



NOMBRE DEL ALUMNO: KARLA NALLELY PEREZ LOPEZ

NOMBRE DEL PROFESOR (A): YANETH FABIOLA SOLÓRZANO PENAGOS

MATERIA: EVALUACION DEL APRENDIZAJE

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD DEL SURESTE "UDS"

UDS
Mi Universidad

UNIDAD II



PLANEACION ESTRATEGICA COMPETITIVA

La planeación estratégica en educación implica diseñar y ejecutar proyectos alineados con las metas institucionales y las necesidades del entorno. Requiere una visión clara, así como una adecuada implementación y evaluación.

Es fundamental contar con un equipo multidisciplinario, compuesto por todos los actores educativos del centro escolar, especialmente el cuerpo docente, que participa activamente en el proceso.

Los miembros del equipo estratégico deben ser creativos, intuitivos y tolerantes a la ambigüedad para alcanzar los objetivos planteados

Es esencial que observen el entorno externo para tomar decisiones informadas, desarrollando así un pensamiento lógico, ético y profesional. La planeación debe ser continua, participativa y consensuada.



LA TEORIA DE LA DECISION COMO ENFOQUE DE LAS DECISIONES ESTRATEGICAS

El análisis de decisiones es fundamental para las funciones directivas, ya que una mala decisión puede perjudicar a la organización, sin importar la calidad de la planificación o implementación.

Existen distintos tipos de decisiones, ya que no todas tienen la misma importancia ni generan las mismas consecuencias. Su clasificación permite entender mejor su relevancia. (Claver, 2000)

- Decisiones estratégicas
- Decisiones tácticas o de pilotaje
- Decisiones operativas



PLANEACION ESTRATEGICA COMO OBJETO DE ESTUDIO

La planeación estratégica surgió en empresas estadounidenses en los años 60, inicialmente como "planeación a largo plazo". Con el tiempo, se integró al proceso de dirección, especialmente en el nivel más alto: la dirección estratégica. (Steiner, 1997)

La planeación estratégica analiza las consecuencias futuras de decisiones actuales. Su esencia está en identificar oportunidades y riesgos futuros para tomar mejores decisiones en el presente y diseñar un futuro deseado con estrategias para alcanzarlo.

UNIDAD II



PRINCIPIOS BASICOS DE PLANEACION ESTRATEGICA

Durante los años 90, el capitalismo global transitó del modelo fordista al posfordista, marcado por producción flexible, debilitamiento sindical y cambios en la organización laboral y social.

Estas transformaciones impulsaron a las organizaciones, incluidas las educativas, a adoptar la planeación estratégica como herramienta clave para adaptarse y posicionarse en el nuevo contexto global.



CONSIDERACIONES FINALES

La planeación estratégica es útil y necesaria siempre que pueda aplicarse a objetos susceptibles de cambio. En organizaciones, incluyendo las educativas, proporciona dirección y mejora del desempeño.

Aunque surgió en contextos empresariales, su adaptación al ámbito educativo plantea desafíos, especialmente en instituciones como la UNAM, donde se busca consolidar funciones sustantivas.

El debate continuo sobre su implementación ayuda a reducir incertidumbres y fortalecer la planeación.



- INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA

Para aplicar instrumentos de recolección de información como encuestas, cuestionarios u observaciones, es conveniente aprovechar espacios ya existentes (tutorías, reuniones docentes) y evitar crear nuevos.

El mayor reto es el procesamiento de los datos, especialmente si no se cuenta con programas informáticos o si los instrumentos no son simples.

Se proponen dos instrumentos para evaluar la gestión del director y del personal docente, los cuales incluyen variables y escalas de valoración. Se sugiere aplicarlos mediante discusión grupal para facilitar el análisis, desaconsejando el uso de encuestas por la complejidad de su procesamiento.

UNIDAD II



EVALUACION DEL DIRECTOR

Se presenta una escala de evaluación con factores de puntuación (1, 0.5, 0) aplicada a aspectos clave de la gestión directiva: seguridad en decisiones, capacidad de diálogo, optimismo ante dificultades y liderazgo.

Cada factor incluye descripciones para valorar desde un desempeño alto hasta uno bajo, facilitando la evaluación clara del desempeño del director.



EVALUACION DEL DOCENTE

Para el personal docente, se establece una evaluación en dos niveles:

Primer nivel (óptimo, regular, insuficiente):

- Óptimo: 4 puntos
- Regular: 3 puntos
- Insuficiente: 2 puntos

Segundo nivel (óptimo, regular, insuficiente):

- Óptimo: 1.5 puntos
- Regular: 1.5 puntos
- Insuficiente: 0 puntos

Los aspectos evaluados incluyen:

- Programación académica (planificación y cumplimiento)
- Calidad del trabajo (preparación de clases, puntualidad, atención a la diversidad)
- Conocimiento de la especialidad y relación con los alumnos
- Cooperación (actitud y disposición para el trabajo en equipo)



ESCALA DE EVALUACION DE UN CENTRO DOCENTE

La calidad del centro docente se califica en cinco niveles:

- Muy deficiente: 0-2 puntos
- Deficiente: 3-4 puntos
- Bueno: 5-6 puntos
- Superior: 7-8 puntos
- Excelente: 9-10 puntos

Se evalúan tres áreas principales: aspectos materiales, organización del trabajo escolar y disciplina escolar. En los aspectos materiales se revisan condiciones físicas del aula y recursos. La organización del trabajo escolar considera la planificación, aplicación de programas, uso del tiempo y recursos.

La disciplina escolar aborda el cumplimiento de normas, atención del docente, motivación, premios y castigos. La escala de evaluación va de 0 a 10, clasificando el desempeño desde muy deficiente hasta excelente.