamientos Ministeriales dentro de sus planificaciones didácticas y proyectos escolares.</p>	
Grado A	
<p>Elabora correctamente las planificaciones curriculares y proyectos escolares que garantizan la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en base a los plazos, recursos y lineamientos Ministeriales. Mejora las planificaciones en base a los resultados de aprendizaje</p>	
<p>Comportamientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza correctamente herramientas e instrumentos de planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc. para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica. • Elabora la planificación curricular anual de manera colaborativa y en articulación con la Reforma Curricular vigente. (D2.C1.DO6.d) • Reajusta las planificaciones curriculares en función de particularidades y los resultados de aprendizaje de sus estudiantes. D2.C1.DO7.d.
Grado B	
<p>Elabora las planificaciones curriculares y proyectos escolares en base a los plazos, recursos y lineamientos Ministeriales. Se evidencia una trazabilidad entre los documentos Ministeriales y curriculares.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza herramientas e instrumentos de planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y

Comportamientos	<p>actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elabora la planificación curricular anual y en articulación con los lineamientos de la Reforma Curricular vigente. D2.C1.DO6.c. • D2.C1.DO7.c. Las planificaciones de unidad didácticas elaboradas están articuladas a los elementos de la Planificación Curricular Anual (PCA).
Grado C	
Elabora las planificaciones curriculares y proyectos escolares, pero, considera parcialmente los plazos, recursos y lineamientos Ministeriales. Se evidencia una trazabilidad parcial entre los documentos Ministeriales y curriculares.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza parcialmente las herramientas e instrumentos de planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica • Las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) elaboradas están parcialmente articuladas con los lineamientos de la reforma curricular vigente. D2.C1.DO6.b. • D2.C1.DO7.b. Elabora Las planificaciones de unidad didáctica parcialmente articuladas a los elementos de la Planificación Curricular Anual (PCA)
Grado D	

No elabora las planificaciones curriculares ni los proyectos escolares en los tiempos requeridos por las autoridades de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • No utiliza las herramientas e instrumentos de planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica • No elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) o estas no están articuladas a los lineamientos de la Reforma Curricular D2.C1.DO6.a • No elabora planificaciones de Unidades didácticas o estas no están articuladas a los elementos de la Planificación Curricular Anual (PCA). D2.C1.DO7.a

MODALIDADES DE CONTACTO

Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación y asegurar una comunicación clara. Valora las contribuciones de los demás. En un concepto más amplio, comunicarse implica saber escuchar y hacer posible que los demás accedan fácilmente a la información que posea.

Grado A

Comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y honesto y aporta en las discusiones. Demuestra interés por la persona, los acontecimientos y las ideas. Sus presentaciones son claras, constructivistas y agradables para sus oyentes.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista de los miembros de la Unidad educativa.
-----------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene habilidad para transmitir ideas o sentimientos claramente y logra hacerse entender. • Realiza presentación en público de manera clara, constructivista y agradable para sus oyentes.
Grado B	
Demuestra seguridad para exponer sus opiniones con claridad y precisión. Es abierto y sensible a los consejos y puntos de vista de las demás personas. Realiza buenas presentaciones en público para impactar a los oyentes.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Es abierto a los puntos de vista o aportes de los miembros de la Unidad Educativa. • Utiliza con precisión y buenos resultados la comunicación verbal y escrita, expresa sus ideas en forma clara y precisa, logra que los demás entiendan su mensaje. • Realiza buenas presentaciones en público, impacta a sus oyentes de acuerdo con los objetivos planteados.
Grado C	
Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y se esfuerza para que sus mensajes sean comprendidos. Sus presentaciones en público son adecuadas si, conoce a su auditorio	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés por escuchar las ideas y enfoques de otros miembros de la Unidad educativa. • Transmite sus ideas claramente, esforzándose para que sus mensajes sean bien comprendidos. • Realiza adecuadas presentaciones en público si conoce a su auditorio.
Grado D	

Sus mensajes no siempre son transmitidos o comprendidos con claridad. No tiene interés por conocer el punto de vista o las inquietudes de otras personas. Realiza presentaciones que no cumplen con los objetivos planteados	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra escaso interés por escuchar las ideas y puntos de vista de los miembros de la Unidad educativa. • Le cuesta comunicarse y transmitir sus ideas claramente. • Realiza presentaciones carentes de claridad y poco agradables para su auditorio.

AUTOCONTROL

Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés

Grado A


Maneja efectivamente sus emociones. Evita las manifestaciones de las emociones fuertes en situaciones complejas. Mantiene buen trato hacia los demás en momentos de mayor exigencia.

Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene sereno y firme en situaciones complejas y adversas, focalizándose en el logro de sus objetivos. • Trabaja con tenacidad y perseverancia, con optimismo y espíritu positivo, aun en las situaciones más difíciles.
-----------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Es referente en la organización y en especial dentro de su área académica por mantener el buen trato hacia los demás aun en los momentos de mayores exigencias.
Grado B	
Actúa con calma ante conductas negativas o periodos laborales de alta exigencia. Siente emociones fuertes tales como el enfado y la frustración extrema, pero, continúa su trabajo con racionalidad y serenidad para mantener un clima cordial.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe controlarse ante conductas negativas de otras personas, al evaluarlas no como algo personal sino, como producto de una situación agobiante o de alta exigencia. • Se conduce con racionalidad y serenidad, evalúa alternativas para mantener un clima cordial. • Siente emociones fuertes tales como el enfado y la frustración extrema, pero, continua su trabajo con calma. (habla y actúa con tranquilidad)
Grado C	
Controla sus emociones. No cae en la situación de actuar irreflexivamente. Siente emociones fuertes y consigue controlarlas.	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene la calma aún si, se siente impulsado a reaccionar inmediatamente, evalúa las posibles consecuencias de sus actas. • Interviene en las discusiones de los demás, calma las reacciones hostiles y facilita la comunicación fluida y objetiva.

	<ul style="list-style-type: none"> Logra mantener su buen nivel de desempeño, la tranquilidad y el buen trato, aun si, las exigencias de trabajo cambiantes le exigen esfuerzos mayores que los habituales.
Grado D	
<p>No controla sus emociones, actúa de manera impulsiva, genera negatividad entre sus compañeros, estudiantes y padres de familia o cualquier otra persona dentro de la comunidad educativa. Se desmotiva frente a situaciones adversas, demuestra enfado. Ante situaciones de conflicto, suele desaparecer del sector o alentar las discusiones, es partícipe del problema.</p>	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> Ante situaciones de conflicto, suele ubicarse en alguno de estos dos extremos: o desaparece del sector o está en el medio de las discusiones, las alienta o es partícipe directo del problema. No controla sus emociones, actúa de manera impulsiva, genera negatividad entre compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia o cualquier otra persona dentro de la comunidad educativa. Se desmotiva y descontrola frente a situaciones adversas, demuestra enfado y frustración.

Firmas de Validación

	
Magister Mauricio Miranda Rector	Magister. Roberto Hidalgo Vicerrector

3.3 Instrumentos de Evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa Leonardo Murialdo

Para la evaluación del desempeño por competencias para el personal docente se elabora los siguientes instrumentos:

- Instrumento de evaluación de competencias cardinales
- Instrumentos de medición de las competencias específicas:
 - Jefes de área
 - Compañeros de área
 - Padres de familia
 - Estudiantes
 - Autoevaluación

Los instrumentos de medición se exponen, a continuación:



Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Evaluación de Desempeño Docente

Competencias Cardinales

Año lectivo:		Periodo de evaluación:	
Datos del Evaluado:		Datos del evaluador:	
Nombre:		Nombre:	
Área:		Cargo:	
Cargo:		Fecha de evaluación:	

Competencia evaluada:	Ética
------------------------------	--------------

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
	Establece un marco de trabajo donde respeta y	Respeto y hace respetar las pautas de	Respeto las pautas de trabajo de la unidad	Respeto escasamente las buenas costumbres y el

<p>Cumplimiento de políticas, valores, buenas costumbres y prácticas profesionales</p>	<p>hace respetar tanto las políticas de la unidad educativa, los valores, las buenas costumbres y prácticas profesionales, es fiel a sus principios.</p>	<p>trabajo establecida por la unidad educativa, orientadas a desempeñarse en base a las buenas prácticas profesionales y las buenas costumbres.</p>	<p>educativa, las buenas costumbres, los valores y principios morales.</p>	<p>buen trato; no guía su trabajo de acuerdo con las buenas prácticas profesionales.</p>
<p>Actitud frente a intereses personales.</p>	<p>Prioriza las políticas, los valores, las buenas costumbres y prácticas profesionales en todo momento, aún sobre intereses propios y de la Unidad educativa.</p>	<p>Orienta a cualquier miembro de la comunidad educativa si ésta se encuentra en situaciones en las que sus intereses y sus valores son inconsistentes o contradictorios.</p>	<p>Busca consejo y asistencia si, se encuentra en situaciones en las que sus principios o valores chocan con las exigencias laborales.</p>	<p>Se guía por valores y principios siempre que no contradigan sus propios intereses o los de la Unidad educativa, en cuyo caso prioriza los fines y beneficios a obtener, al modo de lograrlos.</p>

Competencia evaluada:

Orientación a Resultados

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Mejora de la calidad de servicio educativo.	Actúa con velocidad y sentido de urgencia ante situaciones que requieren anticiparse a cambios en el ámbito educativo o responder a las necesidades de los clientes.	Resuelve adecuadamente situaciones complejas que requieren una modificación en los servicios educativos a fin de contemplar necesidades o requerimientos fuera de lo planteado.	Resuelve adecuadamente y a tiempo situaciones problemáticas que requieran modificaciones a fin de alcanzar el performance (personal y grupal) esperado.	No resuelve adecuadamente y a tiempo situaciones problemáticas que requieran modificaciones en el servicio educativo.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Orientación a superar los estándares de calidad.</p>	<p>Fija para sí y para los otros los parámetros a alcanzar; y orienta su accionar para lograr y superar los estándares de desempeño y respetar los plazos establecidos.</p> <div style="text-align: right;"> <input data-bbox="709 691 814 771" type="checkbox"/> </div>	<p>Cumple con los estándares de calidad educativo establecidos por la Unidad Educativa.</p> <div style="text-align: right;"> <input data-bbox="1066 691 1171 771" type="checkbox"/> </div>	<p>Ante los estándares de desempeño poco satisfactorios, hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras</p> <div style="text-align: right;"> <input data-bbox="1423 691 1528 771" type="checkbox"/> </div>	<p>Ante los estándares de desempeño poco satisfactorios, no realiza cambios en los métodos de trabajo para conseguir mejoras.</p> <div style="text-align: right;"> <input data-bbox="1816 691 1921 771" type="checkbox"/> </div>
--	--	--	---	--

Competencia evaluada:	Adaptabilidad al cambio
------------------------------	--------------------------------

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Versatilidad al cambio.	Se adapta con versatilidad, eficiencia y velocidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas. <input type="checkbox"/>	Se adapta con versatilidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas. <input type="checkbox"/>	Orienta su acción a adaptarse rápidamente a los cambios. <input type="checkbox"/>	Le falta disposición para adaptarse a situaciones, medios, personas, contextos o ámbitos cambiantes. <input type="checkbox"/>
Actitud frente a puntos de vista o criterios diferentes	Comprende y valora puntos de vista y criterios diversos, e integra el nuevo conocimiento con facilidad. <input type="checkbox"/>	Escucha y adopta conocimientos o puntos de vista distintos para beneficiar los nuevos procesos. <input type="checkbox"/>	Promueve la integración de ideas y criterios diversos en pos de objetivos de mejora <input type="checkbox"/>	Se resiste a incorporar ideas o criterios distintos a los propios. <input type="checkbox"/>

Competencia evaluada:	Innovación
------------------------------	-------------------

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Diseño de soluciones.	Diseña soluciones creativas anticipadas a las necesidades de los miembros de la Unidad Educativa y usualmente los sorprende. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Presenta soluciones para dar respuesta a los requerimientos de los miembros de la Unidad Educativa <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Utiliza y recomienda soluciones en base a su experiencia para la resolver problemas <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Repite modos de hacer y pensar sin tener en cuenta las modificaciones contextuales ni las experiencias pasadas, propias y de la unidad educativa <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>

Resultados Obtenidos	
-----------------------------	--

Calificación de las Competencias			
Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
	Cumplimiento de políticas, valores, buenas costumbres y prácticas profesionales.		
	Actitud frente a intereses personales.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
	Mejora de la calidad de servicio educativo.		
	Orientación a superar los estándares de calidad.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido	Grado obtenido por Competencia
	Versatilidad al cambio.		
	Actitud frente a puntos de vista o criterios diferentes		

Firmas de Validación	
..... Vicerrector Jefe de Área



Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Evaluación de Desempeño Docente por Competencias

Año lectivo:		Periodo de evaluación:	
Datos del Evaluado:		Datos del jefe de Área:	
Nombre:		Nombre:	
Área:		Relación con el evaluado:	

Competencia evaluada:

Calidad de Trabajo

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Conocimiento sobre la materia	Demuestra experticia en los conocimientos de la asignatura que enseña. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Conoce ampliamente los conocimientos de la asignatura que enseña. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Conoce lo necesario de las temáticas de la asignatura que enseña. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Demuestra escasos conocimientos de la asignatura que enseña. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>

Actualización de saberes	Replica a otros actores los aprendizajes adquiridos durante las capacitaciones recibidas fuera de su la Unidad Educativa. <input data-bbox="709 581 814 662" type="checkbox"/>	Participa en todas las actividades que le corresponde, de acuerdo, al plan de capacitación de la Unidad Educativa. <input data-bbox="1066 581 1171 662" type="checkbox"/>	Participa en algunas de las actividades que le corresponde, de acuerdo, al plan de capacitación de la Unidad Educativa <input data-bbox="1423 581 1528 662" type="checkbox"/>	No participa en las actividades que le corresponde, de acuerdo, al plan de capacitación de la Unidad Educativa <input data-bbox="1816 581 1921 662" type="checkbox"/>
Documentación docente	Su documentación docente se destaca por presentarla en los tiempos establecidos, impecable, se excede en los requerimientos tanto en contenido como en presentación. <input data-bbox="709 1133 814 1214" type="checkbox"/>	Su documentación docente la presenta a tiempo, es completa, precisa y siempre están bien presentada. <input data-bbox="1066 1133 1171 1214" type="checkbox"/>	Su documentación docente la presenta a tiempo, pero, está incompleta, imprecisa y carece de una adecuada presentación. <input data-bbox="1423 1133 1528 1214" type="checkbox"/>	No presenta la documentación en el tiempo establecido y al hacerlo en fechas posteriores, carece de los lineamientos requeridos por la Unidad Educativa. <input data-bbox="1816 1133 1921 1214" type="checkbox"/>

Competencia evaluada:	Metodología para la calidad
------------------------------	------------------------------------

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Acompañamiento pedagógico	Aplica las recomendaciones y propone nuevas estrategias que complementan el acompañamiento pedagógico <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/></div>	Aplica todas las recomendaciones realizadas en el proceso de acompañamiento pedagógico. <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/></div>	Aplica parcialmente las recomendaciones del proceso de acompañamiento pedagógico <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/></div>	No aplica recomendaciones para mejorar su práctica docente. <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/></div>
Información de la labor docente	Mantiene actualizada la información de su labor docente y sugiere otros procesos para	Mantiene actualizada la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información establecidos.	Registra información parcial de su gestión como docente.	No cuenta con registro de información de asistencia, notas y planificaciones.

	optimizar la gestión de la información.			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación con padres de familia	Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales y propone alternativas metodológicas para mejorar el desempeño del estudiante.	Comunica de forma oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales	Comunica de forma tardía o incompleta los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales	No comunica resultados de aprendizaje ni información oficial a la comunidad educativa
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Utilización de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos</p>	<p>La utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos se ajusta a los objetivos de aprendizaje y propone la utilización de nuevos espacios y recursos para fortalecerlos.</p>	<p>Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos (promueve su cuidado y detecta problemas) y los ajusta a los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Subutiliza la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos disponibles en la institución en relación con el logro de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>No emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos de los que dispone la institución en función de los objetivos de aprendizaje planteados.</p>
<p>Socialización de estrategias de enseñanza.</p>	<p>Socializa a otros docentes las estrategias metodológicas de enseñanza que fueron efectivas en el logro de los objetivos</p>	<p>Desarrolla actividades relacionadas completamente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.</p>	<p>D2.C1.DO9.b. Desarrolla actividades relacionadas parcialmente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.</p>	<p>Desarrolla actividades que, no se relacionan con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.</p>

	de aprendizaje de los estudiantes. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Socialización de actividades efectivas de su práctica docente	Socializa a otros docentes las actividades efectivas de su práctica docente para crear un ambiente estimular para el aprendizaje dentro del aula. <input type="checkbox"/>	Desarrolla actividades que estimulan y permiten la participación del estudiante en clase. <input type="checkbox"/>	Desarrolla actividades que estimulan o permiten parcialmente la participación del estudiante en clase <input type="checkbox"/>	Desarrolla actividades en las que no estimulan o no permiten la participación del estudiante en clase. <input type="checkbox"/>
Evaluación de aprendizajes	Evalúa el logro de aprendizajes del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones y reajusta la práctica pedagógica con base	Evalúa los logros de aprendizaje en base a los objetivos planteados en la planificación de unidad didáctica.	Los instrumentos de evaluación utilizados no son adecuados para medir el logro de los objetivos de aprendizaje.	Evalúa los logros de aprendizaje sin considerar los objetivos planteados en las planificaciones didácticas

	en los resultados de las evaluaciones.			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicación de recomendaciones dadas por Consejería Estudiantil	Retroalimenta las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil con base en los resultados de las acciones implementadas.	Desarrolla su práctica docente en base a las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil	Desarrolla su práctica docente, pero, considera parcialmente las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil.	Desarrolla su práctica docente sin considerar las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refuerzo Académico	Sugiere o implementa otras actividades de refuerzo académico para mejorar los resultados de aprendizaje del estudiantado.	Ejecuta actividades de refuerzo académico en base a las necesidades de aprendizaje del estudiantado	Ejecuta actividades de refuerzo académico en base a algunas de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.	No ejecuta actividades de refuerzo académico.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cumplimiento de Código de Convivencia	Promueve el cumplimiento del código de convivencia y propone nuevos aspectos a considerar según las problemáticas institucionales detectadas. <input data-bbox="709 688 814 769" type="checkbox"/>	Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución. <input data-bbox="1058 688 1163 769" type="checkbox"/>	Promueve el cumplimiento de algunos acuerdos del Código de Convivencia de la institución entre los actores educativos. <input data-bbox="1415 688 1520 769" type="checkbox"/>	No promueve o no conoce el Código de Convivencia de la Unidad Educativa. <input data-bbox="1808 688 1913 769" type="checkbox"/>
Ejecución de planes integrales y protocolos de gestión de riesgos.	Ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos y recomienda mejoras en los mismos. <input data-bbox="709 1240 814 1321" type="checkbox"/>	Ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos. <input data-bbox="1058 1240 1163 1321" type="checkbox"/>	Ejecuta algunos de los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos. <input data-bbox="1415 1240 1520 1321" type="checkbox"/>	No ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos. <input data-bbox="1808 1240 1913 1321" type="checkbox"/>

Reporte de situaciones de riesgo detectadas en los estudiantes.	Comunica y da seguimiento activo a situaciones de riesgo detectadas en el estudiantado, en base a las rutas o protocolos establecidos. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Comunica situaciones de riesgo detectadas en el estudiantado, en base las rutas o protocolos establecidos. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	Reporta situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado sin considerar las rutas o protocolos establecidos. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>	No comunica sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado. <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></div>
--	---	---	--	---

Competencia evaluada:
Capacidad de planificación y organización

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
	Utiliza correctamente herramientas e	Utiliza herramientas e instrumentos de	Utiliza parcialmente las herramientas e	No utiliza las herramientas e

<p>Uso de documentación Ministerial, Institucional y educativa para planificar.</p>	<p>instrumentos de planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica.</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px; margin-left: auto;"></div>	<p>planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica.</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px; margin-left: auto;"></div>	<p>instrumentos de planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px; margin-left: auto;"></div>	<p>instrumentos de planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 20px; margin-left: auto;"></div>
--	--	--	---	---

<p>Plan curricular anual.</p>	<p>Elabora la planificación curricular anual de manera colaborativa y en articulación con la Reforma Curricular vigente.</p>	<p>Elabora la planificación curricular anual y en articulación con los lineamientos de la Reforma Curricular vigente.</p>	<p>Las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) elaboradas están parcialmente articuladas con los lineamientos de la reforma curricular vigente.</p>	<p>No elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) o estas no están articuladas a los lineamientos de la Reforma Curricular</p>
<p>Reajuste de Planificaciones</p>	<p>Reajusta las planificaciones curriculares en función de particularidades y los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>Las planificaciones de unidad didácticas elaboradas están articuladas a los elementos de la planificación curricular anual (PCA).</p>	<p>Elabora Las planificaciones de unidad didáctica parcialmente articuladas a los elementos de la planificación curricular anual.</p>	<p>No elabora planificaciones de Unidades didácticas o estas no están articuladas a los elementos de la planificación curricular anua.</p>

Competencia evaluada:

Modalidades de contacto

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Capacidad de escucha.	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista de los miembros de la Unidad Educativa. <input type="checkbox"/>	Es abierto a los aportes o puntos de vista de otros miembros de la Unidad educativa <input type="checkbox"/>	Muestra interés por escuchar las ideas y enfoques de otros miembros de la Unidad educativa <input type="checkbox"/>	Muestra escaso interés por escuchar las ideas y puntos de vista de otros miembros de la Unidad educativa <input type="checkbox"/>
Capacidad de transmitir ideas	Tiene habilidad para transmitir ideas o sentimiento con claridad y logra hacerse entender.	Utiliza con precisión y buenos resultados la comunicación verbal y escrita, expresa sus ideas en forma clara y precisa, logra que los demás entiendan su mensaje.	Transmite sus ideas con claridad, esforzándose para que sus mensajes sean bien comprendidos.	Le cuesta comunicarse y transmitir sus ideas con claridad

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de realizar presentaciones en público	Realiza presentación en público de manera clara, constructivista y agradable para sus oyentes.	Realiza buenas presentaciones en público, impacta a sus oyentes de acuerdo con los objetivos planteados.	Realiza adecuadas presentaciones en público si, conoce a su auditorio.	Realiza presentaciones carentes de claridad y poco agradables para su auditorio.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Competencia evaluada:

Autocontrol

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Reacción ante situaciones complejas.	<p>Se mantiene sereno y firme en situaciones complejas y adversas, focalizándose en el logro de sus objetivos.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Sabe controlarse ante conductas negativas de otras personas, al evaluarlas no como algo personal sino, como producto de una situación agobiante o de alta exigencia.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Mantiene la calma aun si, se siente impulsado a reaccionar inmediatamente, evalúa las posibles consecuencias de sus actas.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Ante situaciones de conflicto, suele ubicarse en alguno de estos dos extremos: o desaparece del sector o está en el medio de las discusiones, las alienta y es partícipe directo del problema.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>

<p>Optimismo y positivismo</p>	<p>Trabaja con tenacidad y perseverancia, con optimismo y espíritu positivo, aun en las situaciones más difíciles.</p>	<p>Se conduce con racionalidad y serenidad, evalúa alternativas para mantener un clima cordial.</p>	<p>Interviene en las discusiones de los demás, calma reacciones hostiles y facilita la comunicación fluida y objetiva</p>	<p>No controla sus emociones, actúa de manera impulsiva, genera negatividad entre compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia o cualquier otra persona dentro de la comunidad educativa.</p>
<p>Trato del docente hacia los demás</p>	<p>Es referente en la organización y en especial dentro de su área académica por mantener el buen trato hacia los demás aun en los momentos de mayores exigencias.</p>	<p>Siente emociones fuertes tales como el enfado y la frustración extrema, pero, continúa su trabajo con calma. (habla y actúa con tranquilidad)</p>	<p>Logra mantener su buen nivel de desempeño, la tranquilidad y el buen trato, aun si, las exigencias de trabajo cambiantes le exigen esfuerzos mayores que los habituales.</p>	<p>Se desmotiva y descontrola frente a situaciones adversas, demuestra enfado y frustración</p>

Resumen de Resultados.

Grado obtenido por Competencias			
Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado Obtenido por Competencia
Calidad de trabajo	Conocimiento sobre la materia.		
	Actualización de saberes.		
	Documentación docente.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado Obtenido por Competencia
Metodología para la calidad	Acompañamiento pedagógico.		
	Información de la labor docente.		
	Comunicación con padres de familia.		
	Utilización de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos.		
	Socialización de estrategias de enseñanza.		
	Socialización de actividades efectivas de su práctica docente.		
	Evaluación de aprendizajes.		
	Aplicación de recomendaciones dadas por Consejería Estudiantil		
	Refuerzo Académico.		

	Cumplimiento de Código de Convivencia		
	Ejecución de planes integrales y protocolos de gestión de riesgos.		
	Reporte de situaciones de riesgo detectadas en los estudiantes.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado Obtenido por Competencia
Capacidad de planificación y organización	Uso de documentación Ministerial, Institucional y educativa para planificar.		
	Plan curricular anual.		
	Reajuste de Planificaciones		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado Obtenido por Competencia
Modalidades de contacto	Capacidad de escucha.		
	Capacidad de transmitir ideas.		
	Capacidad de realizar presentaciones en público.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado Obtenido por Competencia

Autocontrol	Reacción ante situaciones complejas.		
	Optimismo y positivismo.		
	Trato del docente hacia los demás.		

Desempeño General			
Equivalencias:			
A	B	C	D
90 – 100	80 – 89	60 - 79	< =59

Competencias evaluadas	Promedio general de las competencias	Grado obtenido de desempeño
Calidad de trabajo		
Metodología para la calidad		
Capacidad de planificación y organización.		
Modalidades de contacto		
Autocontrol		

Análisis de resultados

Firmas de Validación	
..... Vicerrector Jefe de Área



Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Evaluación de Desempeño Docente por Competencias

Año lectivo:		Periodo de evaluación:	
Datos del Evaluado:		Datos del evaluador:	
Nombre:		Nombre:	
Área:		Relación con el evaluado:	Compañero/a de área

Competencia evaluada:	Calidad de Trabajo
------------------------------	---------------------------

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Conocimiento sobre la materia	Demuestra experticia en los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce ampliamente los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce lo necesario de las temáticas de la asignatura que enseña.	Demuestra escasos conocimientos de la asignatura que enseña.

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Competencia evaluada:

Modalidades de contacto

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Capacidad de escucha.	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista de los miembros de la Unidad Educativa. <input type="checkbox"/>	Es abierto a las recomendaciones y enfoques de otros miembros de la Unidad Educativa <input type="checkbox"/>	Muestra interés por escuchar las ideas y enfoques de otros miembros de la Unidad Educativa <input type="checkbox"/>	Muestra escaso interés por escuchar las ideas y puntos de vista de los miembros de la Unidad Educativa <input type="checkbox"/>
	Tiene habilidad para transmitir ideas o sentimiento claramente	Utiliza con precisión y buenos resultados la comunicación verbal y	Transmite sus ideas claramente, esforzándose para que	Le cuesta comunicarse y transmitir sus ideas claramente.

<p>Capacidad de transmitir ideas</p>	<p>y logra hacerse entender.</p>	<p>escrita, expresa sus ideas en forma clara y precisa, logra que los demás entiendan su mensaje.</p>	<p>sus mensajes sean bien comprendidos.</p>	
<p>Capacidad de realizar presentaciones en público</p>	<p>Realiza presentación en público de manera clara, constructivista y agradable para sus oyentes.</p>	<p>Realiza buenas presentaciones en público, impacta a sus oyentes de acuerdo con los objetivos planteados.</p>	<p>Realiza adecuadas presentaciones en público, si conoce a su auditorio.</p>	<p>Realiza presentaciones carentes de claridad y poco agradables para su auditorio.</p>

Competencia evaluada:

Autocontrol

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Reacción ante situaciones complejas.	<p>Se mantiene sereno y firme en situaciones complejas y adversas, focalizándose en el logro de sus objetivos.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Sabe controlarse ante conductas negativas de otras personas, al evaluarlas no como algo personal sino, como producto de una situación agobiante o de alta exigencia.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Mantiene la calma aun si, se siente impulsado a reaccionar inmediatamente, evalúa las posibles consecuencias de sus actas.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Ante situaciones de conflicto, suele ubicarse en alguno de estos dos extremos: o desaparece del sector o está en el medio de las discusiones, las alienta o es partícipe directo del problema.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>

<p>Optimismo y positivismo</p>	<p>Trabaja con tenacidad y perseverancia, con optimismo y espíritu positivo, aun en las situaciones más difíciles.</p>	<p>Se conduce con racionalidad y serenidad, evalúa alternativas para mantener un clima cordial.</p>	<p>Interviene en las discusiones de los demás, calma reacciones hostiles y facilita la comunicación fluida y objetiva</p>	<p>No controla sus emociones actúa de manera impulsiva, genera negatividad entre compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia o cualquier otra persona dentro de la comunidad educativa.</p>
<p>Trato del docente hacia los demás</p>	<p>Es referente dentro de su área académica por mantener el buen trato hacia los demás aun en los momentos de mayores exigencias.</p>	<p>Siente emociones fuertes tales como el enfado y la frustración extrema, pero, continua su trabajo con calma. (habla y actúa con tranquilidad)</p>	<p>Logra mantener la tranquilidad y el buen trato, aun si, las exigencias de trabajo cambiantes le exigen esfuerzos mayores a los habituales.</p>	<p>Se desmotiva y descontrola frente a situaciones adversas, demuestra enfado y frustración</p>

Resultados Obtenidos.	
------------------------------	--

Calificación de las Competencias			
Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Calidad de trabajo	Conocimiento sobre la materia		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Modalidades de contacto	Capacidad de escucha.		
	Capacidad de transmitir ideas		
	Capacidad de realizar presentaciones en público		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Autocontrol	Reacción ante situaciones complejas.		
	Optimismo y positivismo.		
	Trato hacia los demás.		

Desempeño General			
Equivalencias:			
A	B	C	D
90 – 100	80 – 89	60 – 79	< = 59

Competencias evaluadas	Promedio general de las competencias	Grado obtenido de desempeño
Calidad de trabajo.		
Modalidades de contacto.		
Autocontrol.		

Análisis de Resultados

Firmas de Validación

..... Vicerrector Compañero/a de Área Académica



Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Evaluación de Desempeño Docente por Competencias

Año lectivo:		Periodo de evaluación:	
Datos del Evaluado:		Datos del Evaluador:	
Nombre:		Nombre:	
Área:		Relación con el evaluado:	Padre de familia

Competencia evaluada: Metodología para la calidad

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento de su docente				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
	Le comunica de manera oportuna las calificaciones obtenidas y le propone	Le comunica de forma oportuna las calificaciones	Le comunica de forma tardía o incompleta las calificaciones	No le comunica las calificaciones obtenidas por su representado/a

Comunicación con padres de familia.	actividades para mejorar el aprendizaje de su representado/a <input data-bbox="709 415 814 496" type="checkbox"/>	obtenidas por su representado/a <input data-bbox="1066 415 1171 496" type="checkbox"/>	obtenidas por su representado/a <input data-bbox="1423 415 1528 496" type="checkbox"/>	<input data-bbox="1816 415 1921 496" type="checkbox"/>
Refuerzo Académico	El docente sugiere e implementa otras actividades a más del refuerzo académico para mejorar los resultados de aprendizaje de su representado. <input data-bbox="709 963 814 1044" type="checkbox"/>	El docente ejecuta actividades de refuerzo académico para desarrollar las destrezas de la asignatura y mejorar el desempeño académico de su representado. <input data-bbox="1066 963 1171 1044" type="checkbox"/>	El docente ejecuta actividades de refuerzo académico únicamente si, usted lo solicita. <input data-bbox="1423 963 1528 1044" type="checkbox"/>	El docente no ejecuta actividades de refuerzo académico para mejorar el desempeño académico de su representado. <input data-bbox="1816 963 1921 1044" type="checkbox"/>

Competencia evaluada:

Autocontrol

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Trato del docente hacia los demás	El docente mantiene el buen trato hacia usted aun en los momentos de mayores exigencias o adversidad.	El docente siente emociones fuertes tales como el enfado y la frustración extrema, pero, mantiene el buen trato hacia usted.	El docente logra mantener la tranquilidad y el buen trato hacia usted aun si, las exigencias dentro del aula son mayores que las habituales.	El docente se desmotiva y descontrola frente a situaciones adversas, demuestra enfado y frustración.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Competencia evaluada:

Modalidades de contacto

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Capacidad de escucha.	El docente siempre escucha, respeta y valora sus puntos de vista o aportes realizados durante las entrevistas. <input type="checkbox"/>	Es abierto a sus puntos de vista o aportes realizados durante las entrevistas. <input type="checkbox"/>	Muestra interés por escuchar sus ideas y enfoques realizados durante las entrevistas <input type="checkbox"/>	Muestra escaso interés por escuchar sus ideas y puntos de vista realizados en las entrevistas. <input type="checkbox"/>
Capacidad de transmitir ideas	Tiene habilidad para transmitir ideas o sentimientos claramente y logra hacerse entender. <input type="checkbox"/>	Expresa sus ideas en forma clara y precisa, logra que entienda su mensaje. <input type="checkbox"/>	Transmite sus ideas claramente, esforzándose para que sus mensajes sean bien comprendidos. <input type="checkbox"/>	Le cuesta comunicarse y transmitir sus ideas claramente. <input type="checkbox"/>

Resultados Obtenidos	
-----------------------------	--

Calificación de las Competencias			
Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Metodología para la calidad	Informe de rendimiento académico.		
	Refuerzo académico		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Autocontrol	Trato del docente hacia los demás		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Modalidades de contacto	Capacidad de escucha		
	Capacidad de transmitir ideas.		

Desempeño General			
Equivalencias:			
A	B	C	D
90 – 100	80 – 89	60 - 79	< =59



Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Evaluación de Desempeño Docente por Competencias

Año lectivo:		Periodo de evaluación:	
Datos del Evaluado:		Datos del Evaluador:	
Nombre:		Nombre:	
Área:		Relación con el evaluado:	Estudiante

Competencia evaluada: Metodología para la calidad

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento de su docente				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
	Le comunica de manera oportuna las calificaciones obtenidas y le propone	Le comunica de forma oportuna las calificaciones obtenidas	Le comunica de forma tardía o incompleta las calificaciones obtenidas.	No le comunica las calificaciones obtenidas

Informe de rendimiento académico	actividades para mejorar su aprendizaje <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilización de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos	El docente siempre utiliza la infraestructura, equipos y/o recursos didácticos en las clases que están disponibles en la Unidad Educativa. <input type="checkbox"/>	El docente emplea casi siempre la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en las clases que están disponibles en la Unidad Educativa <input type="checkbox"/>	El docente rara vez utiliza la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos disponibles en la Unidad Educativa. <input type="checkbox"/>	No emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos de los que dispone la Unidad educativa para el desarrollo de las clases. <input type="checkbox"/>
Refuerzo Académico	El docente le sugiere e implementa otras actividades a más del refuerzo académico para mejorar los resultados de aprendizaje. <input type="checkbox"/>	El docente ejecuta actividades de refuerzo académico. <input type="checkbox"/>	El docente ejecuta actividades de refuerzo académico si, usted le solicita. <input type="checkbox"/>	El docente no ejecuta actividades de refuerzo académico. <input type="checkbox"/>

Competencia evaluada:

Autocontrol

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Actitud frente a situaciones complejas	El docente se mantiene sereno y firme en situaciones complejas dentro y fuera del aula de clase <input type="checkbox"/>	Sabe controlarse ante conductas negativas de otras personas, al evaluarlas no como algo personal sino, como producto de una situación agobiante. <input type="checkbox"/>	Mantiene la calma aun si, se siente impulsado a reaccionar inmediatamente al presentarse algún problema dentro y fuera del aula de clase <input type="checkbox"/>	Ante situaciones de conflicto, suele ubicarse en alguno de estos dos extremos: o desaparece del lugar o está en el medio de las discusiones, alienta o es partícipe directo del problema. <input type="checkbox"/>
Actitud dentro de la clase	El docente trabaja con tenacidad y perseverancia, con optimismo y espíritu positivo, aun en las situaciones más	Se conduce con racionalidad y serenidad, evalúa alternativas para mantener un clima	Interviene en las discusiones, calma reacciones hostiles y facilita la comunicación fluida y objetiva	No controla sus emociones, actúa de manera impulsiva, genera negatividad dentro y/o fuera del aula de clase.

	difíciles dentro y/o fuera del aula de clase <input type="checkbox"/>	cordial dentro y/o fuera del aula de clase. <input type="checkbox"/>	presentadas dentro y/o fuera del aula de clase. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trato hacia los estudiantes	El docente mantiene el buen trato hacia usted aun en los momentos de mayores exigencias o adversidad. <input type="checkbox"/>	El docente siente emociones fuertes tales como el enfado y la frustración extrema, pero, mantiene el buen trato hacia usted. <input type="checkbox"/>	El docente logra mantener la tranquilidad y el buen trato hacia usted aun si, las exigencias son mayores que las habituales. <input type="checkbox"/>	El docente se desmotiva y descontrola frente a situaciones adversas, demuestra enfado y frustración hacia usted. <input type="checkbox"/>

Competencia evaluada:

Modalidades de contacto

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Capacidad de escucha.	El docente siempre escucha, respeta y valora sus puntos de vista o aportes realizados en horas clase <input type="checkbox"/>	Es abierto a sus puntos de vista o aportes realizados en horas clase. <input type="checkbox"/>	Muestra interés por escuchar sus ideas y enfoques realizados en horas clase. <input type="checkbox"/>	Muestra escaso interés por escuchar sus ideas y puntos de vista realizados en horas clase. <input type="checkbox"/>
Capacidad de transmitir ideas	Tiene habilidad para transmitir ideas o sentimientos claramente y logra hacerse entender. <input type="checkbox"/>	Expresa sus ideas en forma clara y precisa, logra que entienda su mensaje. <input type="checkbox"/>	Transmite sus ideas claramente, esforzándose para que sus mensajes sean bien comprendidos. <input type="checkbox"/>	Le cuesta comunicarse y transmitir sus ideas claramente. <input type="checkbox"/>

Capacidad de realizar presentaciones en público	Realiza exposiciones de temas de la asignatura de manera clara, constructivista y agradable. <input data-bbox="709 529 814 609" type="checkbox"/>	Realiza buenas exposiciones de temas de la asignatura, impactándole. <input data-bbox="1066 529 1171 609" type="checkbox"/>	Realiza adecuadas exposiciones de temas de la asignatura. <input data-bbox="1423 529 1528 609" type="checkbox"/>	Realiza exposiciones de temas de la asignatura carentes de claridad y poco agradables. <input data-bbox="1816 529 1921 609" type="checkbox"/>
--	--	--	---	--

Resultados Obtenidos

Calificación de la Competencia			
Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Metodología para la calidad	Informe de rendimiento académico.		
	Utilización de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos		
	Refuerzo académico		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Autocontrol	Actitud frente a situaciones complejas		
	Actitud dentro de la clase.		
	Trato de docente hacia los demás.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
	Capacidad de escucha		

Firmas de Validación	
..... Vicerrector Jefe de Área



Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Evaluación de Desempeño Docente por Competencias

Año lectivo:		Periodo de evaluación:	
Datos del Autoevaluado:			
Nombre:			
Área:			

Competencia evaluada:	Calidad de Trabajo
------------------------------	---------------------------

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Conocimiento sobre la materia	Demuestra experticia en los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce ampliamente los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce lo necesario de las temáticas de la asignatura que enseña.	Demuestra escasos conocimientos de la asignatura que enseña.

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actualización de saberes	Replica a otros actores los aprendizajes adquiridos durante las capacitaciones recibidas fuera de su la Unidad Educativa.	Participa en todas las actividades que le corresponde de acuerdo con el plan de capacitación de la Unidad Educativa.	Participa en algunas de las actividades que le corresponde de acuerdo con el plan de capacitación de la Unidad Educativa	No participa en las actividades que le corresponde de acuerdo con el plan de capacitación de la Unidad Educativa
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documentación docente	Su documentación docente se destaca por ser presentada en los tiempos establecidos, ser impecable, se excede en los requerimientos tanto en contenido como en presentación.	Su documentación docente es presentada a tiempo es completa, precisa y siempre están bien presentada.	Su documentación docente es presentada los tiempos establecidos, pero, está incompleta, imprecisa y carece de una adecuada presentación.	No presenta la documentación en el tiempo establecido y al hacerlo en fechas posteriores, carece de los lineamientos requeridos por la Unidad Educativa.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Competencia evaluada: Metodología para la calidad

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Acompañamiento pedagógico	<p>Aplica las recomendaciones y propone nuevas estrategias que complementan el acompañamiento pedagógico</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Aplica todas las recomendaciones realizadas en el proceso de acompañamiento pedagógico.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Aplica parcialmente las recomendaciones del proceso de acompañamiento pedagógico</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No aplica recomendaciones para mejorar su práctica docente.</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
Información de la labor docente	<p>Mantiene actualizada la información de su labor docente y sugiere otros procesos para</p>	<p>Mantiene actualizada la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información establecidos.</p>	<p>Registra información parcial de su gestión como docente.</p>	<p>No cuenta con registro de información de asistencia, notas y planificaciones.</p>

	<p>optimizar la gestión de la información.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>			
<p>Comunicación con padres de familia</p>	<p>Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales y propone alternativas metodológicas para mejorar el desempeño del estudiante.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Comunica de forma oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Comunica de forma tardía o incompleta los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No comunica resultados de aprendizaje ni información oficial a la comunidad educativa</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>

<p>Utilización de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos</p>	<p>La utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos se ajusta a los objetivos de aprendizaje y propone la utilización de nuevos espacios y recursos para fortalecerlos.</p>	<p>Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos (promueve su cuidado y detecta problemas) y los ajusta a los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Subutiliza la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos disponibles en la institución en relación con el logro de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>No emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos de los que dispone la institución en función de los objetivos de aprendizaje planteados.</p>
<p>Socialización de estrategias de enseñanza.</p>	<p>Socializa a otros docentes las estrategias metodológicas de enseñanza que fueron efectivas en el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Desarrolla actividades relacionadas completamente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.</p>	<p>D2.C1.DO9.b. Desarrolla actividades relacionadas parcialmente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.</p>	<p>Desarrolla actividades que, no se relacionan con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación didáctica.</p>

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Socialización de actividades efectivas de su labor docente.	Socializa a otros docentes las actividades efectivas de su práctica docente para crear un ambiente estimular para el aprendizaje dentro del aula.	Desarrolla actividades que estimulan y permiten la participación del estudiante en clase.	Desarrolla actividades que estimulan o permiten parcialmente la participación del estudiante en clase	Desarrolla actividades en las que no estimulan o no permiten la participación del estudiante en clase.
Evaluación de aprendizajes	Evalúa el logro de aprendizajes del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones y reajusta la práctica pedagógica con base en los resultados de las evaluaciones.	Evalúa los logros de aprendizaje en base a los objetivos planteados en la planificación de unidad didáctica.	Los instrumentos de evaluación utilizados no son adecuados para medir el logro de los objetivos de aprendizaje.	Evalúa los logros de aprendizaje sin considerar los objetivos planteados en las planificaciones didácticas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicación de recomendaciones dadas por consejería estudiantil	Retroalimenta las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil con base en los resultados de las acciones implementadas.	Desarrolla su práctica docente en base a las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil	Desarrolla su práctica docente, pero, considera parcialmente las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil.	Desarrolla su práctica docente sin considerar las recomendaciones del servicio de consejería estudiantil.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refuerzo Académico	Sugiere o implementa otras actividades de refuerzo académico para mejorar los resultados de aprendizaje del estudiantado.	Ejecuta actividades de refuerzo académico en base a las necesidades de aprendizaje del estudiantado	Ejecuta actividades de refuerzo académico en base a algunas de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.	No ejecuta actividades de refuerzo académico.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cumplimiento de Código de Convivencia	Promueve el cumplimiento del código de convivencia y propone nuevos aspectos a considerar según las problemáticas institucionales detectadas. <input data-bbox="741 690 846 768" type="checkbox"/>	Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución. <input data-bbox="1098 690 1203 768" type="checkbox"/>	Promueve el cumplimiento de algunos acuerdos del Código de Convivencia de la institución entre los actores educativos. <input data-bbox="1455 690 1560 768" type="checkbox"/>	No promueve o no conoce el Código de Convivencia de la Unidad Educativa. <input data-bbox="1848 690 1953 768" type="checkbox"/>
Ejecución de planes integrales y protocolos de gestión de riesgos.	Ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos y recomienda mejoras en los mismos. <input data-bbox="741 1242 846 1320" type="checkbox"/>	Ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos. <input data-bbox="1098 1242 1203 1320" type="checkbox"/>	Ejecuta algunos de los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos. <input data-bbox="1455 1242 1560 1320" type="checkbox"/>	No ejecuta los procedimientos contemplados en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos. <input data-bbox="1848 1242 1953 1320" type="checkbox"/>

Reporte de situaciones de riesgo detectadas en los estudiantes.	Comunica y da seguimiento activo a situaciones de riesgo detectadas en el estudiantado, considera las rutas o protocolos establecidos.	Comunica situaciones de riesgo detectadas en el estudiantado, considera las rutas o protocolos establecidos.	Reporta situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado sin considerar las rutas o protocolos establecidos.	No comunica sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Competencia evaluada:

Capacidad de planificación y organización

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
	Utiliza correctamente herramientas e instrumentos de	Utiliza herramientas e instrumentos de planificación, como	Utiliza parcialmente las herramientas e instrumentos de	No utiliza las herramientas e instrumentos de

<p>Uso de documentación Ministerial, Institucional y educativa para planificar.</p>	<p>planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica.</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 40px; margin-left: auto;"></div>	<p>cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica.</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 40px; margin-left: auto;"></div>	<p>planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 40px; margin-left: auto;"></div>	<p>planificación, como cronogramas, reforma curricular, textos escolares, guías docentes, etc., para organizar las estrategias, recursos y actividades evaluativas a ser desarrolladas en la planificación didáctica</p> <div style="text-align: right; border: 1px dashed black; width: 40px; height: 40px; margin-left: auto;"></div>
--	--	--	---	---

<p>Plan curricular anual.</p>	<p>Elabora la planificación curricular anual de manera colaborativa y en articulación con la Reforma Curricular vigente.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Elabora la planificación curricular anual y en articulación con los lineamientos de la Reforma Curricular vigente.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) elaboradas están parcialmente articuladas con los lineamientos de la reforma curricular vigente.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) o estas no están articuladas a los lineamientos de la Reforma Curricular</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>
<p>Reajuste de Planificaciones</p>	<p>Reajusta las planificaciones curriculares en función de particularidades y los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Las planificaciones de unidad didácticas elaboradas están articuladas a los elementos de la Planificación Curricular Anual (PCA).</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Elabora Las planificaciones de unidad didáctica parcialmente articuladas a los elementos de la Planificación Curricular Anual (PCA)</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No elabora planificaciones de Unidades didácticas o estas no están articuladas a los elementos de la Planificación Curricular Anual (PCA).</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>

Competencia evaluada:

Modalidades de contacto

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Capacidad de escucha.	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista de los miembros de la Unidad Educativa. <input type="checkbox"/>	Es abierto a los aportes o puntos de vista de otros miembros de la Unidad educativa <input type="checkbox"/>	Muestra interés por escuchar las ideas y enfoques de otros miembros de la Unidad educativa <input type="checkbox"/>	Muestra escaso interés por escuchar las ideas y puntos de vista de otros miembros de la Unidad educativa <input type="checkbox"/>
Capacidad de transmitir ideas	Tiene habilidad para transmitir ideas o sentimiento claramente y logra hacerse entender.	Utiliza con precisión y buenos resultados la comunicación verbal y escrita, expresa sus ideas en forma clara y precisa, logra que los demás entiendan su mensaje.	Transmite sus ideas claramente, esforzándose para que sus mensajes sean bien comprendidos.	Le cuesta comunicarse y transmitir sus ideas claramente.

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de realizar presentaciones en público	Realiza presentación en público de manera clara, constructivista y agradable para sus oyentes.	Realiza buenas presentaciones en público, impacta a sus oyentes de acuerdo con los objetivos planteados.	Realiza adecuadas presentaciones en público, si conoce a su auditorio.	Realiza presentaciones carentes de claridad y poco agradables para su auditorio.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Competencia evaluada:

Autocontrol

Marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Reacción ante situaciones complejas.	<p>Se mantiene sereno y firme en situaciones complejas y adversas, focalizándose en el logro de sus objetivos.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Sabe controlarse ante conductas negativas de otras personas, al evaluarlas no como algo personal sino, como producto de una situación agobiante o de alta exigencia.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Mantiene la calma aun si, se siente impulsado a reaccionar inmediatamente, evalúa las posibles consecuencias de sus actas.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Ante situaciones de conflicto, suele ubicarse en alguno de estos dos extremos: o desaparece del sector o está en el medio de las discusiones, las alienta o es partícipe directo del problema.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>

<p>Optimismo y positivismo</p>	<p>Trabaja con tenacidad y perseverancia, con optimismo y espíritu positivo, aun en las situaciones más difíciles.</p>	<p>Se conduce con racionalidad y serenidad, evalúa alternativas para mantener un clima cordial.</p>	<p>Interviene en las discusiones de los demás, calma reacciones hostiles y facilita la comunicación fluida y objetiva</p>	<p>No controla sus emociones, actúa de manera impulsiva, genera negatividad entre compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia o cualquier otra persona dentro de la comunidad educativa.</p>
<p>Trato hacia los demás</p>	<p>Es referente en la organización y en especial dentro de su área académica por mantener el buen trato hacia los demás aun en los momentos de mayores exigencias.</p>	<p>Siente emociones fuertes tales como el enfado y la frustración extrema, pero, continúa su trabajo con calma. (habla y actúa con tranquilidad)</p>	<p>Logra mantener su buen nivel de desempeño, la tranquilidad y el buen trato, aun si las exigencias de trabajo cambiantes le exigen esfuerzos mayores que los habituales.</p>	<p>Se desmotiva y descontrola frente a situaciones adversas, demuestra enfado y frustración</p>

Resumen de Resultados.

Calificación de las Competencias			
Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Calidad de trabajo	Conocimiento sobre la materia.		
	Actualización de saberes.		
	Documentación docente.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Metodología para la calidad	Acompañamiento pedagógico.		
	Documentación docente.		
	Comunicación con padres de familia.		
	Utilización de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos		
	Socialización de estrategias de enseñanza.		
	Socialización de actividades efectivas de su labor docente.		

	Evaluación de aprendizajes.		
	Aplicación de recomendaciones dadas por consejería estudiantil		
	Refuerzo Académico.		
	Cumplimiento de Código de Convivencia		
	Ejecución de planes integrales y protocolos de gestión de riesgos.		
	Reporte de situaciones de riesgo detectadas en los estudiantes.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Capacidad de planificación y organización	Uso de documentación Ministerial, Institucional y educativa para planificar.		
	Plan curricular anual.		
	Reajuste de Planificaciones.		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
	Capacidad de escucha.		

Modalidades de contacto			
	Capacidad de transmitir ideas.		
	Capacidad de realizar presentaciones en público		

Competencia	Parámetro	Grado obtenido por parámetro	Grado obtenido por Competencia
Autocontrol	Reacción ante situaciones complejas.		
	Optimismo y positivismo.		
	Trato hacia los demás.		

Desempeño General			
Equivalencias:			
A	B	C	D
90 – 100	80 – 89	60 - 79	< =59

Competencias evaluadas	Promedio general de las competencias	Grado obtenido de desempeño
Calidad de trabajo		
Metodología para la calidad		
Capacidad de planificación y organización.		
Modalidades de contacto.		
Autocontrol.		

Análisis de Resultados

Firmas de Validación

..... Vicerrector Docente autoevaluado

3.3.1 Validación de los Instrumentos de medición de las competencias cardinales y específicas del cargo docente

Para la validación de los instrumentos de medición del desempeño docente por competencias se utiliza el cálculo de *Kappa de Fleiss*, que permite evaluar la fiabilidad del acuerdo entre los profesionales. La validación es efectuada por profesionales en el área académica y directiva (Anexo 2). Para el cálculo se utiliza el programa de Excel.

Fórmula utilizada:

$$K = \frac{P_i - P_e}{1 - P_e}$$

Tabla 4. Interpretación del índice de *kappa de Fleiss*

Valor K	Fuerza de Concordancia
0.40 a 0.60	Regular
0.61 – 0.75	Buena
Mayor a 0.75	Excelente

Elaborado por Fleiss, 1981

Fuente: tomado de Torres y Perera (2009).

Tabla 5. Datos obtenidos de los profesionales.

Criterios	Ítems	Puntuación otorgada por los profesionales			
		Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3	Especialista 4
Organización	Los instrumentos de medición de desempeño poseen una estructura ordenada y secuencia lógica de la información.	4	4	4	4
Consistencia	Los instrumentos de evaluación se sustentan en fundamentos teóricos y lineamientos ministeriales del Ecuador	4	4	4	4
Claridad	Los instrumentos de medición de desempeño presentan la información con un lenguaje técnico apropiado y entendible.	4	4	4	4
Metodología	Los instrumentos de evaluación se relacionan con el método planteado para lograr la evaluación de desempeño por competencias	4	4	4	4
Aplicabilidad	Los instrumentos de evaluación de desempeño son de fácil aplicación	4	4	4	4
Objetividad	Los Instrumentos de evaluación de desempeño evalúan conductas observables y medibles.	4	4	3	4
Coherencia	En los instrumentos de evaluación de desempeño existe relación entre las competencias, los parámetros y los descriptores de cada grado.	4	4	4	4
Relevancia	Los instrumentos de medición son adecuados para medir el desempeño por competencias del personal docente.	4	4	4	4

Elaborado por la investigadora. (2020)

Valor Obtenido del coeficiente de *Fleiss* e interpretación

El valor K de 0.93 indica que la fuerza de concordancia es excelente, los profesionales coinciden en que los instrumentos de medición cumplen con los criterios de evaluación descritos en la tabla 6.

3.4 Manual de Implementación del Sistema de evaluación de desempeño por competencias.

El manual es un documento que guía la implementación del sistema evaluación de desempeño por competencias del personal docente, detalla de manera clara y sencilla el proceso, los documentos e instrumentos de medición a ser utilizados para la obtención de resultados y su posterior interpretación.

UNIDAD EDUCATIVA “LEONARDO MURIALDO”



“Haciendo de lo ordinario algo extraordinario”

**MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN
DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL
DOCENTE.**

2020-2021

Introducción

El presente manual aborda los lineamientos para implementar el sistema de evaluación de desempeño basado por competencias y estándares educativos establecidos por el Ministerio de Educación de la República del Ecuador a través del Acuerdo Ministerial 091-2017 para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.

El manual cuenta con la fundamentación teórica del sistema de evaluación de desempeño, los procedimientos necesarios para su implementación, los documentos e instrumentos de medición a utilizarse y una explicación detallada de cómo llenarlos y tabularlos para la obtención de los resultados, parámetros que constan en el informe final de desempeño que es presentado a los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Objetivos General

Establecer los lineamientos para la implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias para personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”
- Establecer políticas, procedimientos de implementación e instrumentos de medición del sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Marco Legal

El manual de implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias del personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” se basa en el siguiente marco legal:

1. Constitución de la República del Ecuador

- Título VII- Régimen del Buen vivir, sección primera – Educación

2. Ley Orgánica de Educación Intercultural

- Capítulo Segundo: De las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación
- Capítulo Tercero: De los derechos y obligaciones de los estudiantes
- Capítulo Cuarto: De los derechos y obligaciones de las y los docentes.
- Capítulo Quinto: De los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales

3. Reglamento General a la Ley

- Capítulo Cuarto: De la Evaluación Educativa

Alcance

El Manual de implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente es de uso exclusivo de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”; la replicación total o parcial del mismo, depende de la autorización por parte de las autoridades del plantel.

Fundamentación teórica del sistema de evaluación de desempeño por competencias.

Evaluación de desempeño por competencias

Es un proceso que mide de manera objetiva, integral y periódica el desempeño de un colaborador en el puesto de trabajo, cuyo resultado se a la base para la toma de decisiones encaminadas a alcanzar los objetivos que persiga la organización.

El objetivo principal de la evaluación de desempeño por competencias en la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” es fomentar el desarrollo personal y profesional del docente para brindar un servicio educativo de calidad a los estudiantes, en concordancia con la misión y visión de la unidad educativa y las disposiciones del Ministerio de Educación del Ecuador.

Competencias

Se entiende por competencia al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que posee una persona y que le permiten desarrollarse con eficacia y eficiencia en su puesto de trabajo.

- Competencias Cardinales: Son aquellas que posee y/o desarrolla todo el personal de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”
- Competencias Específicas: Son aquellas que poseen y/o desarrollan el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Método de evaluación: 360 Grados

El método de evaluación de 360 grados es un proceso que permite al evaluado conocer de manera holístico su desempeño, permite obtener información de las personas con, las cuales, se relaciona profesionalmente durante el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo. Dentro de los evaluadores se considera al superior inmediato, a un par o colega, a los subordinados y a los clientes (estudiantes y padres de familia/ representantes legales).

Evaluación del desempeño docente en Ecuador

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2020), el objetivo que persigue la evaluación de desempeño docente es “promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, el mejoramiento de la formación inicial docente y su desarrollo profesional”, mediante la aplicación de los estándares de desempeño docente, pilares del sistema de evaluación.

Estándares de desempeño docente

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) los estándares de desempeño docente son “descripciones de las actividades que un profesor competente realiza, es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes” (pág. 6).

Descripción de cargo docente

Es un documento donde se detallan los requisitos, las funciones, habilidades y competencias a cumplirse por parte del docente.

Diccionario de Competencias

Es un documento que detalle las competencias de todo el personal de la unidad educativa (competencias cardinales) y las competencias específicas que pertenecen al personal docente.

Políticas del sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente.

- Son sujetos de evaluación todos los docentes de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, el señor Rector y el señor vicerrector cómo responsables del personal académico son quienes planifican, organizan, dirigen y controlan el sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente.
- La evaluación de desempeño se realiza dos veces al año, una evaluación al finalizar cada quinquemestre. El grado y la categoría de desempeño anual son obtenidos en base al promedio de las dos evaluaciones de cada quinquemestre y el resultado es presentado al docente evaluado como a la junta académica.
- Los docentes de nuevo ingreso no son evaluados en el primer quinquemestre, sin embargo, reciben acompañamiento pedagógico para el desenvolvimiento en su cargo y sean evaluados en el segundo quinquemestre del año lectivo en curso.

- De las competencias Cardinales del cargo docente: Cada docente es evaluado por el señor Rector, Vicerrector, Inspector general, Psicólogo/a y jefe de área de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.
- De las competencias específicas del cargo docente: Cada docente es evaluado por el jefe de área, un compañero de área, los padres de familia, los estudiantes y por sí mismo (autoevaluación).
- El señor Rector, Vicerrector y jefe de cada área designan los evaluadores para cada docente. En el caso de la evaluación de desempeño realizada por los estudiantes y padres de familia se considera una muestra constituida por el 60% de la población que posea el docente según el distributivo del año lectivo a ser evaluado.
- Los resultados de la evaluación de desempeño deben comunicarse de forma verbal y escrita al docente en una reunión con presencia del señor vicerrector y jefe de área; si el evaluado (docente) estuviese de acuerdo con su valoración, firma el informe y se procede a sacar una copia para ser entregada al docente evaluado; el documento original se archiva en la carpeta del colaborador para tener constancia del proceso ante las autoridades institucionales y distritales.
- Si el evaluado (docente) no estuviese de acuerdo con la calificación de la evaluación de desempeño, tiene derecho a solicitar la revisión durante los quince días hábiles siguientes a la fecha de notificación, debe hacerlo por escrito y dirigida al señor rector de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” quien autoriza y notifica al señor vicerrector para que inicie el procedimiento correspondiente.
- Del comité de revisión de calificaciones de la evaluación de desempeño: Para la revisión de la evaluación de desempeño docente en caso de apelación, el señor vicerrector convoca a un comité integrado por todos los evaluadores del docente que presente la solicitud, los resultados de dicha revisión constan en un acta firmada por todos los miembros del comité, finalmente se vuelve a citar al docente y se comunica el resultado de la revisión.

- Los resultados de la evaluación de desempeño docente se expresan en base a los siguientes grados y categorías:
 - A: Excelente
 - B: Muy bueno
 - C: Bueno
 - D: En proceso

- De los resultados de la evaluación de desempeño docente:
 - Si el docente obtiene A, el señor rector redacta una carta de felicitación que entrega en la junta general de docentes y adjunta una copia en la carpeta del colaborador.

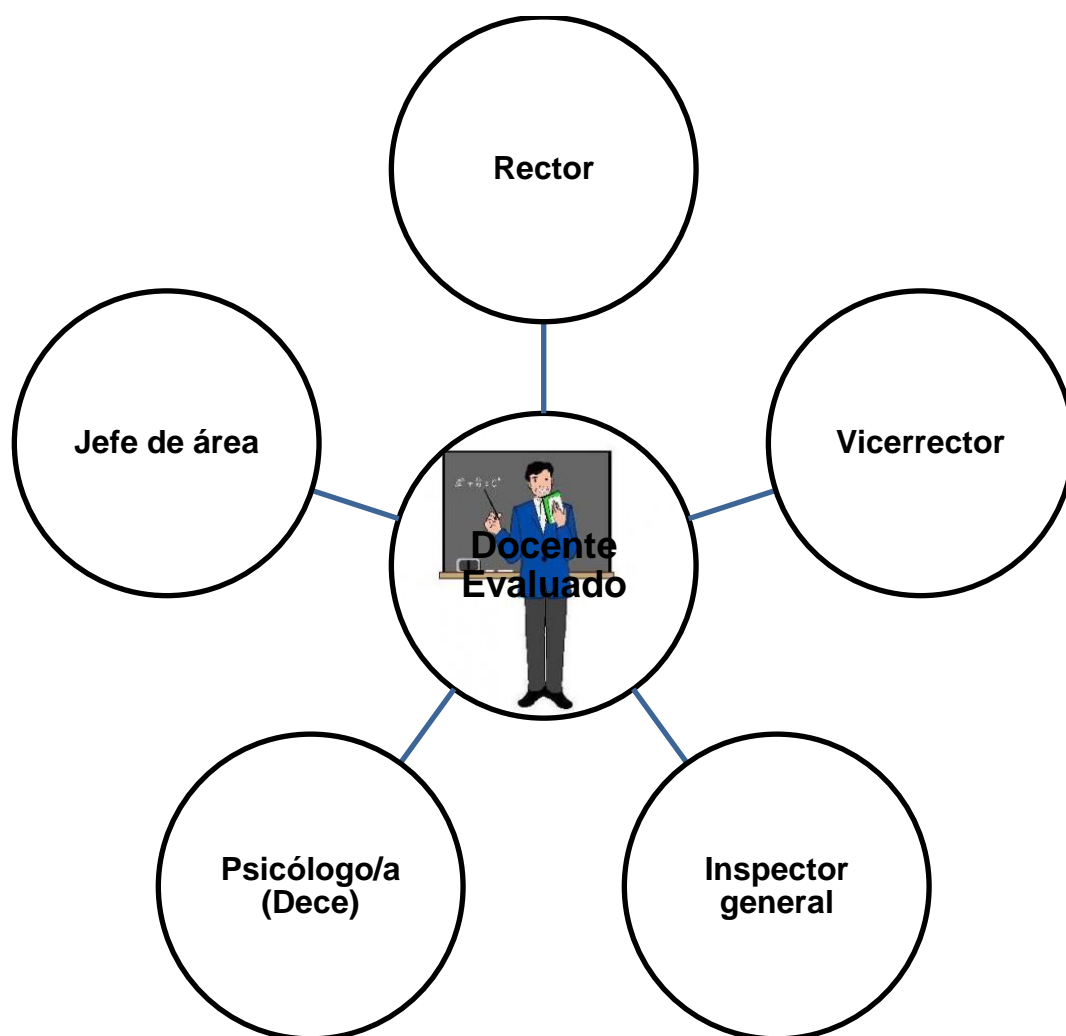
 - Si el docente obtiene D, la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” a través de sus autoridades, piden al docente que asista a cursos de capacitación en las temáticas requeridas para la mejora de su práctica educativa, dichas capacitaciones debe costearlas el docente y, después de 1 año calendario presentar los certificados. Por parte del establecimiento, se planifica el acompañamiento pedagógico permanente por parte del jefe de área para la mejora de su desempeño laboral.

- El sistema de evaluación de desempeño por competencias es objeto de revisiones anuales a fin de realizar oportunamente los ajustes necesarios para el logro de los objetivos definidos por las autoridades de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.

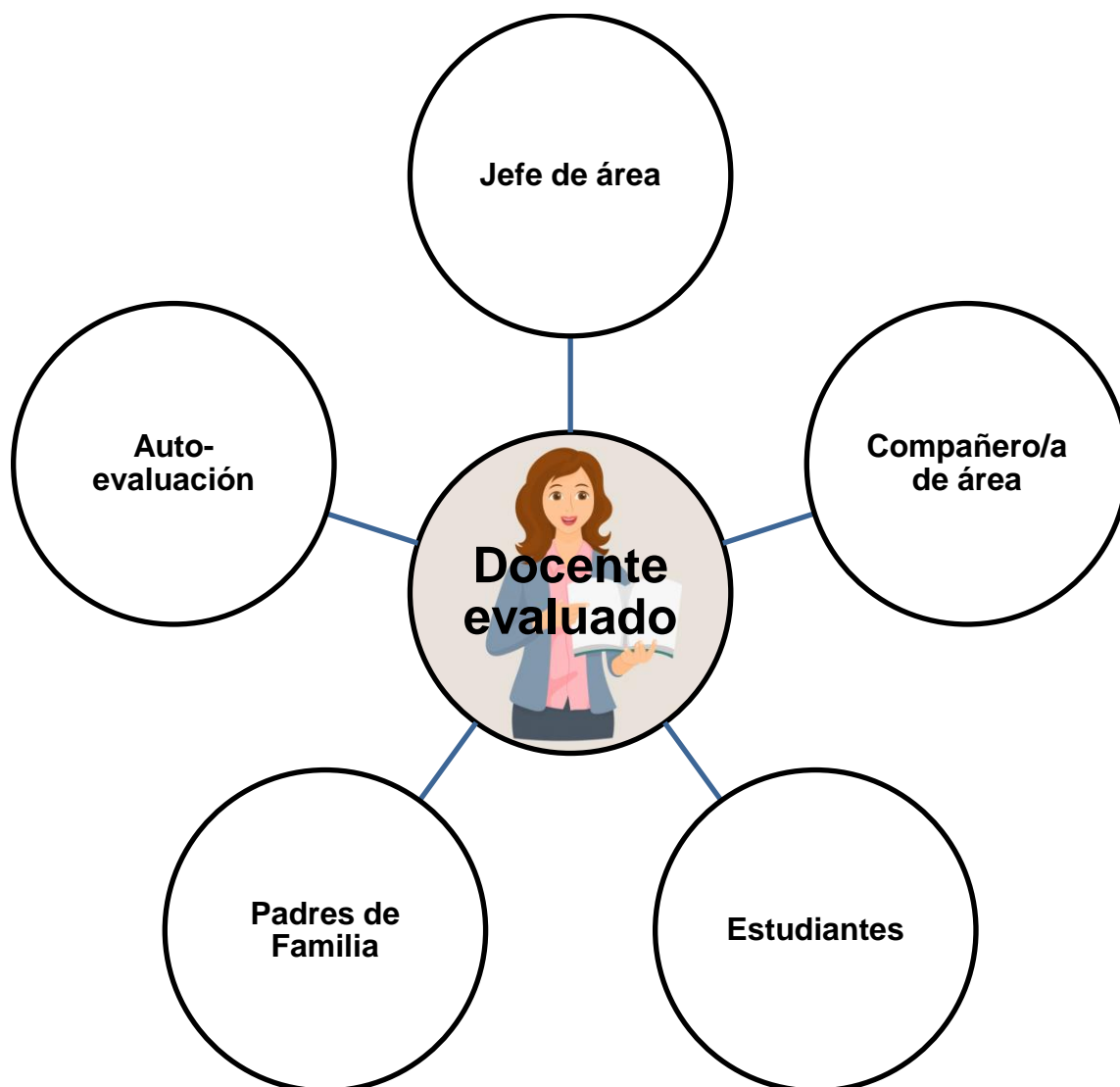
Descripción del Sistema de evaluación de desempeño por competencias del personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

Método 360 grados de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”

- Evaluadores de las Competencias Cardinales



- Evaluadores de las Competencias Específicas



Competencias por evaluarse:

- Competencias Cardinales:
 - Ética
 - Orientación a Resultados
 - Innovación
 - Adaptabilidad al Cambio

- Competencias Específicas del personal docente:
 - o Calidad de trabajo
 - o Metodología para la calidad
 - o Capacidad de Planificación
 - o Modalidad de contacto
 - o Autocontrol

Ponderación de la Evaluación de Desempeño Docente

Tabla 6. Competencias y ponderaciones.

Evaluador	Ponderación
Competencias cardinales	
Rector	2%
Vicerrector	2%
Inspector general	2%
Psicólogo	2%
Jefe de Área	2%
Competencias Específicas	
Jefe de área	45%
Compañero/a de área	10%
Estudiantes	8%
Padres de familia	12%
Autoevaluación	15%

Fuente: tomado de los lineamientos del Ministerio de Educación del Ecuador. (sf)

Valoración del desempeño Docente

Tabla 7. Descripción de los grados, rangos y categorías

Grados	Rangos	Categoría
A	90 – 100	Excelente
B	80 – 89	Muy bueno
C	60 – 79	Bueno
D	Menor al 60	Insatisfactorio

Fuente: tomado del Ministerio de Educación del Ecuador- Niveles de calificación. (sf)

Procedimientos de Implementación del Sistema de evaluación de desempeño por Competencias para el personal docente.

- Procedimiento de socialización y capacitación del sistema de evaluación de desempeño a Junta académica

El señor rector convoca a reunión a la Junta Académica para difundir el sistema de evaluación de desempeño por competencias, a la misma asisten el señor vicerrector, jefes de áreas, psicólogo/a e inspectores, donde abordan los siguientes puntos:

- Definición de términos claves de la evaluación de desempeño por competencias.
- Objetivos de la evaluación de desempeño por competencias.
- Justificación para la evaluación de desempeño por competencias en base al marco legal que lo ampara.
- Descripción del Método empleado para la evaluación de desempeño por competencias.
- Presentación y análisis del perfil del cargo docente
- Presentación y análisis del diccionario de competencias
- Presentación y análisis de la estructura de los instrumentos de evaluación de desempeño.
- Indicaciones para la recolección de evidencias.

- Registro de comportamientos observados

Los evaluadores dan seguimiento al docente en el desarrollo de las funciones de su cargo y observan los comportamientos en: horas clase, reuniones de área, capacitaciones, control de recreo, eventos deportivos, culturales y científicos realizados dentro y fuera de la unidad educativa y a cualquier otra reunión convocada.

Las observaciones se registran en la ficha de comportamientos, se especifica el día de la observación, la actividad específica observada y la descripción objetiva de la misma.

- Portafolio de evidencias docente

Cada docente de la unidad educativa consolida en una carpeta la siguiente documentación: Planificación Anual, Planificación de unidad didáctica, planificaciones de unidad didácticas diferenciadas (según el caso), registro de refuerzos académicos, evidencias de comunicaciones efectuadas con padres de familia de los estudiantes con bajo rendimiento académico y registros de calificaciones (físicas y digitales).

- Portafolio de evidencias del jefe de área

Cada coordinador de área consolida en una carpeta los registros de los cumplimientos de documentación, registros de asistencias a reuniones convocadas, actas de área y las fichas de observaciones áulicas realizadas por parcial y por quinquemestre.

- Ejercicio práctico del llenado y tabulación de los instrumentos de evaluación del desempeño docente.
- Ejercicio práctico para consolidar la información en la ficha de evaluación de desempeño a ser entrega al señor vicerrector.

- Procedimiento de socialización del sistema de evaluación de desempeño al personal docente.

El señor Vicerrector convoca a reunión a cada una de las áreas académicas y se abordan los siguientes puntos:

- Definición de términos claves de la evaluación de desempeño por competencias.
- Objetivo de la evaluación de desempeño por competencias.
- Justificación para la evaluación de desempeño por competencias en base al marco legal que lo ampara.
- Descripción del método empleado para la evaluación de desempeño por competencias.

- Procedimiento de entrenamiento de los Evaluadores por áreas académicas

El señor vicerrector convoca a reunión a cada una de las áreas académicas donde trata los siguientes puntos:

- Importancia del rol de evaluador.
- Importancia de la objetividad e imparcialidad de su actuar.
- Presentación y análisis del perfil del cargo docente.
- Presentación y análisis del diccionario de competencias.
- Presentación y análisis de los instrumentos de evaluación de desempeño.
- Indicaciones para la recolección de evidencias.

- Registro de comportamientos observados

Los evaluadores dan seguimiento al docente en el desarrollo de las funciones de su cargo y observan los comportamientos en: horas clase, reuniones de área, capacitaciones, control de recreo, eventos deportivos, culturales y científicos realizados dentro y fuera de la unidad educativa y en cualquier reunión convocada.

Las observaciones realizadas cada quinquemestre se registran en la ficha de comportamientos, se especifica el día de la observación, la actividad específica observada y la descripción objetiva de la misma.

- Portafolio de evidencias docente

Cada docente de la institución consolida en una carpeta la siguiente documentación: Planificación Anual, Planificación de unidad didáctica, planificaciones de unidad didácticas diferenciadas (según el caso), registro de refuerzos académicos, evidencias de comunicaciones efectuadas con padres de familia de los estudiantes con bajo rendimiento académico, registro de entrevistas con padres de familia y registros de calificaciones (físicas y digitales)

- Portafolio de evidencias del jefe de área

Cada coordinador de área consolida en una carpeta los registros de cumplimiento de documentación, registros de asistencias a reuniones convocadas, actas de área y las fichas de observaciones áulicas realizadas por cada mes y por quinquemestre.

- Ejercicio práctico de llenado y tabulación de los instrumentos de evaluación de desempeño docente.
 - Indicaciones para consolidar la información en la ficha de evaluación de desempeño a ser entrega al señor vicerrector.
- Procedimiento de socialización y capacitación del sistema de evaluación de desempeño docente a los padres de familia.

El señor rector convoca a los padres de familia a la primera reunión al inicio del año lectivo, pero el docente tutor es quien trata los siguientes puntos:

- Breve descripción del sistema de evaluación de desempeño
 - Importancia de su roll como evaluadores del desempeño docente.
 - Socialización de las competencias y parámetros a evaluar. (Instrumento)
- Procedimiento de socialización y capacitación del sistema de evaluación de desempeño docente a los estudiantes

El señor rector autoriza a los docentes para que en una hora de clase se traten los siguientes puntos:

- Breve descripción del sistema de evaluación de desempeño
- Importancia de su roll como evaluadores del desempeño docente.
- Socialización de las competencias y parámetros a evaluar. (instrumento)

- Procedimiento para evaluar el desempeño docente al finalizar cada quinquemestre del año lectivo.

De las competencias cardinales:

- El señor vicerrector convoca a reunión a los evaluadores de las competencias cardinales para entregar el instrumento de evaluación a cada uno y establecer un máximo de 3 días hábiles para la entrega.
- Cada evaluador cuenta con el registro de comportamientos observados para valorar el desempeño docente.
- Los grados obtenidos en cada parámetro evaluado se ingresan en una hoja de cálculo previamente diseñada para obtener el grado por competencia, el promedio general de las competencias y su respectivo grado, información que sirve para completar la ficha de evaluación.
- En base a los datos de la evaluación de desempeño, se escribe un análisis de estos, enfocándose en las fortalezas y oportunidades de mejora.
- Una vez que esté completa la ficha de evaluación debe firmarla y entregarla al señor vicerrector en las fechas establecidas.

De las competencias específicas

Jefe de área:

- El señor vicerrector convoca a reunión a los jefes de área para hacer la entrega de los instrumentos de evaluación de desempeño docente.
- Cada jefe de área reúne el registro de comportamientos observados, el portafolio de los docentes a evaluar y el portafolio de jefatura de área para sustentar los grados asignados a cada parámetro de las competencias.
- Los grados obtenidos de cada parámetro evaluado deben ingresarse en una hoja de cálculo previamente diseñada para obtener el grado por competencia, el promedio general de las competencias y su respectivo grado, información que sirve para completar la ficha de evaluación.
- En base a los datos de la evaluación de desempeño se escribe un análisis de estos, enfocándose en las fortalezas y oportunidades de mejora.

- Una vez que esté completa la ficha de evaluación debe firmarla y entregarla al señor vicerrector en las fechas establecidas.

Del docente par:

- El señor vicerrector entrega las fichas de evaluación de desempeño a los docentes-pares.
- Los docentes –pares evalúan a su compañero basándose en el registro de comportamientos observados y de esta manera asignar los grados a cada parámetro de las competencias.
- Los grados obtenidos de cada parámetro evaluado se ingresan en una hoja de cálculo previamente diseñada para obtener el grado por competencia, el promedio general de las competencias y su respectivo grado, información que sirve para completar la ficha de evaluación.
- En base a los datos de la evaluación de desempeño, se escribe un análisis de estos, enfocándose en las fortalezas y oportunidades de mejora.
- Una vez que esté completa la ficha de evaluación, se firma y entrega al señor vicerrector en las fechas establecidas.

De los padres de familia

- El señor rector convoca a los padres de familia a la entrega de reportes quinquimestrales, ésta es dirigida por los tutores de cada nivel y paralelo. En la misma los tutores:
Realizan una breve explicación de la forma de utilización de la ficha de evaluación. (recordatorio)
- Entregan la ficha de evaluación a cada padre de familia para que la llene.
- Solicitan la entrega del documento una vez finalizada la evaluación.
- El tutor entrega los instrumentos de evaluación de los padres de familia al señor vicerrector al final la reunión.
- El señor vicerrector clasifica los instrumentos de evaluación de desempeño realizados por los padres de familia para entregárselas a los jefes de áreas.

- El jefe de área tabula y llena la ficha de evaluación con la información consolidada de todos los padres de familia y entregarla al señor vicerrector en la fecha establecida.

Tabulación de resultados de la evaluación de padres de familia por parte del jefe de área:

- El jefe de área contabiliza el número de veces que se repiten los grados por cada parámetro y, los registra en una hoja de cálculo previamente diseñada para la obtención del grado por competencia, el promedio general de las competencias y el grado general obtenido, información que sirve para completar la ficha de evaluación.
- En base a los datos de la evaluación de desempeño se escribe un análisis de estos, enfocándose en las fortalezas y oportunidades de mejora.
- Una vez que esté completa la ficha de evaluación, se firma y entrega al señor vicerrector en las fechas establecidas.

De los estudiantes:

En una hora clase, el docente asignado:

- Realiza un breve recordatorio de cómo llenar la ficha de evaluación de desempeño docente.
- El docente entrega la ficha de evaluación a los estudiantes (muestra) para que llenen el instrumento de evaluación de desempeño.
- El docente recoge las fichas de los estudiantes.
- El docente entrega al señor vicerrector las fichas de evaluación docente el mismo día de su aplicación.
- El señor vicerrector entrega todas las fichas de evaluación docente realizadas por los estudiantes al jefe de área.
- El jefe de área tabula y llena la ficha con la información consolidada de todos los estudiantes para ser entregada al señor vicerrector en la fecha establecida.

Tabulación de resultados de la evaluación de los estudiantes por parte del jefe de área:

- El jefe de área contabiliza el número de veces que se repiten los grados por cada parámetro y, los registra en una hoja de cálculo previamente diseñada para la obtención del grado por competencia, el promedio general de las competencias y el grado general obtenido, información que sirve para completar la ficha de evaluación.
- En base a los datos de la evaluación de desempeño se escribe un análisis de estos, enfocándose en las fortalezas y oportunidades de mejora.
- Una vez completa la ficha de evaluación se firma y entrega al señor vicerrector en las fechas establecidas.

Autoevaluación:

- El señor vicerrector convoca a reunión a cada área académica
- En las reuniones de área, entrega a los docentes la ficha de autoevaluación.
- Cada docente llena la ficha de autoevaluación de desempeño y coloca los grados establecidos en una hoja de cálculo previamente diseñada para obtener el grado por competencia, el promedio general de las competencias y su respectivo grado, información que sirve para que complete la ficha de autoevaluación.
- En base a los datos de la evaluación de desempeño, escribe un autoanálisis de estos, enfocándose en las fortalezas y oportunidades de mejora.
- Una vez que esté completa la ficha de autoevaluación, se firma y entrega al señor vicerrector.

- Procedimiento para la redacción del Informe Final de la Evaluación de Desempeño docente.

El señor Vicerrector:

- Recibe los instrumentos de evaluación de desempeño de todos los evaluadores de cada uno de los docentes.
- Revisa que todos los instrumentos estén correctamente llenados y firmados por el evaluador.

- Registra el promedio general de las competencias de cada evaluador en una hoja de cálculo previamente elaborada para obtener el resultado ponderado de la evaluación de desempeño de cada docente y en base al mismo se establezca el grado y categoría quinquemestral.
- Llena el informe final de desempeño de cada docente de la Unidad Educativa.

Para escribir las mejoras y compromisos se procede de la siguiente forma:

- De las mejoras: Se analizan los comentarios emitidos por cada uno de los evaluadores y en base a los mismos se escriben las mejores requeridas por cada docente.
- De los comentarios del evaluado y compromisos: Se dejan en blanco para ser llenados en la entrevista con el docente evaluado.
- Los Informes de desempeño docente serán validados con la firma del señor rector, vicerrector y jefe de área antes de la reunión con el docente evaluado.
- Una vez que todos los informes de desempeño estén firmados, citan a los docentes para la entrevista de socialización de resultados.

El procedimiento se realiza dos veces en el año lectivo, es decir, en cada quinquemestre.

Al finalizar el año lectivo, junto al informe del segundo quinquemestre, el señor vicerrector elabora el informe anual donde se observe el desempeño obtenido en los dos quinquemestres, el promedio anual, su respectivo grado y categoría.

Procedimiento para la socialización del resultado de la evaluación de desempeño por competencias a los docentes.

Se realiza una reunión convocada por el señor vicerrector con presencia del jefe de área, en la cual, aborda los siguientes puntos:

- Da una bienvenida cordial, evite tensiones.
- Explica los resultados de la evaluación de desempeño, enfocándose primero en las fortalezas y luego en las oportunidades de mejora.

- Permite al docente realizar comentarios sobre los resultados de la evaluación de desempeño, estos se registran en el informe final.
- Establece en consenso los compromisos, y los registra en el informe final de desempeño.
- Solicita la firma del docente en el informe, la secretaria de la unidad educativa saca una copia para su entrega al docente.
- Agradece por el trabajo realizado.
- Despede al evaluado (docente) con amabilidad.

Al finalizar todas las reuniones con los docentes de la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo", el señor vicerrector designa a la secretaria para que el documento original sea archivado en las carpetas docentes para constatar el proceso ante las autoridades instituciones y distritales.

Procedimiento para la revisión de la calificación en caso de inconformidad del docente

El señor vicerrector convoca a un comité conformado por todos los evaluadores del docente que presentó la solicitud donde:

- Verifica que todos los instrumentos aplicados se encuentren llenos.
- Revisa si los datos ingresados en las hojas de tabulación están correctos.
- Revisa los datos ingresadas en la hoja de tabulación de resultados finales.

Si existiesen errores:

- Elabora un acta donde se especifica los errores encontrados, documento validado con la firma de todos los miembros del comité.
- El señor vicerrector elabora un nuevo informe de desempeño, validado con las firmas de señor rector, vicerrector y jefe de área.
- El vicerrector convoca a reunión al docente y jefe de área donde socializa el resultado de la evaluación de desempeño y se abordan los siguientes puntos:
 - o Da una bienvenida cordial, evite tensiones.

- Explica los errores cometidos en la evaluación de desempeño anterior.
- Disculpase por los errores cometidos
- Explica los nuevos resultados de la evaluación de desempeño, enfocándose primero en las fortalezas y luego en las oportunidades de mejora.
- Permite al evaluado dar su opinión y/o realice preguntas.
- Establece compromisos en consenso y registrarlas en el informe de evaluación de desempeño.
- Solicita la firma del docente en el informe, la secretaria de la unidad educativa saca una copia para entregarsela al docente.
- Agradece al docente por el trabajo realizado.
- Despede al evaluado (docente) con amabilidad.

Si no existiere errores:

- Se elabora un acta donde se ratifica la valoración de desempeño obtenida por el docente y firman todos los miembros del comité de revisión.
- El vicerrector convoca a reunión al docente y jefe de área para ratificar la valoración de desempeño obtenida, aborde los siguientes puntos:
 - Da una bienvenida cordial, evite tensiones.
 - Explica el proceso de revisión de todos los instrumentos de evaluación, las tabulaciones de cada instrumento y el resultado de estos (inexistencia de errores en la evaluación de desempeño).
 - Explica al docente que los resultados permiten la mejora de sus competencias y su práctica educativa.
 - Explica los resultados de la evaluación de desempeño, enfocándose primero en las fortalezas y luego en las oportunidades de mejora.
 - Permite al evaluado dar su opinión y/o realizar preguntas.
 - Establece los compromisos en consenso y escribirlas en el informe de evaluación de desempeño.
 - Solicita la firma del docente en el informe, la secretaria saca una copia para entregarsela al docente.
 - Agradece al docente por el trabajo realizado.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ Despide al evaluado (docente) con amabilidad. |
|---|

Intrumentos utilizados en la evaluación de desempeño por competencias

Para la evaluación de desempeño se analiza el proceso de la labor docente y las conductas observadas durante cada quinquemestre del año lectivo en curso, basándose en los siguientes intrumentos de medición:


- Instrumento de evaluación de las competencias cardinales
- Instrumento de evaluación de las competencias específicas para: jefe inmediato, pares, estudiantes, padres de familia/representantes legales.

Para la presentación de los resultados quinquemestres de la evaluación de desempeño docente por competencias, el señor vicerrector usa un formato adicional donde se resumen los grados obtenidos por cada parámetro de las competencias, el grado y categoría de desempeño general obtenido del docente .

Intrucciones para el llenado de los Documentos e instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño

Ficha de registro de comportamientos observados.

- Llene los datos informativos solicitados en el documento.
- Durante cada quimestre registre los comportamientos observados durante el desarrollo de las funciones docentes.
- Para registrar los comportamientos, escriba la fecha, el evento donde observe al docente y una descripción objetiva y detallada de todos los comportamientos observados.


	UNIDAD EDUCATIVA “LEONARDO MURIALDO” FICHA DE REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS
---	---

Nombre del Evaluador		Año Lectivo	
Nombre del Evaluado		Quinquemestre:	

Fecha de la Observación	Detalle del lugar/Evento de la observación	Descripción del comportamiento observado

Fichas de evaluación de las competencias docentes

1. Llene los datos informativos solicitados en el documento.

	Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” Evaluación de Desempeño Docente por Competencias
---	--

Año lectivo:	←	Periodo de evaluación:	→
Datos del Evaluado:		Datos del Evaluador:	
Nombre:		Nombre:	
Área:		Relación con el evaluado:	

2. Identifique la competencia, los parámetros y comportamientos a evaluar.

Competencia a evaluarse:

Calidad de Trabajo

Marque con una X en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Conocimiento sobre la materia	Demuestra experticia en los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce ampliamente los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce lo necesario de las temáticas de la asignatura que enseña.	Demuestra escasos conocimientos de la asignatura que enseña.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Lea las descripciones de cada grado y marque con una (X) en el recuadro que describa el comportamiento del docente evaluado sustentándolos con evidencias (fichas de registro de comportamientos observados, portafolio del docente y el portafolio de la jefatura, según el caso) .

Marque con una X en el recuadro que describa el comportamiento observado en el docente

Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Conocimiento sobre la materia	Demuestra experticia en los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce ampliamente los conocimientos de la asignatura que enseña.	Conoce lo necesario de las temáticas de la asignatura que enseña.	Demuestra escasos conocimientos de la asignatura que enseña.
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Siga con la lectura del resto de parámetros con sus respectivos grados de comportamiento y realice el mismo procedimiento descrito en el numeral 4 en todas las competencias.
5. Al concluir, revise y verifique que haya contestado todo el documento.

6. Si cometió un error al marcar una casilla y desea rectificar; encierre la casilla en una círculo y vuelva a marcar una (X) en la casilla correcta.


Marque con una X en el recuadro que describa el comportamiento observado en el colaborador.				
Parámetro	Comportamientos			
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D
Acompañamiento pedagógico	Aplica las recomendaciones y propone nuevas estrategias que complementan el acompañamiento pedagógico	Aplica todas las recomendaciones realizadas en el proceso de acompañamiento pedagógico.	Aplica parcialmente las recomendaciones del proceso de acompañamiento pedagógico	No aplica recomendaciones para mejorar su práctica docente.
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Una vez que haya constatado la valoración de todas las competencias, coloque los rangos obtenidos en la hoja de resumen de resultados.

Resumen de Resultados.

Grado obtenido por Competencias			
Competencia	Parámetro	Grado Obtenido por parámetro	Grado Obtenido por Competencia
Calidad de trabajo	Conocimiento sobre la materia.	A	
	Actualización de saberes.	C	
	Documentación docente.	B	

8. Para la tabulación de resultados, ingrese los grados obtenidos en cada uno de los parámetros evaluados en la hoja de cálculo previamente diseñada y entregada por las autoridades de la unidad educativa, se obtiene el grado por competencia, el promedio general de las competencias y su respectivo grado, identificados fácilmente debido a que la casilla está pintada de color celeste.

 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE					
TABULACIÓN DE RESULTADOS - JEFE DE ÁREA					
Nombre del docente evaluado		Nombre del evaluador			
Quinquemestre evaluado		Fecha			
Calificación de las Competencias					
Competencia	Parámetro	Grado Obtenido	Equivalencia	Promedio de la Competencia	Grado obtenido por Competencia
Calidad de trabajo	Conocimiento sobre la materia.	D	25	50,00	D
	Actualización de saberes.	D	25		
	Documentación docente.	A	100		

Competencia	Parámetro	Grado Obtenido	Equivalencia Numérica	Promedio de la Competencia	Grado obtenido por Competencia
Modalidades de contacto	Capacidad de escucha.	B	75	75	C
	Capacidad de transmitir ideas.	A	100		
	Capacidad de realizar presentaciones en público.	C	50		
Competencia	Parámetro	Grado Obtenido	Equivalencia Numérica	Promedio de la Competencia	Grado obtenido por Competencia
AUTOCONTROL	Reacción ante situaciones complejas.	B	75	66,67	C
	Optimismo y positivismo.	B	75		
	Trato del docente hacia los demás.	C	50		
Promedio general de las Competencias			64,58		C

Para la tabulación de la evaluación realizada por los padres de familia y estudiantes; en la hoja de calculo ingrese el número total de estudiantes que valoraron cada rango por parámetro de cada una de las competencias. Las casillas de color celeste, indican el grado obtenido por competencia, el promedio general de las competencias y el respectivo grado.

TABULACIÓN DE RESULTADOS - PADRES										
Nombre del Evaluado					Nombre del evaluador					
Quinquimestre evaluado					Fecha:					
Competencia	Parámetro	Número de estudiantes por grado de comportamiento				Sumatorio	Promedio	Grado obtenida por parámetro	Promedio de Competencia	Grado de la Competencia
		A	B	C	D					
Metodología para la calidad	Informe de rendimientos académico.	4	4	4	4	1000	62,50	C	60,94	C
	Refuerzo académico	2	6	4	4	950	59,38	D		
Competencia	Parámetro	Número de estudiantes por grado de comportamiento				Sumatoria	Promedio	Grado obtenida por parámetro	Promedio de Competencia	Grado de la Competencia
Autocontrol	Trato del docente hacia los demás	3	5	6	2	730	45,63	D	45,63	D
Competencia	Parámetro	Número de estudiantes por grado de comportamiento				Sumatoria	Promedio	Grado obtenida por parámetro	Promedio de Competencia	Grado de la Competencia
Modalidades de contacto	Capacidad de escucha	8	4	4	0	1300	81,25	B	71,88	C
	Capacidad de transmitir ideas.	4	4	4	4	1000	62,5	C		
Promedio general de las competencias							62,25	C		

9. Con la información de la hoja de cálculo, complete la ficha de evaluación de desempeño, escriba el grado obtenido por competencias, el promedio general de las competencias y el grado general alcanzado.

Resumen de Resultados.

Grado obtenido por Competencias			
Competencia	Parámetro	Grado Obtenido por parámetro	Grado Obtenido por Competencia
Calidad de trabajo	Conocimiento sobre la materia.	A	↓
	Actualización de saberes.	C	
	Documentación docente.	B	

Competencias evaluadas	Promedio General de las competencias	Grado obtenido de desempeño
Calidad de trabajo		
Metodología para la calidad		
Capacidad de planificación y organización.		
Modalidades de contacto		
Autocontrol		

10. En base a los resultados de la evaluación de desempeño, escriba las fortaleza y oportunidades de mejora del docente evaluado en el recuadro titulado como: Análisis de resultados

Análisis de resultados

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>


11. Firme la ficha de evaluación de desempeño docente y entréguesela al señor vicerrector de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” según fechas establecidas.

Firmas de Validación	
..... Vicerrector Jefe de Área

Instrucciones para la redacción del Informe final de desempeño del docente en cada quinquemestre.

Realizado por el señor Vicerrector de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”


1. Verifique tener en sus manos, todas las fichas tabuladas de la evaluación de desempeño de todos los docente correctamente llenadas y firmadas.
2. En el informe del desempeño general del docente escriba los datos informativos.

	<p>UNIDAD EDUCATIVA “LEONARDO MURIALDO”</p> <p>INFORME DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR</p> <p>COMPETENCIAS</p>
Datos del Docente Evaluado	
Nombre:	
Área académica:	
Quinquemestre Evaluado:	
Fecha de emisión del documento	




3. Ingrese el grado de comportamiento de cada parámetro de todas las competencias evaluadas por cada uno de los evaluadores.

Evaluador	Competencias	Grado Obtenido
Jefe de área académica	Calidad de trabajo	
	Metodología para la calidad	
	Capacidad de planificación y organización.	
	Modalidades de contacto	
	Autocontrol	
Padres de familia	Metodología para la calidad	
	Autocontrol	
	Modalidades de contacto	
Estudiantes	Metodología para la calidad	
	Modalidades de contacto	
	Autocontrol	
Docente de área	Calidad de trabajo.	
	Modalidades de contacto.	
	Autocontrol.	


4. Para la obtención del desempeño general del quinquemestre del docente, utilice la hoja de cálculo (previamente diseñada), en la misma ingrese los promedios generales obtenidos de las evaluaciones de cada evaluador y automáticamente se obtiene el promedio general ponderado, el grado y la categoría quinquemestral, información identificada fácilmente porque las casillas están pintadas de celeste.

 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE		
Ponderación General de la Evaluación de Desempeño Docente		
Nombre del evaluado		
Quinquemestre evaluado		
Evaluador	Promedio general de las competencias	Ponderación
Competencias Cardinales 10%		
Rector	45,65	0,91
Vicerrector	56,00	1,12
Inspector general	78,00	1,56
Psicólogo Institucional	45,00	0,90
Jefes de área	90,00	1,80
Competencias Específicas		
Jefe de área	60,00	24,00
Compañero/a de área	100,00	15,00
Padres de familia	100,00	10,00
Estudiantes	100,00	10,00
Autoevaluación	100,00	15,00
Promedio quinquemestral		80,29
Grado quinquemestral		B
Categoría		Muy bueno

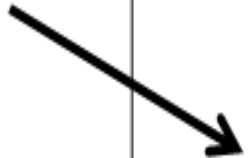
5. En el informe final de evaluación ingrese la información del promedio, el grado y la categoría quinquemestral. Finalice con la escritura de las mejores sugeridas en base a los análisis de resultados de cada evaluador.

	Promedio	Grado	Categoría
Desempeño quinquemestral			

Mejoras y Compromisos

Mejoras sugeridas 	

6. Para finalizar el proceso, en el documento firma el rector, vicerrector, jefe de área y docente.

Firmas de Validación			
			
..... Rector Vicerrector Jefe de Área Docente

7. El procedimiento se repite con cada docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”.

Instrumentos de Evaluación de desempeño por competencias a ser utilizados en el Sistema de Evaluación de desempeño

En el manual de implementación del sistema se encuentran todos los documentos e instrumentos de evaluación a ser utilizados, pero como ya constan en los puntos anteriores, no se han vuelto a incluir.

3.5 Validación del Sistema de implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias del personal docente descrito en el Manual.

Para la validación del sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la unidad educativa descrito en el manual de implementación se utiliza el cálculo de *Kappa de Fleiss*, que permite evaluar la fiabilidad del acuerdo entre los profesionales. La validación es efectuada por profesionales en el área académica y/o directiva (Anexo 2). Para el cálculo se utiliza el programa de Excel.

Fórmula utilizada:

$$K = \frac{P_i - P_e}{1 - P_e}$$

Tabla 8. Interpretación del índice de *kappa de Fleiss*

Valor K	Fuerza de Concordancia
0.40 a 0.60	Regular
0.61 – 0.75	Buena
Mayor a 0.75	Excelente

Elaborado por Fleiss (1981)

Tomado de: Torres y Perera (2009).

Tabla 9. Datos Obtenidos de los profesionales

Criterios	Ítems	Puntuación otorgada por los profesionales			
		Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3	Especialista 4
Organización	El sistema posee una estructura general ordenada donde el contenido tiene secuencia lógica.	4	4	4	4
Consistencia	El sistema se sustenta en fundamentos teóricos sobre la evaluación de desempeño por competencias y en los lineamientos ministeriales del Ecuador	4	4	4	4
Claridad	El sistema presenta información con un lenguaje técnico apropiado y entendible.	4	4	4	4
Metodología	El sistema presenta la descripción del método y la técnica para el logro de la implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias.	4	4	4	4
Aplicabilidad	El sistema de implementación es de fácil aplicación en el contexto educativa.	4	4	4	4
Suficiencia	El sistema posee todo la información, documentación e instrumentos de medición necesarios para implementar el sistema de evaluación de desempeño por competencias.	4	4	4	4
Relevancia	El sistema al ser aplicado permite que mida el desempeño por competencias del personal docente.	4	4	4	4
Coherencia	La descripción de cargo docente, el diccionario de competencias y los instrumentos de medición se articulan entre sí.	4	4	4	4

Elaborado por la investigadora. (2020)

Valor Obtenido del coeficiente *Kappa de Fleiss* e interpretación

El valor K es de 1.00 e indica que la fuerza de concordancia entre profesionales es excelente, el sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad educativa “Leonardo Murialdo” cumple con los criterios de evaluación descritos en la tabla 10.

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica sobre la evaluación de desempeño docente permite aportar en el desarrollo de un sistema que se acople a la unidad educativa, sujeto de estudio.
- La identificación de las funciones y competencias misionales y específicas del cargo docente basadas en los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador, fundamentan la elaboración de la “descripción del cargo docente por competencia”, el cual, se determina en base a la experticia de las autoridades, docentes y la Ley orgánica de educación intercultural.
- El diseño de los instrumentos de medición de desempeño docente contempla una hibridación entre los estándares de desempeño docente y las competencias elegidas, su diseño es de fácil comprensión, utilización y obtención de resultado, las plantillas abarcan criterios para cada agente evaluador del *feedback* 360°.
- La elaboración del manual contempla el contexto y la estructura organizacional de la unidad educativa, contiene la sustentación teórica del sistema de evaluación de desempeño docente hasta la implementación paso a paso para facilitar la utilización este.
- Dentro del proceso educativo, el docente es quien desde diversos escenarios es el mediador de la enseñanza- aprendizaje, el diseño del sistema de evaluación de desempeño por competencias permite a la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo” gestionar el desempeño docente hacia la calidad y mejoramiento continua.

RECOMENDACIONES

En base a la investigación se recomienda que:

- Se consideren las limitaciones metodológicas de la investigación debido a las medidas de bioseguridad establecidas en Ecuador por la pandemia, para la mejora de los métodos.
- Se aplique el sistema de evaluación de desempeño por competencias desarrollado en la presente investigación (prueba piloto) en la unidad educativa sujeto de estudio, con la finalidad de corregir las falencias evidenciadas luego de su aplicación.
- Que la gestión de talento humano por competencias se implemente en toda la unidad educativa para crear una cultura organizacional basada en la misma.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, Martha. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Vol. 1 (3a. ed.)*, Ediciones Granica. Recuperado de: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=4536605>.

Alles Martha, (2002) *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. (2da edición)* Editorial Granica. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.pucesa.idm.oclc.org/lib/pucesp/detail.action?docID=3208431>.

Alles, Martha. (2002). *Desempeño por Competencias- Evaluación de 360* Editorial Granica S.A. (1era Edición). Buenos Aires-Argentina. 352p.

Alles, Martha (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias (2a. ed.)*, Ediciones Granica, Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.pucesa.idm.oclc.org/lib/pucesp/detail.action?docID=3208431>

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

Barrera Erreyes, H. M., Barragán García, T. M., & Ortega Zurita, G. E. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Revista Iberoamericana De Educación*, Recuperado de: <https://doi.org/10.35362/rie7522629>

Castillo Manuel. (2010). *La profesión docente*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v138n7/art17.pdf>

Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chipia, J. (2016) Validez y Confiabilidad. Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/JoanFernandoChipia/validez-y-confiabilidad-70453164>

Cuesta. A. (2005). Competencias claves de le empresa, brechas y outsourcing.
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433558008.pdf>

Delgado Domingo. (sf). Modelos de Gestión por Competencias. Recuperado de:
http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/sppc/GC_Literatura/Delgado_Domingo_KM_por_Competicencias.pdf

Hernández, L. R. A., & Coello, G. Z. (2008). El paradigma cuantitativo de la investigación científica. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.pucesa.idm.oclc.org>

Gan, Federico y Jaume, Triginé. (2006). Evaluación del desempeño individual, Ediciones Díaz de Santos, 2006. Recuperado de:
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=3228848>.

Gary, D. y Varela R. (2011). Administración de recursos humanos. Recuperado de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Gil, Javier. (2007). La Evaluación de Competencias Laborales. Recuperado de:
<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2007numero10-824/Documento.pdf>

Gómez Luis, Balkin David y Cardy Robert. (2016). Gestión de recursos humanos. 8va ed. Editorial Pearson. Páginas 63 - 74

ICB Consultores. (2012). Gestión por competencias. 2ª. Ed. Recuperado de:
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=5757817>

Jiménez, Alfonso. (1999). *Competencias*. EDITORIAL Ediciones Díaz de Santos
Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.pucesa.idm.oclc.org..>

Moreno Jesús, Pelayo Yolanda y Vargas Alfonso. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de Empresa* 10.
Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/faa09735c551c18a23b0de5c605d4dfa.pdf>

Ministerios de Educación. (2012) Acuerdo Ministerial Nro 482. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/ACUERDO-482-12-1-3.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). Manual para la implementación de los estándares de calidad educativa.

Obreque, Alejandro Sepúlveda, Hernández-Mosqueira, Claudio, Peña-Troncoso, Sebastián, Agredo, Maura Angelica Troyano, & Salvatierra, Margarita Opazo. (2019). evaluación del desempeño docente en Chile: percepción de profesores mal evaluados. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742019000200144&script=sci_arttext&lng=es

Prieto, Esther. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. Recuperado de: <file:///C:/Users/Alejandra/Downloads/Dialnet-EIPapelDelProfesoradoEnLaActualidadSuFuncionDocent-2907073.pdf>

Rivadeneira, Camilo, Sarmiento, Silvia, & Reyna María de los Ángeles. (2016). Reflexiones sobre la evaluación de la gestión formativa de los docentes de educación básica superior en Ecuador. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192016001200015&lng=es&tlng=pt.


Torres Gordillo, Juan Jesús, & Perera Rodríguez, Víctor Hugo (2009). Cálculo de la fiabilidad y concordancia entre codificadores de un sistema de categorías para el estudio del foro online en e-learning. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 89-103. [fecha de Consulta 11 de Julio de 2020]. ISSN: 0212-4068. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2833/283322804006>

Vallejo, Luz. (2016). Gestión del talento Humano. Recuperado de: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Wayne M y Noe Robert. (2005). *Administración de recursos humanos*. Novena edición, impreso en México, editorial Pearson. Páginas 85 hasta la 110.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de identificación de Competencias claves.

	<p>Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”</p> <p>Identificación de competencias claves</p>
---	--

Estimado/a jefe/a de área de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, solicito muy comedidamente su colaboración para identificar las funciones claves del puesto docente.

Lea detenidamente los criterios de puntuación expuestos, a continuación:

Factores	Grados	Descripción
Frecuencia	5	Todos los días
	4	Al menos una vez a la semana
	3	Al menos una vez cada quince días
	2	Al menos una vez al mes
	1	Otros (Bimestral, Trimestral, semestral anual)
Consecuencia de error o no aplicación de la función (CE)	5	Consecuencias muy graves, afecta a todo la Unidad Educativa
	4	Consecuencias Graves, afecta a otras áreas académicas
	3	Consecuencias considerables, afecta el trabajo de otros docentes
	2	Consecuencias de menor magnitud, afecta la ejecución de otras actividades del mismo puesto
	1	Consecuencias mínimas, fácilmente controladas
Complejidad de la función (COM)	5	Máxima complejidad – La actividad demanda mayor grado de esfuerzo, conocimientos y habilidades
	4	Alta Complejidad- La actividad demanda considerable nivel de esfuerzo, conocimientos y habilidad
	3	Complejidad Moderada- La actividad requiere un grado medio de esfuerzo, conocimiento y habilidad
	2	Baja Complejidad – La actividad requiere un bajo nivel de esfuerzo, conocimiento y habilidad
	1	Mínima Complejidad. La actividad requiere un mínimo nivel de esfuerzo, conocimiento y habilidad.

1. **Califique las funciones docentes, considere los grados de frecuencia, consecuencia de error y complejidad expuestas:**

Funciones docentes	Frecuencia (F)	Consecuencia de error o no aplicación de la función (CE)	Complejidad de la función (COM)
Elaborar el plan curricular anual para distribuir secuencialmente las destrezas con criterio de desempeño durante el año lectivo.			
Elaborar la Planificación de unidad didáctica para relacionar los elementos curriculares a ser desarrollados por parcial.			
Impartir clases que garanticen un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad y el desarrollo de destrezas en los estudiantes en base a las características individuales y grupales			
Buscar y/o diseñar recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje en las aulas.			
Elaborar y calificar los insumos formativos y sumativos para verificar los niveles de aprendizajes alcanzados por los estudiantes y reorientar el proceso educativo si fuese necesario.			
Planificar y ejecutar el refuerzo académico para desarrollar las destrezas con criterio de desempeño no alcanzadas por los estudiantes.			
Remitir al Departamento de Consejería estudiantil (DECE) los casos individuales y/o grupales que requieran su intervención para brindar apoyo en el proceso de desarrollo integral de los estudiantes			
Registrar las calificaciones de los insumos obtenidos por los estudiantes en la plataforma Idukay para que los representantes legales y personal académico, den seguimiento al desempeño de los estudiantes			
Asistir a cursos de formación y actualización profesional para mejorar las competencias docentes requeridas para su puesto.			
Presentar la documentación y las evidencias de la labor docente en los formatos y fechas establecidas por las autoridades para revisar que cumplan con los requerimientos técnicos, pedagógicos y didácticos			
Informar oportunamente a los representantes legales de los estudiantes si hay bajo rendimiento académico para establecer acuerdos de mejora académica.			
Participar en las comisiones designadas por las autoridades para gestionar las actividades y/o proyectos Institucionales.			
Atender a los padres de familia si lo solicitan para despejar inquietudes y solucionar dificultades presentadas durante el proceso formativo del representado.			

Participar en las reuniones convocadas por los miembros de Unidad educativa para ser partícipes de las estrategias de mejora del proceso educativo.			
Colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles para garantizar el orden y la seguridad de los estudiantes dentro y fuera de la institución.			
Cumplir con cualquier otra función dispuesta por las autoridades de la Unidad Educativa para hacer tangible la visión y misión de la Unidad Educativa "Leonardo Murialdo".			

Gracias por su colaboración

Anexo 2. Oficio y plantilla de validación por profesionales



CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR PROFESIONALES

Estimado/a:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conoedora de su trayectoria académica y profesional, usted ha sido seleccionado para validar los instrumentos de evaluación de desempeño y el sistema de evaluación de desempeño por competencias descrito en el manual de implementación que son parte del proyecto de investigación titulado “Diseño de un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la Unidad Educativa “Leonardo Murialdo”, desarrollado por Alejandra Viscaino Naranjo, egresada de la maestría en Administración de empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato.

Se solicita que responda el cuestionario adjunto de acuerdo con su amplia experiencia y conocimientos.

Agradezco anticipadamente su colaboración con su criterio de especialista en el cumplimiento de los fines propuestos.

Atentamente.

Alejandra Viscaino Naranjo

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

I. **Objetivo:**

- Validar los instrumentos de medición y el sistema de evaluación de desempeño por competencias descrito en el manual de implementación mediante el cumplimiento de criterios técnicos generales.

II. **Datos Generales del especialista**

- Apellidos y nombres: _____
- Grado Académico: _____
- Profesión: _____
- Institución donde
labora: _____
- Cargo que desempeña: _____
- Tiempo en el cargo: _____

III. **Validación:**

1. Lea cada Ítem que valora al sistema de evaluación de desempeño por competencias descrito en el manual de implementación para el personal docente y marque una “X” en la escala que considere adecuada. Si tiene observaciones, por favor escríbalas.

Indicadores	Ítems	Escala de Valoración				Observaciones
		En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	
		1	2	3	4	
Organización	El sistema de evaluación descrito en el manual posee una estructura general ordenada donde el contenido tiene secuencia lógica.					
Consistencia	El sistema de evaluación se sustenta en fundamentos teóricos sobre la evaluación de desempeño por competencias y en los lineamientos ministeriales del Ecuador					
Claridad	El sistema de evaluación presenta información con un lenguaje técnico apropiado y entendible.					
Metodología	El sistema de evaluación presenta la descripción del método y la técnica para el logro de la implementación del sistema de evaluación de desempeño por competencias.					

Aplicabilidad	El sistema de evaluación descrito en el manual de implementación es de fácil aplicación en el contexto educativo					
Suficiencia	El manual posee toda la información, documentación e instrumentos de medición necesarios para implementar el sistema de evaluación de desempeño por competencias.					
Relevancia	El sistema de evaluación mide el desempeño por competencias del personal docente.					
Coherencia	La descripción de cargo docente, el diccionario de competencias y los instrumentos de medición se articulan entre sí.					

Firma y número de identificación

2. Lea cada ítem para valorar los instrumentos de evaluación de desempeño por competencias del personal docente y marque una “X” en la escala que considere adecuada. Si tiene observaciones, por favor escríbalas.

	Ítems	Escala de Valoración				Observaciones
		En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	
		1	2	3	4	
Organización	Los instrumentos de medición de desempeño poseen una estructura ordenada y secuencia lógica de la información.					
Consistencia	Los instrumentos de evaluación se sustentan en fundamentos teóricos y lineamientos ministeriales del Ecuador					
Claridad	Los instrumentos de medición de desempeño presentan la información con un lenguaje técnico apropiado y entendible.					

Metodología	Los instrumentos de evaluación se relacionan con el método planteado para lograr la evaluación de desempeño por competencias					
Aplicabilidad	Los instrumentos de evaluación de desempeño son de fácil aplicación					
Objetividad	Los Instrumentos de evaluación de desempeño evalúan conductas observables y medibles.					
Coherencia	En los instrumentos de evaluación de desempeño existe relación entre las competencias, los parámetros y los descriptores de cada grado.					
Relevancia	Los instrumentos de medición son adecuados para medir el desempeño por competencias del personal docente.					

Firma y número de identificación