



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**Tesis en opción al grado académico de magister en Planeamiento y  
Administración Educativa**

**TÍTULO:**

**EVALUACIÓN INSTITUCIONAL A LA GESTIÓN EDUCATIVA Y  
ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN GENERAL  
BÁSICA DEL BARRIO SAN FELIPE DE LA CIUDAD DE LATACUNGA,  
PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS  
DE AUTOEVALUACIÓN.**

**Autor:**

ZAMBRANO OCHOA, Jimena Margarita

**Tutor:**

LAVERDE ALBÁN, Samuel H. MSc.

LATACUNGA – ECUADOR  
Marzo - 2014



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**Latacunga – Ecuador**

---

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el maestrante: ZANBRANO OCHOA JIMENA MARGARITA, con el título de tesis: EVALUACIÓN INSTITUCIONAL A LA GESTIÓN EDUCATIVA Y ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DEL BARRIO SAN FELIPE DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN. Ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.


Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

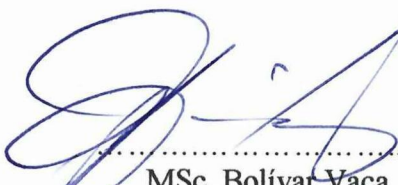
Latacunga marzo, 2014.

Para constancia firman:

  
.....  
MSc. Rosa Terán  
PRESIDENTE

  
.....  
MSc. Fabián Cerda  
MIEMBRO

  
.....  
MSc. Angel Viera  
MIEMBRO

  
.....  
MSc. Bolívar Vaca  
OPOSITOR

## **CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE TUTOR**

**En mi calidad de Tutor del Programa de Maestría en Planeamiento y Administración Educativa, nombrado por el Honorable Consejo Académico de Posgrado.**

### **CERTIFICO:**

**Que: el presente trabajo investigativo, fue desarrollado y orientado en todos los contenidos, dentro de la metodología científica que cumple con las disposiciones emitidas por la dirección de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi, para optar por el grado de Magister en Planeamiento y Administración Educativa.**

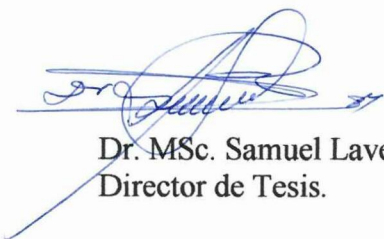
El problema de investigación se refiere a:

**“EVALUACIÓN INSTITUCIONAL A LA GESTIÓN EDUCATIVA Y ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DEL BARRIO SAN FELIPE DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN”**

Presentado por: Zambrano Ochoa Jimena Margarita con cédula de ciudadanía N° 050221403-4

Sugiero seguir el trámite, como es la defensa de la misma.

Latacunga marzo, 2014.



Dr. MSc. Samuel Laverde  
Director de Tesis.

## **RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS**

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**EVALUACIÓN INSTITUCIONAL A LA GESTIÓN EDUCATIVA Y ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DEL BARRIO SAN FELIPE DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad del autor.

**Jimena Margarita Zambrano O**  
**CI: 050221403-4**

## **AGRADECIMIENTO**

Uno de los valores más nobles del ser humano es la gratitud, por tal motivo quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos y todas quienes colaboraron no solo en este trabajo, sino en mi formación personal y profesional en el campo educativo: A Dios, por colocarme duras piedras en el camino, las cuales a pesar de las dolorosas caídas, han sido las más valiosas fuentes de aprendizaje y experiencia en la escuela de la vida. A mis progenitores, por haber sembrado en mí la semilla del esfuerzo, la constancia y la dedicación convirtiéndose en los mejores maestros de mi vida con su ejemplo y guía permanente. A mi tutor de Tesis quien con su gran sabiduría, profesionalismo y calidad humana me ha ayudado potencializar mis conocimientos y a confirmar que la Educación es la ciencia más hermosa, por intermedio de la cual se puede cambiar vidas positivamente.

Zambrano Ochoa Jimena Margarita

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo fruto de mi esfuerzo y perseverancia a mi familia, a mi esposo, que ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y cumplir otra etapa en mi vida. A mis HIJAS, que son la principal fuente de inspiración en la búsqueda de la superación personal, profesional y así alcanzar mis más apreciados ideales en la vida, quienes en los momentos más difíciles me dieron su amor y comprensión para poderlos superar, quiero también dejar a cada uno de ellas una enseñanza que cuando se quiere algo verdaderamente en la vida, el universo entero conspira para que lo pueda tener y que lo imposible únicamente toma un poco más de tiempo.

Jimena

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**TÍTULO:** Evaluación institucional a la gestión educativa y administrativa de los centros de Educación General Básica del barrio San Felipe de la ciudad de Latacunga, propuesta de un programa de capacitación en procesos de autoevaluación.

**Autor:** ZAMBRANO OCHOA, Jimena Margarita

**Tutor:** LAVERDE ALBÁN, Samuel H. Msc.

**RESUMEN**

El presente estudio sugiere la evaluación institucional a la gestión educativa y administrativa en las escuelas de Educación Básica “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” del barrio San Felipe, el propósito de esta investigación fue justificar la necesidad de implementar un programa de capacitación en procesos de autoevaluación que brindó a los docentes y directivos mirarse y ser mirado para fortalecer sus potencialidades y superar sus falencias y debilidades; tener mayores probabilidades de éxito profesional e institucional, la evaluación institucional es considerada como el proceso de identificar y responder a la diversidad de los intereses y necesidades de todos los estudiantes, mediante la mayor participación en el proceso de enseñanza aprendizaje. La base teórica en que se sustentó dicha investigación respondió a un concepto de evaluación institucional dónde involucró cambios y modificaciones en contenidos, enfoques, estructuras y estrategias, en el ámbito administrativo y de gestión educativa con una visión común de todos los involucrados en el quehacer educativo, con la convicción de que es responsabilidad de todos y todas quienes formamos parte de la comunidad educativa, con el compromiso de hacer una educación de calidad con calidez, participativa, propositiva crítica y reflexiva. Este proyecto fue de desarrollo social factible, en el cual se aplicaron dos tipos de investigación: de campo y documental. La población investigada fue la Comunidad Educativa, para ello se aplicó la técnica de la encuesta en la recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Los recursos a utilizar fueron: técnicos, materiales, económicos y el talento humano. Los beneficiarios la Comunidad Educativa del barrio San Felipe.

**Descriptores:** Evaluación Institucional, Gestión Educativa y Administrativa,

Programa de Capacitación en Procesos de Autoevaluación, Talleres.

**TECHNICAL COTOPAXI UNIVERSITY**  
**POSTGRADOS DIRECTION**  
**MASTER IN EDUCATIVE ADMINISTRATION AND**  
**PLANNING**

**THEME:** Institutional support for educational and administrative management of the centers of Basic General Education San Felipe neighborhood of the city of Latacunga evaluation, proposed a training program on self-evaluation processes.

**Autora:** ZAMBRANO OCHOA, Jimena Margarita  
**Tutor:** LAVERDE ALBÁN, Samuel MSc.

**SUMMARY**

**This project suggests an institutional assessment to the educational and administrative management in schools of Basic Education " Ana Páez " and " Manuel Salcedo " located in San Felipe neighborhood , the purpose of this research is to justify the need of implement a training program processes in self-assessment that will provide teachers and administrators look and be looked to strengthen their potential and overcome their shortcomings and weaknesses, have higher chances of professional and institutional success, institutional assessment is considered as the process of identifying and responding to the diversity of interests and needs of all students, through increased participation in the teaching-learning process. The theoretical basis on which the research will be based answer to a concept of institutional assessment where will involve changes and modifications in contents, approaches, structures and strategies in the area of administrative and educational management with a common vision of all those involved in the educational work, with the conviction that it is the responsibility of all people who are part of the educational community, with the commitment to quality education with warmth, participatory, proactive and thoughtful review . This project will be feasible social development, in which two types of research will be applied: field and documentary. The population surveyed will be the educational community, to do the survey technique in data collection and questionnaire as instrument will apply. The resources to be used are: human, technical, material and financial. Educational Community Beneficiaries San Felipe neighborhood.**

**DESCRIPTORS: INSTITUTIONAL ASSESSMENT, EDUCATIONAL MANAGEMENT AND ADMINISTRATION, TRAINING PROGRAM SELF-ASSESSMENT PROCESS, WORKSHOPS.**

Revisado por:.....  
Lic. Estuardo Vladimir Sandoval Vizueté.  
Docente C.C.I

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
PORTADA .....	I
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	II
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE TUTOR.....	III
RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
DEDICATORIA .....	VI
RESUMEN .....	VII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS .....	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	4
EL PROBLEMA.....	4
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
<i>Contextualización</i> .....	4
<i>Análisis Crítico</i> .....	5
<i>Prognosis</i> .....	5
<i>Control de la Prognosis</i> .....	6
<i>Delimitación (Temporal, espacial y contenido)</i> .....	6
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. ....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	7
1.4. OBJETIVOS .....	8
1.4.1. GENERALES .....	8
1.4.2. ESPECÍFICOS .....	9
CAPÍTULO II .....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.2 FUNDAMENTACIÓN .....	11
<i>Fundamentación Filosófica</i> .....	11
<i>Fundamentación Legal</i> .....	11
2.3 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES .....	13
2.4 FUNDAMENTO TEÓRICO .....	15
2.4.1 <i>La Evaluación, la medición y el control</i> .....	15
2.4.2 <i>Concepto de Evaluación</i> .....	15
2.4.3 <i>Evaluación y Medición</i> .....	17
2.4.4 <i>Evaluación y Control</i> .....	18
2.4.5 <i>Características de la Evaluación</i> .....	18

2.4.6	<i>Principios de la Evaluación</i> .....	21
2.4.7	<i>Funciones y propósitos de la Evaluación</i> .....	21
2.4.8	<i>Clasificaciones de la Evaluación</i> .....	23
2.4.9	<i>Evaluación Institucional</i> .....	24
2.4.10	<i>Evaluación de la calidad de las instituciones educativas</i> .....	26
2.4.11	<i>La Evaluación y los Modelos Pedagógicos</i> .....	29
2.4.12	<i>Modelos de Evaluación</i> .....	29
2.4.13	<i>Modelo de Evaluación Institucional</i> .....	31
2.4.14	<i>Autoevaluación</i> .....	34
2.4.15	<i>Autoevaluación Institucional</i> .....	35
2.4.16	<i>Gestión Educativa</i> .....	37
2.4.17	<i>Tipos de Gestión educativa</i> .....	39
2.4.18	<i>Gestión Administrativa</i> .....	39
2.4.19	<i>Tipos de gestión administrativa</i> .....	40
2.4.20	<i>Capacitación</i> .....	44
2.4.21	<i>Capacitación docente</i> .....	46
2.4.22	<i>Objetivos de la formación y capacitación docente</i> .....	46
2.4.23	<i>Programa de Capacitación</i> .....	47
2.4.24	<i>El proceso de elaboración de un programa de capacitación</i> .....	48
2.4.25	<i>Cálculo de la relación costo-beneficio del programa</i> .....	49
2.4.26	<i>Programación y desarrollo de la capacitación</i> .....	49
2.4.27	<i>Organización de la capacitación</i> .....	50
2.4.28	<i>Fijación de la fecha y hora del evento</i> .....	50
<b>CAPÍTULO III</b> .....		<b>52</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....		<b>52</b>
3.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.2	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.3	FORMA Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.4	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
3.5	UNIDAD DE ESTUDIO (POBLACIÓN Y MUESTRA).....	55
3.6	MÉTODOS Y TÉCNICAS EMPLEADAS.....	55
3.7	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	57
3.8	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	60
<b>CAPÍTULO IV</b> .....		<b>61</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> .....		<b>61</b>
4.1	BREVE CARACTERIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EN INVESTIGACIÓN.....	61
4.2	RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A 6 DIRECTIVOS Y 64 DOCENTES DE LAS ESCUELAS “ANA PÁEZ” Y “MANUEL SALCEDO”.....	65
4.3	RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A 180 ESTUDIANTES.....	75
<b>CONCLUSIONES</b> .....		<b>85</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....		<b>86</b>
<b>CAPÍTULO V</b> .....		<b>87</b>
<b>DISEÑO DE LA PROPUESTA</b> .....		<b>87</b>

5.1	DATOS INFORMATIVOS .....	87
5.2	JUSTIFICACIÓN .....	87
5.3	OBJETIVOS .....	88
5.4	DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	88
5.5	DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....	89
5.5.1	<i>Identificación</i> .....	90
5.5.2	<i>Unidad responsable</i> .....	90
5.5.3	<i>Tiempo de duración</i> .....	90
5.5.4	<i>Año lectivo</i> .....	90
5.5.5	<i>Destinatario</i> .....	90
5.6	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	90
5.6.1	<i>Instrumentos curriculares:</i> .....	92
5.6.2	<i>Meta</i> .....	92
5.6.3	<i>Perfil de entrada de las participantes en el seminario taller</i> .....	92
5.6.4	<i>Perfil de salida</i> .....	92
5.6.5	<i>TALLER 1: Autoevaluación Institucional</i> .....	93
5.6.6	<i>TALLER 2: Consideraciones de la Autoevaluación Institucional</i> .....	94
5.6.7	<i>TALLER 3: Guía para la aplicación de la autoevaluación institucional</i> .....	95
5.6.8	<i>TALLER 4: Consideraciones de cada instrumento</i> .....	96
5.6.9	<i>TALLER 5: Matrices para el control</i> .....	97
5.7	RECURSOS A EMPLEAR PARA LA CAPACITACION DOCENTE.....	98
5.8	RECURSOS, ANÁLISIS FINANCIERO .....	98
5.9	IMPACTO DE LA PROPUESTA .....	99
5.10	CRONOGRAMA DE TALLERES.....	101
5.11	LINEAMIENTO PARA EVALUAR LA PROPUESTA.....	102
5.12	INSTRUCTIVO DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.....	103

## **BIBLIOGRAFÍA**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA</b>	<b>Pág</b>
TABLA N° 1	
OBJETIVOS ORIENTADOS.....	65
TABLA N° 2	
PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y EDUCATIVOS.....	66
GRÁFICO N° 2	
PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y EDUCATIVOS.....	66
TABLA N° 3	
SISTEMA DE PLANIFICACIÓN.....	67
TABLA N° 4	
APRENDIZAJES ALCANZADOS.....	68
TABLA N° 5	
PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.....	69
TABLA N° 6	
CAMBIOS INNOVADORES.....	70
TABLA N° 7	
FUNDAMENTAL CAPACITACIÓN.....	71
TABLA N° 8	
CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN.....	72
TABLA N° 9	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	73
TABLA N° 10	
TIEMPO PARA CAPACITARSE.....	74
TABLA N° 11	
OBJETIVOS TRAZADOS.....	75
TABLA N° 12	
DIFERENTES PUNTOS DE VISTA A CONSIDERAR.....	76
TABLA N° 13	
TRABAJO DE DIRECTIVOS Y DOCENTES.....	77
TABLA N° 14	
ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA.....	78
TABLA N° 15	
TRABAJO EN EQUIPO.....	79
TABLA N° 16	
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.....	80
TABLA N° 17	
PREOCUPACIÓN DE LAS AUTORIDADES.....	81
TABLA N° 18	
LABOR DOCENTE.....	82
TABLA N° 19	
CAPACITACIÓN DOCENTE.....	83
TABLA N° 20	
CAPACITACIÓN DOCENTE.....	84

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO</b>	<b>Pág.</b>
GRÁFICO N° 1	
OBJETIVOS ORIENTADOS.....	65
GRÁFICO N° 3	
SISTEMA DE PLANIFICACIÓN.....	67
GRÁFICO N° 4	
APRENDIZAJES ALCANZADOS.....	68
GRÁFICO N° 5	
PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.....	69
GRÁFICO N° 6	
CAMBIOS INNOVADORES.....	70
GRÁFICO N° 7	
FUNDAMENTAL CAPACITACIÓN.....	71
GRÁFICO N° 8	
CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN.....	72
GRÁFICO N° 9	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	73
GRÁFICO N° 10	
TIEMPO PARA CAPACITARSE.....	74
GRÁFICO N° 11	
OBJETIVOS TRAZADOS.....	75
GRÁFICO N° 12	
DIFERENTES PUNTOS DE VISTA A CONSIDERAR.....	76
GRÁFICO N.- 13	
TRABAJO DE DIRECTIVOS Y DOCENTES.....	77
GRÁFICO N° 14	
ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA.....	78
GRÁFICO N° 15	
TRABAJO EN EQUIPO.....	79
GRÁFICO N° 16	
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.....	80
GRÁFICO N° 17	
PREOCUPACIÓN DE LAS AUTORIDADES.....	81
GRÁFICO N° 18	
LABOR DOCENTE.....	82
GRÁFICO N° 19	
CAPACITACIÓN DOCENTE.....	83
GRÁFICO N° 20	
CAPACITACIÓN DOCENTE.....	84

## INTRODUCCIÓN

La evaluación es parte fundamental de la vida, del progreso y del desenvolvimiento social, los seres humanos nos encontramos en constante cambio y desarrollo, para lo cual es menester acudir a la evaluación diaria y permanente, quien deja de evaluar su realidad y la de su entorno deja de observar sus oportunidades de crecimiento; por ello, las instituciones educativas y quienes trabajamos estrechamente en ellas debemos abrir las puertas a la evaluación institucional, entendiendo que sobre la base de ésta, seremos congruentes en nuestro accionar y nuestros servicios.

Para obtener una educación de calidad y calidez, con equidad, es primordial reconocer el protagonismo de la institución educativa mediante el desarrollo de procesos participativos, incluyentes, innovadores y evaluados constantemente.

Los cambios dados en los últimos años en el ámbito educativo han dado más significación a la imagen de la institución educativa como el espacio donde se realiza el proceso educativo, lugar donde se concretan actividades tan diversas como: la aplicación de estrategias y metodologías de enseñanza aprendizaje; la atención a la diversidad, la capacitación a los docentes, la medición de la calidad educativa y la evaluación a los resultados del aprendizaje; la referencia a estándares, la capacidad de gestión de directivos, la convivencia escolar, gestión con la comunidad, entre otros.

En la actualidad se evidencia constantemente el criterio e intencionalidad de la evaluación, no únicamente al desempeño profesional del docente, ni al rendimiento académico de los estudiantes, en general a la institución educativa como un concepto más amplio verificando el cumplimiento o no de los objetivos para los que fueron creadas, si se alcanzan sus metas de manera eficiente, y si su perfil satisface las necesidades del entorno.

Este panorama educativo significó el inicio del presente trabajo investigativo cuyo propósito es brindar el apoyo necesario a los directivos y docentes de los establecimientos educativos del barrio San Felipe a través de un programa de

capacitación en procesos de autoevaluación a la gestión educativa y administrativa, constituyéndose en un factor determinante para alcanzar la calidad educativa buscada y para demostrar, ante todo, se tiene una meta muy clara que es la de trabajar decididamente, con esfuerzo y entusiasmo, por los niños/as, y jóvenes, para que la educación que les imparta sea la educación con la que soñamos, la oportunidad de contextualizar nuestro servicio educativo a la realidad nacional y mundial, siendo conscientes de las fortalezas y debilidades institucionales, para convertir estos medios en oportunidades iniciales de cambio y de mejoramiento de la calidad educativa.

En donde las instituciones educativas deben ser capaces de construir su identidad, proceso que implica la creación de una visión compartida, de una propuesta pedagógica común, la promoción de ambientes para la convivencia armónica y la socialización y, en general, la articulación de los diversos elementos de su funcionamiento, desde la administración hasta el trabajo en equipo de los miembros de las diferentes áreas y organizaciones de la comunidad educativa.

La posición teórica adoptada en el marco de esta investigación se sustenta en el paradigma critico-social, por ello, la evaluación, no es una simple medición de conocimientos o una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades realizadas, sino como un proceso de reflexión crítica que pone en práctica, en cualquier fase del aprendizaje, el auto análisis, bajo una forma diferente de ver la realidad lo cual permite un cambio de actitud en el docente, que lo lleva a mejorar como persona y educador.

La presente investigación se fundamenta en un proceso que utilizó técnicas e instrumentos de recolección de información; dirigido a los directivos, docentes y estudiantes; el análisis y tratamiento de los datos obtenidos partió de comprobaciones de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, lo cual permite asegurar que las preguntas directrices planteadas fueron confirmadas por la investigación realizada

El trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos, los mismos que se detallan a continuación:

EL CAPÍTULO I: El Problema contiene el Planteamiento del problema, contextualizaciones, macro, meso y micro de la problemática del tema, Análisis Crítico, en función de las causas y efectos detectados en el contexto, Prognosis, Delimitación del problema, Formulación del Problema, Justificación de la investigación que sirvió para determinar la importancia, la necesidad y la utilidad del presente trabajo investigativo, significación, Objetivos General, Específicos y Enfoque de la investigación.

EL CAPÍTULO II: Se desarrolla el Marco Teórico, iniciando con los antecedentes de la investigación y la fundamentación filosófica, sicopedagógica y legal, hasta llegar a la fundamentación conceptual, categorías fundamentales, a partir de la cual se desarrollan los conceptos básicos necesarios para la comprensión de las variables a estudiarse.

EL CAPÍTULO III: Conceptos esenciales de la Metodología como: Modalidad de la investigación que se aplicó para el desarrollo de esta investigación, Nivel o forma de la investigación, Tipo de investigación, Metodología, Unidad de estudio, Métodos y técnicas, Operacionalización de variables así como el procedimiento de la investigación.

EL CAPÍTULO IV: Dedicado al análisis e interpretación de resultados a partir de la información recolectada a través de los diferentes instrumentos para la recolección de datos, cuyos análisis sirvieron para establecer las conclusiones y recomendaciones de manera concreta, necesarias para la elaboración de la propuesta.

EL CAPÍTULO V: Describe la propuesta, la misma que se presenta como una alternativa de solución al problema, puesto que es un proyecto factible por contar con todos los aspectos necesarios para llevar adelante el mismo y mejorar la capacidad de gestión de las instituciones educativas investigadas y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

#### **Contextualización**

La educación existe desde el inicio de la humanidad, así como la evaluación aparece desde el inicio de la educación. Por este motivo, no es raro encontrar casos de evaluación educativa en la historia de la humanidad y en las diversas prácticas educativas que se han presentado.

En la antigua China se encuentra la mayor cantidad de ejemplos de evaluación educativa antes de la época moderna. La historia al respecto se remonta a 2.200 años a. C. cuando el emperador chino hacía que sus funcionarios presentaran pruebas para determinar si eran aptos o no para desempeñarse en el servicio civil. Esos exámenes se refinaron hasta que se introdujeron las pruebas escritas en la dinastía Han (202 a. C. hasta 200 d. C.), la fecha en la cual se empezaron a evaluar cinco tópicos: Ley Civil, Cuestiones Militares, Agricultura, Impuestos y Geografía.

El sistema chino de evaluación influyó notablemente en la aparición de pruebas escritas en las escuelas europeas en el siglo XVI y, un par de siglos más tarde, se instituyeron en Europa sistemas de selección a la universidad y al servicio civil, que recordaban las prácticas desarrolladas en China.

Estos exámenes públicos han sido una característica esencial de los sistemas educativos europeos desde entonces, los que llevaron las ideas a sus colonias en África, Asia y el Caribe. Hoy en día son una práctica muy frecuente en la mayoría de los países. Estas ideas, en conjunción con la aparición de la psicología experimental, dieron la forma actual a la evaluación educativa. Desde esa

perspectiva, consideraban que había dos clases de niños que fracasaban: aquellos que podían aprender pero no lo hacían y aquellos que no podían aprender.

Históricamente la evaluación no ha sido una práctica ajena a los planteles educativos del país; sino más bien, lo que se ha evidenciado es una escasa sistematización del proceso, haciéndose necesaria una utilización adecuada de la información.

Atender el servicio educativo y formativo de las instituciones educativas es una obligación moral y ética, que se debe desarrollar, todos y todas quienes han decidido involucrarse en este bello y comprometido mundo de la educación. Ante esta realidad se propone realizar un programa de capacitación en procesos de autoevaluación a las escuelas del barrio San Felipe en un proceso de autoestudio que al aplicarlo mejorará la calidad de la gestión educativa y administrativa, que a la vez servirá para la rendición de cuentas a la comunidad, propiciando la transparencia y la honestidad, y visibilizar las competencias, fortalezas que tienen estas instituciones educativas.

### **Análisis Crítico**

EL nuevo modelo de gestión puesto en marcha desde el 2011, propuesto desde el Ministerio de Educación del Ecuador con la finalidad de alcanzar metas y objetivos planteados con anterioridad en el Plan Decenal de Educación 2006-2015 (meta # 6), aparecen ciertas figuras de control y seguimiento (Asesores – Auditores) a la gestión educativa y administrativa de las diferentes instituciones de educación general básica, hace que los directivos y docentes se encuentren con diversas dudas e inquietudes, para lo cual un adecuado proceso de autoevaluación institucional sería uno de los instrumentos necesarios y útiles para cumplir con los requerimientos solicitados y que deberán conocer y manejar las instituciones.

### **Prognosis**

De continuar con los mismos lineamientos institucionales sin una adecuada planificación y sobre todo sin conocer la realidad de los planteles educativos no

alcanzarán a mejorar la calidad de la educación y mucho menos los estándares que la nueva legislación educativa y la sociedad requiere.

### **Control de la Prognosis**

Para controlar estos requerimientos se debe intervenir en los diferentes centros de educación básica de San Felipe mediante procesos de capacitación que garanticen la calidad y calidez de la educación con eficacia, eficiencia y efectividad, permitiendo potencializar la gestión educativa y administrativa.

### **Delimitación (Temporal, espacial y contenido)**

**CAMPO.-** Gestión Educativa y Administrativa

**ÁREA.-** Evaluación Institucional

**ASPECTO.-** Procesos de Autoevaluación

**TEMA.-** EVALUACIÓN INSTITUCIONAL A LA GESTIÓN EDUCATIVA Y ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DEL BARRIO SAN FELIPE DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN EN EL AÑO LECTIVO 2013-2014

### **DELIMITACIÓN TEMPORAL.-**

Este estudio se desarrolló en el periodo que comprende al año lectivo 2013-2014.

### **DELIMITACIÓN ESPACIAL.-**

La investigación se realizó en los centros de Educación General Básica “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” que se encuentran ubicados en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, Parroquia Eloy Alfaro, barrio San Felipe.

### **DELIMITACIÓN DE LAS VARIABLES.-**

**Variable Independiente.-** Evaluación Institucional

**Variable Dependiente 1.-** Gestión educativa y administrativa de los centros de Educación General Básica del barrio San Felipe.

**Variable Interviniente 2.-** Programa de capacitación a los docentes en procesos de Autoevaluación.

### **1.2. Formulación del Problema.**

¿Cómo incide la evaluación institucional en la gestión educativa y administrativa de los centros de Educación General Básica del barrio San Felipe?

### **1.3. Justificación**

Ofertar una educación de calidad con calidez es la tarea que los directivos y docentes tienen en los diferentes centros educativos, por lo tanto, el propósito de este estudio de investigación es apoyar a los docentes de las diferentes instituciones del Barrio San Felipe, a desarrollar una evaluación institucional a la gestión educativa y administrativa, y diseñar un programa de procesos de Autoevaluación con estrategias participativas e innovadoras, con prácticas objetivas de acuerdo a su contexto, enmarcados en un proceso de mirarse y ser mirado con el objetivo de reconocer aciertos para ser fortalecidos y falencias que deberán ser superadas con el fin de mejorar el servicio educativo; asumiendo una actitud con responsabilidad y profesionalismo; comprometidos todos los involucrados en el quehacer educativo y responder a los intereses y necesidades de los estudiantes sin exclusión de ninguna clase atendiendo a su bienestar emocional y creando un clima escolar favorable.

La evaluación institucional está abordada en este proyecto de investigación como un proceso de mirarse hacia adentro y ser conscientes de lo que ocurre al interior de los establecimientos educativos en un ejercicio práctico de gran valor que propicia cambio en la gestión: de institución cerrada y aislada, a una organización abierta, caracterizada por una gestión integral que permita el fortalecimiento mediante procesos sistemáticos de trabajo, de tal manera que se pueda avanzar en el cumplimiento de la misión y asumir nuevas responsabilidades en el marco de la

desconcentración; tal como lo manifiesta el Ministerio de Educación en el año 2012.

Involucra cambios y modificaciones en contenidos, enfoques, estructuras y estrategias, en donde uno de los retos es que cada institución sea capaz de construir su identidad, causa que incluye una visión compartida, de una propuesta pedagógica común, promoción de ambientes para la convivencia, socialización y la articulación de los diferentes elementos de su funcionamiento, desde la administración hasta el trabajo en equipo de los diferentes miembros de la comunidad educativa, fundamentados en los principios de la veracidad, participación corresponsabilidad, empoderamiento y pertinencia.

El cambio requerirá de una capacitación y una práctica mucho más extensa y profunda, sin embargo, este trabajo de investigación está orientado sobre todo a directivos y docentes para que sean críticos y reflexivos de la realidad y no se lo vea a la evaluación como un proceso de control sino más bien como una alternativa de crecimiento que ayudará a fortalecer y a mejorar los servicios que se ofrecen a la comunidad.

En resumen, los beneficios que este trabajo ofrece son de carácter pedagógico y propone sobre el tema planteado importantes alternativas, una vez que la información ha sido procesada adecuadamente. Con las actividades que se plantea después de la obtención de los resultados se establece políticas educativas que vayan en favor de una educación de calidad y cuyos beneficiarios serán los estudiantes.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Generales**

- ✓ Verificar la incidencia de la Evaluación Institucional, aplicada a la gestión pedagógica y administrativa en los centros de Educación General Básica investigados, para tener una visión clara de su accionar educativo y de esa manera mejorarlos.

- ✓ Diseñar un programa de capacitación en procesos de autoevaluación institucional, mediante la aplicación de instrumentos de evaluación que los lleve con exactitud a conocer y mejorar la calidad académica y de gestión.

#### **1.4.2. Específicos**

- ✓ Sustentar los fundamentos teóricos de la evaluación institucional a la gestión educativa y administrativa y procesos de autoevaluación.
- ✓ Conocer el criterio de directivos, docentes y estudiantes de los centros de Educación General Básica del barrio San Felipe sobre los procesos de evaluación institucional, mediante elementos de evaluación para determinar su incidencia en la gestión educativa y administrativa.
- ✓ Interpretar los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados a directivos, docentes y estudiantes de los centros de Educación General Básica investigados para llegar a las conclusiones y recomendaciones precisas.
- ✓ Proponer un programa de capacitación en procesos de autoevaluación institucional, utilizando instrumentos de evaluación aplicables a la gestión educativa y administrativa para mejora la calidad de la educación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO.**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

En la búsqueda que se realizó con la finalidad de conocer investigaciones anteriores sobre el tema se encontró que no se han realizado estudios que relacionen las variables Evaluación y procesos de gestión educativa y administrativa, en la provincia; pero como antecedentes tenemos estudios similares que involucran a las variables.

En primer lugar se establece un tema publicado por Gutiérrez Cabrera Elva en el sitio web <http://www.adeepra.org.ar/congresos/> correspondiente a “Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos” llegando a concluir en que los nuevos escenarios en el que se desenvuelven nuestros estudiantes de hoy obligan a crear ambientes de aprendizaje que los preparen para asumir responsabilidades en un mundo en rápido y de constante cambio. Para ello el docente debe poner en práctica nuevas habilidades y métodos de enseñanza que les permita propiciar ambientes para el aprendizaje y asumir con responsabilidad la tarea educativa.

También se consultó el trabajo de grado de Magister en Educación y Desarrollo Social presentado por el Abogado Magno Cevallos estudiante de la Universidad Tecnológica Equinoccial del Ecuador con el tema “Evaluación de la gestión administrativa del colegio experimental 23 de Octubre de la ciudad de Montecristi y su incidencia en los requerimientos de la comunidad educativa durante el periodo 2007-2008”, llegando a concluir que se debe mejorar en algunos aspectos elementales, como trámites, gestiones, seguimiento, evaluación, impulso para lograr la consecución de obras básicas de infraestructura, equipamiento, mayores recursos humanos, económicos, capacitación, etc. Es decir, falta mejorar en

algunos aspectos todas las instituciones para lograr mayor eficiencia, efectividad y eficacia.

Continuando con los antecedentes se pudo encontrar “Plan de capacitación a docentes para lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes de la unidad Básica Mons. Juan Wiesneth Rural del cantón Naranjito” presentado por la Lcda. Martha Arana a la Universidad Estatal de Milagro en el 2012 para obtener el grado de Magíster en Gerencia Educativa, la misma que llevo a determinar que se debe aplicar planes y programas de capacitación docente a través de los talleres donde se impartirían novedosas estrategias que el docente debe aprender, no solamente para fortalecer la educación, sino para perfeccionarse en el ámbito profesional e ir a la par con las exigencias de la educación actual.

Finalmente se tomó como base fundamental el trabajo presentado por M.C. Marcos Jara Martínez al Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de la República de Cuba en el 2004 para obtener el grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas con el tema “Modelo de evaluación Institucional” para bachilleratos Generales de Puebla, México, en donde concluye que se debe practicar un proceso de meta evaluación que permita analizar, valorar y perfeccionar el modelo de evaluación propuesto por las entidades reguladoras.

## **2.2 Fundamentación**

### **Fundamentación Filosófica**

La presente investigación está enfocada bajo el paradigma **Crítico Propositivo** pues constituye un requisito previo que guía a la presente investigación sobre la realidad educativa y propositivo por cuanto busca una posible solución a los procesos de autoevaluación en los centros de educación básica del sector San Felipe, el mismo que determina nuevos métodos, técnicas, estrategias e instrumentos fiables.

### **Fundamentación Legal**

El trabajo de investigación tiene su sustento en:

## La Constitución de la República del Ecuador

**Art. 343.-** El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

**Art. 349.-** El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

## La Ley Orgánica de Educación intercultural

### DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES

**Art. 7.-** Derechos. Los y las estudiantes tienen derecho a:

b) Recibir una formación integral y científica que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades respetando sus derechos, libertades fundamentales y ...

## Plan decenal de Educación 2006-2015

Sexta política del plan decenal: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas”.

Mediante Acuerdo Ministerial N° 0025-09 de fecha 26 de enero 2009, se institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

Acuerdo 320-10 mediante el cual se expide la normativa para la implementación del sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas que incluye la evaluación al desempeño docente con pruebas de evaluación interna en la intervienen todos los miembros de la comunidad educativa:

- ✓ Evaluación del directivo al docente
- ✓ Autoevaluación
- ✓ Coevaluación
- ✓ Evaluación del Padre de familia
- ✓ Evaluación de los estudiantes

y las pruebas de evaluación externa en:

- ✓ Conocimientos específicos,
- ✓ Conocimientos pedagógicos,
- ✓ Comprensión lectora y Lengua.

### **2.3 Categorías Fundamentales**

#### **Variable Independiente**

Evaluación Institucional

- ✓ Evaluación y medición
- ✓ Evaluación y Control
- ✓ Características de la evaluación
- ✓ Principios de la evaluación

- ✓ Funciones y propósitos de la evaluación
- ✓ Evaluación institucional
- ✓ La Evaluación y los modelos pedagógicos
- ✓ Modelos de evaluación
- ✓ Modelos de evaluación institucional
- ✓ Autoevaluación Institucional

### **Variable Dependiente**

#### **Gestión Educativa y Administrativa**

- ✓ Gestión
- ✓ Tipos de gestión educativa
- ✓ Gestión administrativa
- ✓ Tipos de gestión administrativa
- ✓ Elementos de la gestión
- ✓ Factores básicos de la gestión
- ✓ Auditoria de gestión
- ✓ Evaluación de la gestión

### **Variable Interviniente**

#### **Programa de capacitación**

- ✓ Capacitación
- ✓ Capacitación docente
- ✓ Objetivos de la formación y capacitación docente
- ✓ Programa de capacitación

- ✓ Proceso de elaboración de un programa
- ✓ Desarrollo de la capacitación
- ✓ Organización de la capacitación

## **2.4 Fundamento Teórico**

### **2.4.1 La Evaluación, la medición y el control**

La evaluación es vista por algunas personas como un medio para enjuiciar y fiscalizar, para otras como un método para comparar y valorar, otros como un instrumento para medir y controlar; es por ello la necesidad de precisar las diferencias y similitudes que presentan.

### **2.4.2 Concepto de Evaluación.**

La génesis del término evaluación constituye una aproximación hacia el momento social en que se crea el concepto para intentar responder a una problemática específica. De esta manera, se sostiene como hipótesis que el surgimiento del término evaluación se encuentra estrechamente vinculado al proceso de industrialización de los Estados Unidos y particularmente al desarrollo de los conceptos de Taylor en 1911 (Casanova, 1998) relativas al “manejo científico del trabajo”, por lo cual, tal noción responde a las exigencias de eficiencia del capital (tiempos y movimientos frente a la productividad). En esta situación posterior al término se incorpora a otra serie de disciplinas o “saberes específicos” garantizando la permanencia de su significado latente (el control por cierta clase social), una de ellas es la educación, para la cual la acción de evaluar no es un concepto nuevo, se puede decir que es tan antiguo como el propio ejercicio educativo, según Urrutia (1996), Castro Pimienta (1999), Stufflebeam (1987) y el Join Committee on Standards for Educational Evaluation (1994), la función evaluativa en educación se conceptualiza por primera vez en la década de 1930 y 1940 cuando Stufflebeam (1987) la define como “el proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado unos objetivos previamente acordados”. (p.91)

A través de tiempo y del espacio esta definición ha tenido diferentes cambios debido a los diversos enfoques, luchas ideológicas histórico-dialécticas, perspectivas y/o necesidades; encontrándose actualmente un sin número de definiciones, en las cuales es significativo que los diferentes autores tengan connotaciones diferentes, ya que para unos es un proceso, para otro una categoría, componente o una etapa del proceso pedagógico. A continuación se presentan algunas definiciones:

- ✓ Evaluación “es el estudio sistemático planificado, dirigido realizado con el fin de ayudar a un grupo de clientes a juzgar y perfeccionar el valor o mérito de algún objeto” (Stufflebeam, 1987, p.67)
- ✓ La evaluación “es el proceso sistemático de recogida de datos, incorporando al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se actualizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorarla actividad educativa valorada”. (Scriven, 1967, p.39).
- ✓ La evaluación es un proceso continuo, integral y participativo que permite identificar una problemática, analizada y explicada mediante información relevante y que como resultado proporciona juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones.(ANUIES, 1998, p.16)
- ✓ La evaluación es la investigación sistemática del valor o mérito de un objeto (The Joint Committee on Evaluation, (1994, p. 37)

Al comparar la variedad de interpretaciones que existen sobre las definiciones generales de evaluación, podemos decir que ésta, se encuentra asociada a un determinado marco conceptual de referencia. Por lo tanto no es posible plantearla en términos absolutos. Sin embargo, existen elementos coincidentes con los que podemos asumir que la evaluación es el proceso continuo, sistemático y participativo que tiene como propósito la obtención, análisis e interpretación de información para establecer juicios de valor que sirven de base en la toma de decisiones con el fin de lograr el perfeccionamiento del objeto o actividad valorada.

Podemos observar que esta definición sintetiza, en nuestra opinión, las etapas de todo proceso evaluativo, las cuales son:

- ✓ Diseño del plan de evaluación.
- ✓ Obtención sistemática de datos.
- ✓ Análisis e interpretación de los datos obtenidos.
- ✓ Valoración de la información.
- ✓ Elaboración del informe
- ✓ Toma de decisiones.

Estas etapas servirán de guía en la obtención del objetivo planteado en el presente trabajo.

### 2.4.3 Evaluación y Medición.

La evaluación es vista por algunas personas como medio para enjuiciar y fiscalizar, para otros sirve para comparar y valorar, otros para medir y controlar; por ejemplo, para José María Ruiz (Ruiz, 1999 p. 18) la evaluación es dimensionalmente distinta a la medición, teniendo en cuenta lo anterior se establece el cuadro de comparación siguiente.

MEDICIÓN	EVALUACIÓN
Es un juicio de valor absoluto	Es un juicio de valor relativo
Es un momento estanco, no procesual	Equivale a un proceder dinámico
Está subsumida en la evaluación	Subsume la medición, teniendo más
La medición no implica evaluación	Evaluar implica entre otras cosas, medir.
Constituye sólo un medio para	La evaluación es la misma valoración
Es simplemente, una obtención de	Compara datos con unos resultados

De estas diferencias, sobresale el hecho de que un proceso de evaluación en términos generales implica diversas acciones entre las que se encuentra la medición y la comparación; teniendo por objeto emitir un juicio de valor. Es por ello, que la evaluación se realiza para ayudar a instancias o personas interesadas a juzgar el valor de un objeto educativo y mejorarlo, sirviendo esto en la toma de

decisiones. Pero, también es necesario considerar la conceptualización dada por Roberto H. Sampieri al señalar que la medición es “el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos”. (Hernández, 2003 p. 345) ya que tiene relación con el presente trabajo.

#### **2.4.4 Evaluación y Control.**

La evaluación y el control son continuamente confundidos ya que en ambos procesos se utiliza una información parecida (Enciclopedia General de la Educación, 1990), pero, la evaluación se encuentra implícita en el proceso educativo, es crítica y supone ofrecer visiones no simplificadas de la realidad. Posibilita la interpretación de los hechos y el diagnóstico real y con profundidad de los problemas, e implica tanto a los sujetos evaluados como los agentes que la realizan. Bien aplicada, siempre es generadora de una cultura evaluativa.

Por otra parte, el control es una prerrogativa y una obligación de la sociedad, responsable subsidiaria de la regularización de la acción educativa, que ejerce a través del poder político. Para su activación exige un importante grado de simplificación, (no porque sea simplista) debido a que opera sobre la realidad instrumental. Su acción si es correcta, genera una cultura normativa complementaria de la evaluación. En síntesis, entendemos que, el control es responsabilidad exclusiva del poder legítimamente constituido, y su misión consiste en posibilitar el mantenimiento de la organización a través del equilibrio entre norma (expectativa social) y realización individual.

Aplicados ambos factores (evaluación y control) de manera conjunta mejoran la realidad educativa y vertebran el cambio con profundidad.

#### **2.4.5 Características de la Evaluación**

Es preciso establecer de manera clara algunos puntos que consideramos importantes sobre la evaluación, por ejemplo; sus características (Enciclopedia General de Educación, 1990):

- ✓ Toda actividad evaluatoria tiene una función autoformativa para las personas o los colectivos que participan en ella.
- ✓ La actividad evaluatoria tiene un carácter holístico e iluminatorio: el objeto evaluado (aunque sea parcial) se debe percibir contextualizado e interrelacionado.
- ✓ Las actividades evaluativas tienen un carácter sociopolítico, implícito en todo pronunciamiento axiológico.
- ✓ La evaluación proporciona un carácter dimensionador a las realidades sometidas a su acción. La evaluación ha de iluminar aquellos aspectos o aplicaciones que pueden estar desenfocados u ocultos.
- ✓ La acción evaluativa posee un carácter constructivista. Se aprende a evaluar cuando se participa de forma significativa y formativa en acciones evaluadoras.

Por su parte, José María Ruiz (Ruiz, 1999) señala que sea cual fuere el paradigma que se tenga toda acción evaluadora debe asumir una serie de características como:

- ✓ Integral y comprensiva: Es aplicable a todas las variables del ámbito sobre el que se vaya aplicar.
- ✓ Indirecta: Las variables en el campo de la educación sólo pueden ser medibles y, por lo tanto, valoradas, en sus manifestaciones observables.
- ✓ Científica: Se pone de manifiesto tanto en los instrumentos de medida utilizados durante su realización, como en la metodología empleada al obtener la información y/o su tratamiento y análisis.
- ✓ Referencial: Toda acción valorativa tiene como finalidad esencial relacionar unos logros obtenidos con las metas u objetivos propuestos.
- ✓ Continua: Es decir, integrada a los procesos de cada ámbito y formando parte intrínseca de su dinámica, confiriendo así su dimensión formativa o retroalimentadora.
- ✓ Cooperativa: Entendiendo que debe ser un proceso en el que se apliquen todos aquellos elementos personales que en él intervienen.

Así mismo, José María Ruiz cita a Rotger (Ruiz, 1999) señalando las características que ha de tener la evaluación, aparte de las ya señaladas, las cuales presentan correspondencia con nuestro concepto de evaluación asumido:

- ✓ **Formativa.**- Siendo su finalidad fundamental perfeccionar tanto el proceso como los resultados de la acción educativa.
- ✓ **Criterial.**- En tanto que referente a unos objetivos iluminadores del proceso.
- ✓ **Decisoria.**- Propiciadora de juicios de valor sobre el objeto evaluado y fundamentalmente de la toma de decisiones.

Por su parte, Chadwick y Rivera (citado por Martínez Parra, 1997) señalan los elementos internos que caracterizan a una evaluación, los cuales la hacen llegar al plano científico y comprenden los siguientes aspectos:

- ✓ **Objetividad:** La evaluación no debe basarse en aspectos subjetivos, emocionales o en la buena o mala voluntad.
- ✓ **Validez:** La evaluación debe considerar los criterios, estándares e indicadores de lo que realmente se quiere evaluar y, además, los instrumentos que se utilizan para evaluar deben medir lo que verdaderamente se intenta medir.
- ✓ **Confiabilidad:** Que la evaluación presente calidad y estabilidad de la información, así como de los resultados obtenidos y además que cada vez que se aplique un instrumento a la misma muestra, se obtengan los mismos resultados.
- ✓ **Flexibilidad:** La evaluación no debe ser rígida, debe adaptarse a la situación real, no es un fin sino un medio.
- ✓ **Eficiencia:** La información de la evaluación debe mostrar el éxito o avances obtenidos y debe manifestarse en los resultados que se logren.
- ✓ **Coherencia:** La evaluación es un proceso, una serie determinada de etapas secuenciales y organizadas en función de un objetivo. La evaluación debe ser coherente consigo misma y con el proceso educativo.
- ✓ **Perfectibilidad:** Porque se mejora y enriquece tanto el proceso, como los resultados de un proyecto.

- ✓ Recurrente: A través de la retroalimentación se pueden perfeccionar los resultados.

Por lo tanto, en el modelo que asumimos debemos tomar en consideración las características señaladas, ya que estas nos permitirán realizar la evaluación de manera integral.

#### **2.4.6 Principios de la Evaluación.**

Los principios de la evaluación educativa están dados por los valores que la sociedad nos proyecta. Algunos estudiosos de la evaluación como Solorio (citado por Macías, 1998) proponen los siguientes principios:

- ✓ Debe considerarse como parte integral del proceso educativo
- ✓ Debe ser un proceso continuo
- ✓ Debe hacer uso de diferentes medios
- ✓ Debe aplicarse a los diferentes aspectos del programa
- ✓ Debe hacerse en relación con los objetivos educativos
- ✓ Los instrumentos de evaluación deben evaluarse
- ✓ La evaluación es un medio no un fin
- ✓ Es necesario evaluar al evaluador
- ✓ Se evalúa para averiguar los resultados obtenidos, no para recompensar o castigar
- ✓ Toda evaluación exige comparación de los hechos y sus pruebas.

#### **2.4.7 Funciones y propósitos de la Evaluación.**

Las funciones de la evaluación son múltiples y han sido descritas por varios autores en diferentes tiempos y cosmovisiones, José Manuel García, (1994 p.52) y Luis Blanco (1996, p. 77-79) señalan que la evaluación educativa, en general, debe cumplir las siguientes funciones:

a) Función Diagnóstica: El diagnóstico de distintos aspectos y elementos de la estructura, proceso y productos educativos son la base en la adquisición de la

enseñanza y las características y exigencias concretas de cada situación y con ello será posible tomar las medidas correctivas y de recuperación precisa.

b) Función predictiva o de pronóstico: Con el conocimiento de las situaciones de partida previas y de las posibilidades/aptitudes que se tengan, podrán servir de base para que se intente predecir o pronosticar rendimientos y posibilidades futuras del mismo.

c) Función Orientadora: Una vez que se conocen las limitaciones, posibilidades y rendimientos se podrán tomar decisiones de ayuda.

d) Función de Control: A través de ella se asegura el control permanente del progreso educativo.

Los propósitos de la evaluación pueden presentarse de naturaleza distinta en función del enfoque, la finalidad y la concepción que se tenga, por lo tanto pueden ser muy variados; por ejemplo Arrendondo (1993, p.16) señala los siguientes:

- ✓ Análisis Histórico: Se valora la evolución o desarrollo del objeto del estudio a lo largo de un periodo determinado.
- ✓ Evaluación Diagnóstica: Se centra en la valoración de la situación actual del objeto de estudio.
- ✓ Evaluación Formativa: Analiza el comportamiento del programa a lo largo de sus diferentes etapas de operación y que permite tomar decisiones correctivas en cada una de éstas.
- ✓ Evaluación Sumativa: Analiza el funcionamiento global de un programa para determinar su efectividad y poder decidir sobre su permanencia, eliminación o modificación.
- ✓ Evaluación Prospectiva: Se realizan simulaciones o proyecciones para valorar los efectos de un programa.
- ✓ La Meta-Evaluación: Permite determinar la validez, confiabilidad y pertinencia del proceso mismo de evaluación.

Por su parte, Edward Shuhman (Stufflebeam 1987 p.114) consideraba que la evaluación, como todas las investigaciones, debía basarse en la lógica del método científico y asume los propósitos evaluativos expuestos por Bigman:

1. Describir si los objetivos han sido alcanzados.
2. Determinar las razones de cada uno de los éxitos y fracasos.
3. Descubrir los principios que subyacen en un programa que ha tenido éxito.
4. Dirigir el curso de los experimentos mediante técnicas que aumentan su efectividad.
5. Sentar las bases de una futura investigación sobre las razones del relativo éxito de técnicas alternativas.
6. Redefinir los medios que hay que utilizar para alcanzar los objetivos, así como incluso las submetas, a la luz de los descubrimientos de la investigación.

Al reflexionar sobre los propósitos de la evaluación, conviene agregar a lo ya dicho, que la evaluación educativa presenta como uno de sus propósitos el servicio a los que participan en la educación: los alumnos, maestros investigadores, administradores, etc. por ejemplo, la evaluación del estudiante, debe traducirse en información útil para él, o sea información sobre lo que sabe y de lo que ignora, de sus avances y deficiencias.

#### **2.4.8 Clasificaciones de la Evaluación.**

A lo largo de los tiempos diversos estudiosos de la evaluación han realizado interesantes intentos por clasificar la evaluación. Por ejemplo, Stufflebeam (1987) nos ofrece su clasificación de los diferentes tipos de evaluación, las cuales agrupa en tres categorías: pseudoevaluaciones, cuasievaluaciones y verdaderas evaluaciones.

Otros autores han clasificado las evaluaciones en formas, tipos y enfoques diferentes por ejemplo; José M. Ruiz (1999) en internas (autoevaluación) y externas. Wortman, (citado por Verdugo Miguel, 1994) en evaluaciones tradicionales y moderna. Así mismo, otros la han clasificado por generaciones

como E.G. Guba y Y.S. Lincoln (Stufflebeam, 1987) en: primera generación (generación de la medida), segunda generación (encabezada por R. W. Tyler), tercera generación (desarrollada por M. Scriben y L.J. Cronbach,), cuarta generación (representado por R. E. Stake). A su vez Guillermo Briones (1998) y Libia Niño (1997) las señalan como evaluaciones cuantitativas y cualitativas. Por su enfoque se han clasificado en hipotético–deductiva, inductiva y holística o integral (SEP, 1992). Por su parte Weiss Carol (1997) las clasifica en evaluaciones experimentales, cuasiexperimentales y no experimentales.

Independientemente de la clasificación que se tenga, observamos que la evaluación es multidimensional, paradigmática y diacrónica, por lo que es importante su estudio como referencial en el diseño de la evaluación a realizar.

#### **2.4.9 Evaluación Institucional.**

Entendemos, al igual que Díaz B. Ángel (1990), que una institución escolar es un sistema social organizado con el propósito principal de educar, con fundamento en un proyecto cultural y político, cuyo producto se manifiesta en la producción y transmisión de conocimientos, aptitudes, valores, etc. Por lo tanto, una evaluación puede considerarse como institucional cuando se aborda de un modo integral y organizado, que comprende el estudio de todo el conjunto de aspectos estructurales y procesales que la conforman.

El primer estudio evaluativo institucional fue desarrollado en 1966 (Pérez Juste R. 1989.a) cuando el Congreso de los Estados Unidos encargó realizar una encuesta nacional sobre la falta de disponibilidad de oportunidades educativas por: razas, color, religión y origen nacional en las instituciones públicas. Surgiendo el famoso “informe Coleman”, en el cual señala, entre otras cosas, que la influencia de los centros (sus recursos materiales y de personal) sobre el rendimiento de los alumnos era prácticamente inexistente, teniéndose una mayor influencia los factores familiares y/o ambientales. Aunque el estudio tenía por objetivo determinar los factores que hacen a una escuela eficaz, es considerado como pionero en la realización de evaluaciones institucionales, que además fue estimulante para realizar posteriores investigaciones institucionales como la de S.

Purkey y J.L. Smith, en 1983, la cual menciona que los factores principales para tener una escuela eficaz son las variables de organización y estructural y las de proceso. Debido a lo cuestionable de estas investigaciones (la racionalización de sus factores, su metodología, variables, etc.) surgieron por parte de otros investigadores algunos modelos teóricos globales que sintetizaban y relacionaban las principales aportaciones anteriores.

Por su parte, la evaluación institucional en Ecuador es un proceso nuevo, se ha venido aplicando hace unos tres años atrás en algunas instituciones educativas. Pero sólo se ha realizado en centros de educación superior como universidades y, sin embargo, dichas evaluaciones han sido de carácter cíclico, dispersas y en la mayoría de los casos, ha estado separada de la toma de decisiones.

Por lo que, como señala M. Fresan (2000) la evaluación institucional debe comprender los enfoques, prácticas, métodos y conocimientos desarrollados con el objeto de dar respuesta a las necesidades de elevar el nivel académico; es decir, generar estrategias orientadas a que dichas organizaciones puedan alcanzar sus objetivos.

Además de que a través de la evaluación institucional se deben emitir juicios de valor a propósito de la pertinencia y la razón de ser de sus objetivos, su grado de cumplimiento y la forma en que han sido alcanzados.

Por ello, en nuestro caso, entendemos a la “evaluación institucional” como el proceso sistemático y participativo de recogida de datos que tiene como propósito obtener información de los elementos tanto internos como externos de un centro escolar que tributan a los resultados de su gestión educativa, con el fin de emitir juicios que sirvan de base en la toma de decisiones que permitan proponer alternativas de mejoría.

Es decir, la evaluación de las instituciones en Ecuador debe servir para que dichas instituciones educativas puedan cambiar y mejorar, y no para sancionar. Estos propósitos de mejora que se persiguen, requieren de una acción permanente

y participativa, además de contar con un sistema de retroalimentación y comunicación.

En cuanto al tipo de evaluación institucional que se puede realizar, M.A. Casanova (1998, p. 26) presenta la siguiente clasificación:

Clasificación	Tipo de
Por su finalidad o función	<ul style="list-style-type: none"> <li>½ Formativa (característica procesal)</li> <li>½ Sumativa (externa, propia de los órganos de control)</li> </ul>
Por los agentes evaluadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>½ Interna.- La realizan los profesores; permite la toma de decisiones para la mejora continua de la dependencia; genera una cultura de trabajo en equipo, mejora y revitaliza el trabajo que se desarrolla.</li> <li>½ Externa.- se refleja en la toma de decisiones, en la reputación y en la política, ya que las administraciones públicas garantizan que los centros cubran los requisitos establecidos. Se apoya en sistemas de</li> </ul>
Por su extensión	<ul style="list-style-type: none"> <li>½ Global.</li> <li>½ Parcial (involucra a los docentes para realizar evaluaciones en áreas específicas.</li> <li>½ Mixta.</li> </ul>
Por el momento de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>½ Inicial (diagnóstica)</li> <li>½ Procesal (componente dinámico de la institución)</li> <li>½ Final.</li> </ul>
Dependiendo de la unidad de análisis	<ul style="list-style-type: none"> <li>½ Curricular</li> <li>½ De aula</li> <li>½ De funcionamiento</li> <li>½ De aprendizaje</li> <li>½ De eficiencia del profesorado</li> <li>½ De técnicas y materiales didácticos, etc.</li> </ul>

#### 2.4.10 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

La calidad que estamos buscando en las Instituciones Educativas como resultado de la educación debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.

Para Miranda (2010) la calidad depende de las personas que laboran en la escuela, porque son ellas que pueden adaptar las medidas de política uniformes a los contextos específicos. A la vez, porque son ellas las que son capaces de diseñar estrategias y soluciones para lograr calidad con las condiciones específicas de la demanda y con los recursos de los que disponen para hacerlo.

La calidad educativa significa estar atentos a los problemas de la demanda, específica de la escuela en la que se trabaja. Ello significa, primeramente, conocer y comprender sus exigencias y necesidades.

En segundo lugar, implica establecer con los beneficiarios inmediatos un diálogo fecundo y permanente que los haga a la vez más exigentes y más corresponsables de la búsqueda de calidad de los aprendizajes de sus hijos. El salto cualitativo en educación se dará cuando el personal de cada establecimiento escolar, de cada plantel, sea capaz de interactuar adecuadamente con su comunidad.

La calidad es un concepto relativo y dinámico. Por eso un proceso de mejoramiento de la calidad no termina nunca, porque siempre es posible esforzarse por lograr niveles mejores de calidad. La constancia en el propósito de mejorar la calidad es un elemento sin el cual no es posible hablar de un movimiento hacia la calidad.

El objetivo del mejoramiento de la calidad en una escuela es mejorar los aprendizajes reales de todos los estudiantes, en función de las necesidades del beneficiario. Para lograr mejores resultados -mayores niveles de aprendizaje efectivo en todos los estudiantes-es necesario mejorar los procesos

Los procesos son fundamentalmente relaciones. Las tres relaciones más importantes en una escuela son: la relación entre las personas en el proceso de diseño del objetivo; la relación en el aula (maestro-estudiante, estudiante-estudiante, estudiante consigo mismo), y la relación con la comunidad. Mejorar la calidad del proceso significa orientar los esfuerzos hacia las personas.

En este sentido se puede manifestar que la calidad escolar tiene como centro de atención a los estudiantes, quienes son el eje fundamental de la educación y

actualmente como lo señala el constructivismo son ellos quienes aprenden y el docente es el facilitador de este aprendizaje, para ello el objetivo debe centrarse en el aprendizaje y en la relación del estudiante con su facilitador, con sus demás compañeros y con el medio en que se desenvuelven.

La evaluación de la calidad de los centros educativos debe orientarse a comprobar lo que aportan las instituciones al progreso de los estudiantes teniendo siempre en cuenta el valor añadido en cada etapa del proceso educativo. (Díaz, 2006)

El valor añadido que manifiesta Díaz no solo se obtiene de los resultados iniciales y finales de los estudiantes sino es importante considerar todas las dimensiones del proceso escolar como el contexto del centro, el entorno familiar, los procesos del centro, la infraestructura y el desempeño de los profesores y directivos.

Se debe utilizar restrictivamente la expresión evaluación de la calidad de la educación, limitando su uso a circunstancias en las que previamente se ha intentado acotar y/o negociar qué significado tiene el término calidad aplicado a la educación, en que se cumplen unas condiciones metodológicas e instrumentales que autorizan a emitir valoraciones de conjunto y no parciales y además se inserta en un claro propósito de mejora cualitativa. (Tiana Ferrer, 2009)

La evaluación de la calidad de las instituciones educativas debe contemplar no sólo los resultados académicos, sino debe ser integral, considerando aspectos, afectivos, psicológicos y comportamentales, tanto de estudiantes como de docentes y la relación de éstos con los directivos institucionales, padres de familia y la comunidad para alcanzar resultados en los aspectos axiológicos.

### 2.4.11 La Evaluación y los Modelos Pedagógicos

<b>MODELOS ASPECTOS</b>	<b>PEDAGÓGICO NATURALISTA</b>	<b>CONDUCTISTA</b>	<b>COGNITIVO-CONSTRUCTIVISTA</b>	<b>SOCIAL-COGNITIVO</b>
<b>FINALIDAD</b>	Aprovechar las potencialidades del sujeto.	Alcanzar los objetivos. Modelar el comportamiento.	Acceder al nivel superior del desarrollo intelectual.	Desarrolla las actividades de interacción y comunicación.
<b>DOCENTE</b>	Los planes y programas son un atentado a la libertad e individualidad.	Arquitecto de la conducta humana. Diseña objetivos con conductas observables.	Facilitador	Mediador del aprendizaje.
<b>ESTUDIANTE</b>	Utiliza experiencias vitales y su deseo de aprender.	Demuestra dominio de nuevas conductas.	Centro de todo proceso. Construye el conocimiento.	Participa con sus opiniones de acuerdo y desacuerdo.
<b>APRENDIZAJE</b>	Valora el desarrollo espontáneo.	Transmite contenidos científico-técnicos	Desarrolla las estructuras y operaciones mentales.	Construcción social mediante la actividad grupal.
<b>EVALUACIÓN</b>	Solo es posible la autoevaluación.	Medición de conductas expresadas en comportamientos observables .	De proceso con la recopilación de evidencias de los aprendizajes.	Enfoque dinámico que evalúa el potencial del aprendizaje.

### 2.4.12 Modelos de Evaluación.

Al igual que en la concepción de evaluación, existe una gran cantidad de modelos de evaluación educativa, los cuales se han clasificado por diversos autores conforme su enfoque, su tiempo, sus características, sus propósitos, etc. Pero, ¿qué es un modelo? etimológicamente la palabra “modelo” proviene de la misma

raíz “modo” y tal parentesco alude a “forma”, “manera”, “uso”. El concepto de modelo se relaciona con el verbo “modelar” y con el sustantivo “módulo”, por lo que entendemos por modelo como “la construcción teórica sobre el funcionamiento de una realidad compleja que nos permite mejorar su comprensión para provocar intervenciones que produzcan transformaciones deseables” (Flores, 1999), por lo que el modelo no es una realidad, pero facilita su comprensión para poder operar en ella.

En otras palabras, un modelo es una herramienta conceptual para entender mejor un evento, o sea es la representación del conjunto de relaciones que describen un fenómeno, o como se señala en el informe del ICCP Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, (colectivo de autores. 1999): un modelo es una comparación sistemática postulada entre un fenómeno cuyas leyes ya son conocidas y otro que se encuentra todavía en investigación; así mismo se señala en dicho informe que en las concepciones teóricas de las ciencias, sobre todo las ciencias exactas y naturales, consideran a los modelos como un nivel intermedio entre los sistemas de hechos de la realidad y los sistemas teóricos de una ciencia, ya que cada ciencia determina en la realidad un sistema de elementos, o hechos y sus relaciones, que revelarían la esencia de su estructura. A partir de este sistema, para llegar a la interpretación teórica, se pueden desarrollar modelos que contienen cierto nivel de explicación intermedio. Se incluye la acepción modular ya que la conformación de nuestro modelo evaluativo está integrada por diferentes modelos o variables. Así la modelación permite “manipular” la realidad con propósitos investigativos.

Guillermo Briones (1998), entiende por “modelo de evaluación” como un esquema o diseño que caracteriza la forma de la investigación evaluativa que ha de realizarse, las técnicas o procedimientos para la recolección y análisis de la información, el conocimiento final que se desee obtener y los usuarios principales de los resultados del estudio.

Sin embargo, y siendo más precisos, por modelo de evaluación comprendemos a la representación teórica conceptual, metodológica e instrumental que permite

obtener información, valorarla y emitir juicios en busca del mejoramiento de la realidad existente.

Es difícil desentrañar la gran cantidad de modelos de evaluación educativa que se han dado, de los cuales la gran mayoría son elaborados o adaptados de la educación superior. Primeramente se presenta el modelo de evaluación de Astin (I.E.O), el cual no está comprendido en alguna clasificación específica. Alexander W. Astin (1993) estableció un modelo de evaluación educativa basado en tres componentes: insumos (Input), ambiente (Environment) y productos (Output) mejor conocido por sus siglas (I.E.O.). Astin propone que la evaluación no puede realizarse exclusivamente por los resultados que un programa produce, sino que debe medir la productividad, ésta se relaciona directamente con los insumos y el ambiente.

#### **2.4.13 Modelo de Evaluación Institucional.**

En la amplia revisión literaria sobre este tema no encontramos una definición clara y específica de este concepto que se adecue a nuestra necesidad y contexto, por dichas razones se elaboró la siguiente definición: un modelo de evaluación institucional es la representación simplificada que caracteriza los componentes teóricos, metodológicos e instrumentales de recolección, análisis y proporcionamiento de información de manera sistemática con la finalidad de emitir juicios de valor y mérito sobre los elementos interactuantes de una institución escolar que permitan formular recomendaciones para tomar decisiones en busca del perfeccionamiento continuo.

De la definición anterior se infiere que el modelo de evaluación institucional nos permite conocer la realidad que acontece en una institución educativa a modo de poder establecer la igualdad y la justicia educativa a través de una estructura teórica-metodológica- instrumental. Así mismo, la definición resume los conceptos claves del modelo CIPP (por sus siglas en inglés, Context, Input, Process, Product) que se puede traducir de manera literal como la evaluación de Contexto, el Insumo, el Proceso y el Producto, creado por Stufflebeam, ya que postula tres propósitos evaluativos: servir de guía para la toma de decisiones,

proporcionar información para la responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados (lo cual coincide con la orientación de perfeccionamiento del modelo) y, presenta la evaluación institucionalizada no como una prueba sino como un proceso, ya que señala que este proceso incluye la recolección, análisis y proporcionamiento de información.

Tanto la información útil (para emitir juicios) como la descriptiva son adecuadas para valorar y ayudar a perfeccionar una institución escolar. Los aspectos claves del objeto que, según la definición, deben ser valorados incluyen los elementos interactuantes siguientes: el contexto, los recursos y proceso, los resultados y el impacto. El criterio fundamental que se debe tener en cuenta incluye su valor (su respuesta a las necesidades valoradas) y su mérito (su calidad).

Es importante tener presente el señalamiento que realiza Arturo de la Orden (1985) al señalar, que los modelos de evaluación institucional, son en realidad el reflejo de una creencia e ideología, ya que al denominarlos con el término “modelo” se crea la expectación de que pueden proporcionar la suficiente orientación y los procedimientos específicos para asegurar una evaluación adecuada. Ya que la función de un modelo de evaluación institucional, como lo indica González Soler (citado por Pérez J. R. 1989. b), es la de proponer al evaluador un marco conceptual y racional que le permita elaborar su diseño y poner en marcha el proyecto de evaluación.

Pero, en función de los múltiples enfoques y métodos que se han concebido, se han tenido diversos modelos de evaluación institucional; por ejemplo, partiendo de los enfoques conceptuales de las teorías organizacionales de las instituciones educativas De Miguel y otros (1994) agrupan los modelos de evaluación de instituciones en tres grandes bloques:

- ✓ Modelos centrados en los resultados.- realizan la evaluación en función de los objetivos, en relación con los recursos y la evaluación sobre indicadores de carácter social (destacando los modelos de entrada – salida y los de contexto – entrada – proceso - producto).

- ✓ Modelos centrados en la eficacia de los procedimientos.- tratan de los estudios sobre el papel del director y del profesorado, sobre la eficiencia y del clima institucional.
- ✓ Modelos causales.- Comprende los modelos culturales y modelos centrados en la evaluación del cambio.

Otra clasificación interesante es la que presenta Salvador López (1997) en el que clasifica los modelos educativos conforme los países.

- ✓ Modelo Inglés: se basa en indicadores con evaluaciones externas que “propician “rankings” entre las instituciones, teniendo la evaluación un carácter obligatorio a partir del cual se otorgan los financiamientos.
- ✓ Modelo Francés: en este modelo el presidente crea un Comité Nacional de Evaluación (CNE) el cual se encarga de evaluar las instituciones, resultando con ello si/no la contratación del gobierno.
- ✓ Modelo Holandés: es el modelo más común en Europa, ya que consiste en la combinación de autoevaluaciones y evaluaciones por expertos externos.

Como se ha mencionado anteriormente todos estos modelos tienen sus ventajas y limitaciones y sólo el evaluador, de conformidad con los fines que persiga y los recursos de que disponga, debe tomar la opción que considere más pertinente.

Un modelo de evaluación global que favorece el conocimiento y comprensión de la realidad en su totalidad, facilitando la orientación general del quehacer educativo, es el modelo CIPP de Stufflebeam (1989), ya que permite el perfeccionamiento durante todo el proceso evaluativo, por lo que presenta una marcada intencionalidad formativa y perfeccionista, siempre deseable y útil.

Con lo expuesto anteriormente se asume que el objetivo principal del modelo de evaluación a utilizar será mejorar, promover, corregir, ayudar y asesorar y no tanto fiscalizar, controlar o censurar la labor educativa de los centros educativos generales que se encuentran en el Latacunga, Ecuador.

#### 2.4.14 Autoevaluación

El objeto y evaluador son la misma entidad, el mismo sujeto (el estudiante se autoevalúa, la profesora se autoevalúa, el centro educativo se autoevalúa, por poner tres ejemplos más)

Antes de dejar a un lado la evaluación con carácter general y más específicamente la heteroevaluación, queremos traer aquí a algunos modelos presentados, hace casi tres décadas, por Stufflebeam y Shinkfield y que han sido pioneros en la sistematización de la evaluación. Nos estamos refiriendo a:

- ✓ la “Educational Evaluation” cuyo máximo exponente ha sido R.W. Tyler,
- ✓ la “Systematic Evaluation” cuyo precursor ha sido A.M. Rivlin,
- ✓ la “Evaluative Research” de E.A. Suchman,
- ✓ la propuesta de “Designing Evaluation” de L.J. Cronbach,
- ✓ el modelo “CIPP Evaluation” de D.L. Stufflebeam,
- ✓ la “Responsive Evaluation” de R. Stake,
- ✓ la “Adversary Evaluation” promulgada por T.R. Owens,
- ✓ la “Evaluation in illumination” de B. MacDonald,
- ✓ la “Goal-Free Evaluation” de M. Scriven,
- ✓ la “Educational Criticism” de E. Eisner,
- ✓ la “Case Study Evaluation” compartida por R. Stake y J. Easley
- ✓ y la “Democratic Evaluation” que reúne a figuras tan relevantes como L. Stenhouse y J. Elliot.

Ahora se puede centrar más en la comprensión de la autoevaluación. Y nos es útil y manejable la definición que la considera como el proceso a través del cual se reflexiona sobre la práctica, individual y/o grupal (de enseñanza y/o aprendizaje), para llegar a conclusiones, individuales o colectivas que mejoren el desarrollo personal y/o grupal y/o institucional.

Los trabajos que se han consultado hacen referencia de manera predominante a la autoevaluación del estudiante (en su aprendizaje) y del profesorado (en su desarrollo profesional, individual y colegial). En los últimos tiempos se está

haciendo más énfasis en este segundo caso y se están ampliando las autoevaluaciones con carácter institucional (a veces denominadas evaluaciones internas, como si de un diagnóstico digestivo se tratase)

La falta de tiempo para implicarse en una actividad de autoevaluación es una de las dificultades para desarrollarla. Otras pueden ser: la tendencia sesgada en las descripciones sobre el propio desempeño; el fenómeno de las profecías auto cumplidas aplicadas al propio sujeto o institución; la complejidad del hecho educativo que, muy a menudo, lleva a sus protagonistas a explicarlo con simples descripciones o a generalizar los grandes fenómenos atrapados por unas simples anécdotas en las que se han visto implicados.

En toda autoevaluación se hace necesaria la función de espejo por parte de otro sujeto que no sea el propio objeto de evaluación. Pensemos en la función que hace el espejo en el cuidado corporal personal. Nos facilita el acceso a partes de nuestro cuerpo que sin su concurso nunca podríamos ver. Nos completa la imagen corporal. Nos facilita la visión de todas y cada una de las partes de las que estamos constituidos corporalmente. Sin el espejo hay zonas de nuestro cuerpo que no podríamos ver nunca, la espalda, por ejemplo. Tenemos necesidad de un espejo para poder completar nuestra propia percepción, nuestra propia consciencia. La dificultad la vamos a encontrar al tener que decidir ¿Quién pone el espejo? ¿Quién es el espejo?

Se establece con ello el tema dilemático de la figura del asesor, consultor, facilitador, conductor externo que proporciona soporte a la autoevaluación, ya sea individual como institucional.

#### **2.4.15 Autoevaluación Institucional**

Seguidores de la tradición francófona de la Pedagogía Institucional (George Lapassade) y del Análisis Institucional originado desde el ámbito profesional de salud mental (Rene Kaës) consideramos la institución como un conjunto de normas, reglas y actividades agrupadas alrededor de los valores y de las funciones

sociales. La organización sería más bien una disposición jerárquica de esas funciones que se llevan a cabo generalmente en un establecimiento delimitado.

Un establecimiento institucional será pues, una unidad dotada de espacio, instalaciones y personal que funciona de manera organizada, que pretende alcanzar unas finalidades siguiendo unos programas y que singulariza y concreta una norma, regla y actividad de carácter institucional universal. El establecimiento puede verse como un objeto de vinculación (en él recibimos y entregamos insumos de todo tipo) o como un objeto de representación (en el que “tensionan” necesidades y expectativas, individuales y sociales)

Con todo lo dicho, la autoevaluación institucional debe considerar que:

- ✓ Cada centro es el habla singular de un lenguaje institucional general de la misma manera que los estructuralistas describen su campo de estudio.
- ✓ La cultura institucional incluye lenguajes propios, modalidades técnicas, formas de resolver las dificultades, maneras de manejar espacios, tiempos y recursos y concreciones de las relaciones interpersonales.
- ✓ En el desarrollo institucional lo instituido y lo instituyente forman un tándem indivisible para el sano crecimiento.
- ✓ La institución además de productos (resultados, éxitos, etc.) genera adhesiones, sentimientos de pertenencia, “espíritu de camaradería”, etc. que hacen que las personas encuentren en la institución una red de soporte y contención al mismo tiempo que una tensión por querer mantener una individuación que los haga diferentes, diversos sin llegar a despersonalizarlos.
- ✓ Mecanismos de defensa como la negación o la existencia al conocimiento son ejemplos de los obstáculos que vamos a encontrarnos en el avance hacia el conocimiento de los aspectos no manifiestos como las dimensiones sociopolíticas y psicoafectivas, entre otras.
- ✓ Otro tipo de mecanismos como la implicación institucional (se pertenezca o no a ella) son también obstáculos para evidenciar los aspectos más ocultos. De todas formas, esas “resonancias” implicadas también son los recursos disponibles para avanzar en el análisis institucional. Forman parte

del papel de la transferencia y la contratransferencia entre agentes protagonistas y agentes de soporte.

- ✓ El reto se encuentra en la búsqueda de la distancia óptima a través de la cual podemos descifrar los significados y con ello poner de manifiesto todo aquello que pueda dificultar el desarrollo institucional.

#### **2.4.16 Gestión Educativa**

##### **Concepto**

Se puede definir a la gestión, como el término que hace referencia a la acción y al efecto de gestionar y administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar.

El término gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio.

Para Ruth (2009), la gestión educativa consiste en:

- ✓ Presentar un perfil integral, coherente y unificado.
- ✓ Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos. Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- ✓ Comprometer a todos los actores institucionales.
- ✓ Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece (p. 34).

Con este antecedente se puede entender a la gestión educativa, como la esencia o deseo de administrar y dirigir que tiene toda institución educativa, para poder realizar toma de decisiones aplicadas con normas éticas y de conducta. La gestión educativa, debe siempre considerar procesos como son: la comunicación e información, la integración y el trabajo en equipo, la delegación, la motivación y el reconocimiento, la creatividad e innovación, la capacitación y el desarrollo humano y la toma de decisiones, factores que marcaran una pauta en el desarrollo de una cultura organizacional.

## **Importancia**

Hay que tener en cuenta, que la gestión educativa es la base para un óptimo liderazgo en los procesos de una organización educativa, por lo que se puede decir, que no existe una buena gestión sin un liderazgo, los dos factores son indispensables e inseparables para el desarrollo de una organización.

Teniendo claro la conceptualización de lo que es gestión educativa, debemos analizar lo que significa la gestión de calidad en las instituciones educativas y la importancia de la calidad en la educación.

Es así que toda gestión tiene que ser visualizada con un nivel de calidad, es decir debemos generar en las instituciones educativas una gestión de calidad, la misma que se convierte en la acción para el propósito de mejoramiento continuo de la institución educativa, acción que marca una interrelación entre lo académico y lo administrativo.

Entonces se puede decir que calidad es el conjunto de características y cualidades de un servicio o producto que llene las expectativas de un usuario; pero para llegar a este nivel de calidad, se necesita tener clara una visión de una gestión eficaz.

En este proceso de investigación nos concentraremos en lo que se refiere a la gestión educativa, que se puede definir como la fusión de varios elementos académicos, administrativos y humanos desarrollados por un Liderazgo Educativo, los mismos que deben interactuar e interrelacionarse.

**Gestión.-** Es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la institución caracterizada por la innovación permanente.

**Gestión Educativa.-** El modelo se constituye en un sistema de construcción, seguimiento y control de procesos y resultados que se desarrolla con la participación consciente y activa de todos los actores de la institución.

**Sistema de dirección estratégica.-** Es un sistema que busca relacionar todas las facetas del manejo de una organización para alcanzar los objetivos propuestos.

Procura la integración de todas las funciones en una acción global que mejore sustancialmente los procesos y resultados y trabaje para satisfacer plenamente las expectativas del grupo de usuarios.

#### **2.4.17 Tipos de Gestión educativa**

La gestión educativa se la puede clasificar en: la gestión de investigación, la gestión administrativa y la gestión de calidad. Es conclusión se puede decir que una gestión educativa es la interacción de varios factores que son:

- ✓ La Comunicación Educativa.
- ✓ Diseño Curricular.
- ✓ Liderazgo y Valores.
- ✓ Investigación Educativa.
- ✓ Planificación Estratégica.
- ✓ Tecnología Educativa para la Gestión.
- ✓ Legislación Educativa.
- ✓ Gestión del Talento Humano.
- ✓ Gerencia Financiera.
- ✓ Auto Evaluación.
- ✓ Evaluación Educativa.

#### **2.4.18 Gestión Administrativa**

“Es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” (Gran Plaza, 2002, p. 3,4).

Es el desarrollo de actividades planteadas el en Plan Estratégico y en el Plan Operativo Anual. Para lo cual tiene que desarrollar una práctica organizativa democrática y eficiente que promueva una participación responsable de todos los actores sociales educativos de una institución educativa o una comunidad.

## **2.4.19 Tipos de gestión administrativa**

### **Gestión de Cambio**

La “gestión de cambio” es una disciplina reciente que ha empezado a tomar cuerpo durante los años 90 y que, actualmente, se encuentra en fuerte expansión.

*A. Para mejorar la gestión de los cambios en curso, se debe tomar en cuenta:*

- ✓ La asimilación de las nuevas tecnologías de la comunicación
- ✓ Los procesos de mejora de la calidad
- ✓ Las reestructuraciones
- ✓ Las fusiones y las absorciones
- ✓ La acomodación a las nuevas circunstancias de la globalización

*B. Para potenciar la capacidad de cambio de la organización.*

Las técnicas de gestión de cambio se utilizan también para asistir los procesos de transformación que tiene como objetivo específico la potenciación de la flexibilidad de la organización educativa y su capacidad de respuesta rápida a situaciones nuevas.

### **Gestión del Cambio de Personal**

La gestión del cambio aparece como nueva área del conocimiento. La “gestión del cambio” ha surgido como disciplina diferenciada, en gran parte, a consecuencia de los fracasos registrados en muchas organizaciones e instituciones educativas, durante los últimos 30 años, al intentar adaptarse a nuevas circunstancias o cuando trataron de asimilar las nuevas tecnologías o de recomponerse después de reestructuraciones, fusiones o absorciones.

### **Gestión de Desempeño**

La gestión del desempeño es básica para el buen funcionamiento de las organizaciones modernas ya que se pueden conseguir definir planes de acción que conllevará a la mejora de resultados globales. Entre las principales tenemos:

- ✓ Valorar objetivamente las contribuciones individuales.
- ✓ Estimular a las personas para que consigan mejores resultados.
- ✓ Clarificar la importancia y significado de los puestos de trabajo.
- ✓ Identificar el grado de adecuación de las personas a los puestos.
- ✓ Optimizar las capacidades personales.
- ✓ Mejorar el rigor y la equidad de las decisiones.
- ✓ Fomentar la comunicación y cooperación entre la alta dirección y los trabajadores.

### **La Gestión por Competencias.**

*Capital Humano:* Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren a través de la experiencia en la labor docente.

*Gestión por competencias:* Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, “de lo que saben hacer” o “podrían hacer”.

### **Gestión del Conocimiento**

La gestión del conocimiento envuelve la identificación y análisis del conocimiento tanto disponible y el requerido, la planeación y el control de acciones para desarrollar activos de conocimiento con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales e institucionales educativos.

### **La Gestión de la Innovación**

Se puede definir la gestión de la innovación tecnológica como el proceso orientado a organizar y dirigir los recursos disponibles, tanto humanos como técnicos y económicos, con el objetivo de aumentar la creación de nuevos conocimientos, generar ideas que permitan obtener nuevos resultados en bien de las instituciones educativas,

La estrategia de gestión de la tecnología de una empresa suele desarrollarse teniendo presente tres elementos o ejes complementarios: Mercado, Tecnologías, Clientes.

### **Gestión Financiera**

En la Administración Financiera se toman decisiones con relación a la expansión del negocio, tipos de valores que se deben emitir para financiar el crecimiento, los términos de crédito sobre los cuales los clientes podrán hacer sus compras, la cantidad de inventarios que se deberán mantener, el efectivo que debe estar disponible, análisis de fusiones, utilidades para reinvertir en lugar de pagarse como dividendos, etc.

### **Elementos de la Gestión**

Toda institución requiere de una planificación estratégica, de parámetros e indicadores en razón de sus necesidades de carácter social, de la rendición de cuentas, de demostrar su gestión, de sus resultados y la del auditor a evaluar la gestión en cuanto a las cinco "E" estas son:

*Economía.*- Es el costo de educación en relación con otras instituciones, teniendo en cuenta la adecuada calidad de educación.

*Eficiencia.*- La eficiencia aumenta en la medida en que un mayor número de alumnos aprenden utilizando materiales, de allí sale la calidad

*Eficacia.*- Es la relación entre los objetivos y metas programados, es decir entre los resultados esperados y los resultados reales de los proyectos, programas u otras actividades.

*Ecología.*- Son las condiciones, operación y prácticas relativas a los requerimientos ambientales a su vez el impacto en el que deben ser reconocidos y evaluados en una gestión institucional de un proyecto, programa o actividad.

*Ética.*- Es la identidad de una institución expresada en la moral y en el comportamiento individual y grupal de los funcionarios de la institución, basada

en sus deberes, en su ética, en las leyes, en las normas constitucionales de la ley de educación.

### **Factores básicos de la Gestión.**

*Clima Organizacional o Ambiente.* “Dentro de la propuesta de gestión debe merecer especial importancia el clima institucional, las actitudes, creencias, prácticas, valores y motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones interpersonales, en cuanto educan.” (Núñez, 2005, p. 22).

*Los Procesos de Gestión.* Es la participación responsable de los agentes educativos en la selección, desempeño, control y evaluación.

*La Organización Flexible.* Son las formas de adaptarse o no adaptables a las mejoras del servicio educativo institucional.

*Las Relaciones con la Comunidad.* Se debe realizar a través del trabajo coordinado con todos los actores sociales educativos, convenios con otras organizaciones y promoción educativa comunal.

### **Auditoría de Gestión**

Es una poderosa herramienta de apoyo efectivo a la gestión de las empresas, donde se puede conocer las variables y los distintos tipos de controles que se deben producir en la empresa. Se tiene en cuenta la descripción y análisis del control estratégico, el control de eficacia, cumplimiento de objetivos empresariales, el control operativo o control de ejecución y un análisis del control como factor clave de competitividad.

### **Evaluación de la Gestión**

Se refiere que para medir la eficiencia y eficacia es necesario hacer un proceso de evaluación de la gestión, entendida ésta como los métodos que la dirección de una institución establece en forma periódica y sistemática para medir el resultado de sus actividades y la responsabilidad del funcionario en relación con unos

estándares de resultados esperados proyectando acciones a futuro en busca de un mejoramiento continuo.

#### **2.4.20 Capacitación**

Pese a todos los esfuerzos realizado por un país para elevar los niveles de capacitación de su población, será indispensable un afán intenso en este sentido por parte de las organizaciones educativas, para lograr el aprendizaje humano y el de las instituciones educativas, con una planeación y preparación rigurosa con el objeto de lograr los retos que ponen a prueba la inventiva, creatividad, dedicación y carácter que solo pueden ser superado por personas con la firmeza, la entereza y el profesionalismo necesario.

Dentro de este orden de ideas, “es un proceso intermedio que apunta a lograr que quienes trabajan lo logran con excelencia tal como el sistema lo requiere” (Blake, 2003, p.19). En relación a lo que plantea el autor, la capacitación es un proceso importante que los individuos debieran tomar en cuenta el momento de asumir responsabilidades, porque se hace necesario de esfuerzos formativos personales y organizacionales para responder a las necesidades del medio laboral. Ya que se está actualmente frente a una falta de conocimiento, habilidades o actitudes que están conspirando contra un desempeño, ya que el proyecto no se lleva a cabo, porque quienes deben ejecutarlo no están suficientemente capacitados para ello.

Dentro de este marco de ideas, Schermerhom, Hunt y Osborn (s.f) plantean a la capacitación como “el conjunto de actividades que proporcionan la oportunidad de adquirir y mejorar habilidades con el puesto de trabajo” (p.132). Además de la inicial, la capacitación tendiente a mejorar las habilidades es importante y debe cubrir áreas como habilidades en computación, diversidad, hostigamiento sexual e implementación de nuevos sistemas o tecnologías.

La capacitación puede darse en el puesto de trabajo, fuera de éste, o adoptar ambas formas. La capacitación en el puesto de trabajo es la instrucción que se recibe en el sitio o lugar de trabajo, mientras se desarrolla el mismo. Formas

comunes de este tipo de capacitación son las prácticas profesionales o de interno, las prácticas para el aprendizaje de un oficio y la rotación del puesto. Las prácticas profesionales o de interno representan una oportunidad para que los estudiantes obtengan una experiencia en el mundo real. Según lo planteado por el autor, la capacitación es una herramienta importante para cualquier individuo, ya que le permite crear intelectualmente y adquirir nuevas habilidades interpersonales de liderazgo, de administración estratégica y otras habilidades complejas, que requieren mayor esfuerzo.

En el mismo orden de ideas, “los requerimientos hacia el proceso de capacitación lo componen los que provienen de los aspectos tecnológicos” (Blake, 2003, p. 55). Como ya se ha dicho anteriormente, la incorporación del fenómeno educativo en el contexto de las organizaciones las obligó a repensar en todo el conjunto de sus recursos, formas y modalidades para adaptarse a las nuevas necesidades y requerimientos del mundo de la tecnología y las demandas que les son características.

Las restricciones en los tiempos, la importancia del factor motivacional, la necesidad de mantener una adecuada relación costo beneficio, los requerimientos propios de la educación de los adultos, las dificultades para transferir y sostener lo aprendido, el procesamiento preciso de las necesidades y la dificultad para seleccionar contenidos adecuados a ellas han producido entre otros elementos, la necesidad de revisar, crear, modificar y adaptar métodos, técnicas y medios educativos para poder responder con eficiencia a las demandas.

Se deberá orientar a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas, la capacitación atiende la parte de la educación de los adultos que se vincula con su realidad de trabajo.

Un conjunto de particularidades marca los matices distintivos de esta actividad que, sin perder las características propias de todo fenómeno educativo, debe asegurar una clara visualización del destino del aprendizaje y de sus

consecuencias, desarrollar un sistema complejo de decisiones para definir la participación del personal que elabora en las organizaciones y hacen que las actividades se puedan resolver sin escatimar restricciones de tiempo, oportunidad y espacio para el aprendizaje y mostrar fuertes compromisos tanto a las organizaciones como los docentes con los resultados del proceso.

#### **2.4.21 Capacitación docente**

Frecuentemente, la capacitación docente ha sido simplificada y entendida como la adquisición de conocimientos teóricos y complementarios a la formación inicial.

Es necesario comprender que es un proceso formativo que va más allá de conocer estructuras teóricas donde se obvia la práctica docente y la capacitación en “algo”, la capacitación debe ser “en todas las áreas, que tenga la capacidad colectiva de auto organización, autonomía y responsabilidad ética, capacidad de trabajo en equipo, actualización constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional” (Torres, 1996, p.89).

En esta línea, la autora diferencia la formación y capacitación, entendiendo este último como un concepto más limitado, orientado al desarrollo de capacidades y habilidades específicas para la acción. En este sentido, “argumentando la necesidad de entender la preparación de los educadores no única ni principalmente como capacitación sino, sobre todo, como formación” (Torres, 1997, p.14).

Si bien es cierto que las capacitaciones han sido con el fin contribuir y apoyar al mejor desempeño del docente, en el momento están siendo cuestionada, ya que no responde a las necesidades que la educación requiere, la formación docente está en el banquillo, a nivel mundial se ha dado a conocer estudios que muestran que no existe una relación necesaria entre formación docente y mejoría de la calidad de enseñanza y de aprendizaje en el medio educativo.

#### **2.4.22 Objetivos de la formación y capacitación docente.**

La formación y capacitación tiene como finalidad ampliar y dotar de conocimientos pedagógicos y metodológicos a los docentes para un buen

desempeño de su labor. Es el proceso de preparación de una persona que ejerce o aspira ejercer la docencia

En este sentido, los programas de formación y capacitación deben tener como finalidad ampliar los conocimientos en metodología de enseñanza y en evaluación institucional a los docentes en ejercicio. Además, es una obligación del docente estar constantemente capacitándose y actualizándose para ejercer de manera eficiente su labor.

Con respecto a la formación docente Tedesco (1993) señala que:

la formación docente, entendida sobre todo como un proceso permanente de reflexión y problematización sobre la propia práctica (en particular, la práctica concreta del aula, que es donde los maestros expresan sus pensamientos), analizándola y conformándola colectivamente con otros colegas, en grupo, rompiendo de esa manera con el aislamiento tradicional de la práctica pedagógica. Se propone dar preponderancia a esta manera de entender la formación docente, más que a la formación inicial, al dictado de cursos, etc. (p.110)

Esto implica que la formación y capacitación de docentes, no sólo debe limitarse a la transmisión de conocimientos sobre habilidades metodológicas de enseñanza, sino que debe tener conocimientos respecto al manejo en todo sentido dentro de la institución educativa, además, la formación docente no solamente debe consistir en cursos de formación o capacitación por temporadas, sino que el docente debe estar en permanente formación.

#### **2.4.23 Programa de Capacitación**

El Programa de Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos, constituye un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores de una empresa o institución.

Dicha capacitación permitirá que los docentes brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos educativos como: elevar el rendimiento académico, la moral y el ingenio del docente.

Para elaborar un programa de capacitación en una institución, es preciso haber realizado antes el diagnóstico de las capacidades actuales y potenciales de los recursos humanos y ello es así porque la formación, como medio que es y no fin en sí mismo, debe partir del análisis de la evolución previsible de las situaciones de trabajo y de las capacidades de desarrollo de las personas para mejorar y cambiar dichas situaciones de trabajo y con respecto a las personas, acceder a una situación de desempeño mejorado y apoyar el desarrollo de sus carreras profesionales.

#### **2.4.24 El proceso de elaboración de un programa de capacitación.**

El número y variedad de planes o programas de capacitación son muy grandes en una institución de gran envergadura, al igual que su duración; puede ser horas, días, meses o años. El tipo de capacitación que se adoptará en una institución dependerá: del tamaño de la institución, de las facilidades para el desarrollo del programa y de lo que se quiera enseñar específicamente. La mayoría de los programas de capacitación para docentes inciden más en las habilidades para la enseñanza aprendizaje.

Los programas de capacitación de personal docente van desde el planeamiento hasta la evaluación de tareas.

La programación de la capacitación exige una planeación que incluya lo siguiente:

- ✓ Enfoque de una necesidad específica cada vez.
- ✓ Definición clara del objetivo de la capacitación.
- ✓ División del trabajo a ser desarrollado, en módulos, paquetes o ciclos.
- ✓ Elección de los métodos de capacitación, considerando la tecnología disponible.

Definición de los recursos necesarios para la implementación de la capacitación, como tipo de entrenador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, otros.

Definición de la población objetivo, es decir, el personal que va a ser capacitado, considerando:

- ✓ Número de personas.
- ✓ Disponibilidad de tiempo.
- ✓ Grado de habilidad, conocimientos y tipos de actitudes.
- ✓ Características personales de comportamiento.

Local donde se efectuará la capacitación, considerando las alternativas en el puesto de trabajo o fuera del mismo, en la institución o fuera de ella.

Época o periodicidad de la capacitación, considerando el horario más oportuno o la ocasión más propicia.

#### **2.4.25 Cálculo de la relación costo-beneficio del programa.**

Control y evaluación de los resultados, considerando la verificación de puntos críticos que requieran ajustes o modificaciones en el programa para mejorar su eficiencia.

Una vez determinada la naturaleza de las habilidades, los conocimientos o comportamientos terminales deseados como resultado de la capacitación, el siguiente paso es la elección de las técnicas que van a utilizarse en el programa de capacitación con el fin de optimizar el aprendizaje.

#### **2.4.26 Programación y desarrollo de la capacitación.**

Una vez hecho el diagnóstico de capacitación, sigue la elección y prescripción de los medios de capacitación para sanar las necesidades percibidas. Una vez que se ha efectuado la determinación de las necesidades se procede a su programación.

La programación de la capacitación está sistematizada y fundamentada sobre los siguientes aspectos, que deben ser analizados durante la determinación:

- ✓ ¿Cuál es la necesidad?

- ✓ ¿Dónde fue señalada por primera vez?
- ✓ ¿Ocurre en otra área o en otro sector?
- ✓ ¿Cuál es su causa?
- ✓ ¿Es parte de una necesidad mayor?
- ✓ ¿Cómo resolverla, por separado o combinada con otras?
- ✓ ¿Se necesita alguna indicación inicial antes de resolverla?
- ✓ ¿La necesidad es inmediata?
- ✓ ¿Cuál es su prioridad con respecto a las demás?
- ✓ ¿La necesidad es permanente o temporal?
- ✓ ¿Cuántas personas y cuántos servicios alcanzarán?
- ✓ ¿Cuál es el tiempo disponible para la capacitación?
- ✓ ¿Cuál es el costo probable de la capacitación?
- ✓ ¿Quién va a ejecutar la capacitación?

La determinación de necesidades de capacitación debe suministrar las siguientes informaciones, para que la programación de la capacitación pueda diseñarse:

- ✓ ¿QUÉ debe enseñarse?
- ✓ ¿QUIÉN debe aprender?
- ✓ ¿CUÁNDO debe enseñarse?
- ✓ ¿DÓNDE debe enseñarse?
- ✓ ¿CÓMO debe enseñarse?
- ✓ ¿QUIÉN debe enseñar?

#### **2.4.27 Organización de la capacitación.**

Está referido a la materialización del planeamiento, estableciendo la programación de las acciones de cómo se desarrollará el plan de capacitación y desarrollo, entre estas acciones se deben considerar las siguientes:

#### **2.4.28 Fijación de la fecha y hora del evento.**

- ✓ Determinación del auditorio adecuado donde se desarrollará el evento.
- ✓ Contratación de los instructores.

- ✓ Selección de participantes.
- ✓ Designación de los coordinadores.
- ✓ Preparación de los medios y materiales.
- ✓ Elaboración y manejo de la base de datos

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Enfoque de la Investigación**

El trabajo de investigación sostuvo un enfoque cualitativo porque apunta a explicar las múltiples relaciones participativas de la comunidad en estudio, las implicaciones filosóficas, epistemológicas, humanas que están presentes dentro de un contexto no generalizable, que se presenta de manera holística asumiendo una realidad única y dinámica, mediante esta perspectiva se diseñaron propuestas de solución adecuadas y oportunas al problema planteado en esta investigación, de esa manera se consiguió un documento con la debida fundamentación bibliográfica y con el aporte personal de las experiencias adquiridas.

#### **3.2 Modalidad de la Investigación.**

Para la ejecución de la investigación se utilizó las siguientes modalidades:

- ✓ Investigación Bibliográfica- Documental

Se trata de una investigación de carácter bibliográfica por cuanto la información utilizada se obtuvo y amplió utilizando el criterio, las teorías, conceptualizaciones de diferentes autores, de fuentes documentales como libros, tesis.

- ✓ Investigación De Campo:

La presente investigación está enmarcada dentro de la modalidad de campo el estudio sistemático de los hechos, se realizó en el lugar en que se producen, tomando contacto con la realidad de los establecimientos educativos investigados para obtener información.

- ✓ Proyecto factible:

Proyecto factible según Yépez (2010)

Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución desde apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p. 32)

Se refiere a una modalidad particular de investigación, que consiste en la elaboración y desarrollo de una propuesta de un programa de capacitación operativa asequible, para solucionar un problema presentado en las instituciones educativas del barrio San Felipe.

### **3.3 Forma y nivel de la investigación.**

La forma de la presente investigación corresponde a la aplicada, es decir toma los principios básicos de la investigación pura y los utiliza para analizar y proyectar sobre la propuesta.

#### **✓ Investigación Descriptiva**

Se trata de una investigación de tipo descriptivo porque se conoció de manera detallada y concreta el problema que guarda características de medición precisa, siendo una investigación de interés social.

El presente trabajo demostró una asociación de variables, buscó medir el grado de relación entre ellas, determinando las tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

El tipo de la investigación es integrativo porque es de campo y documental, entendiéndose por investigación de campo, como dice Pérez, (2002), al “estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos” (p. 134).

En esta modalidad, el investigador tomó contacto en forma directa con la realidad, para obtener información, de acuerdo con los objetivos del proyecto.

La investigación documental- bibliográfica, según Pérez (2002), menciona.

Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos(fuentes primarias) o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones. (p. 135).

Es decir que esta investigación recopiló diversos criterios, teorías e investigaciones de varios autores relacionados al ámbito educativo para ampliar conocimientos sobre las variables y relacionar temas de interés.

### **3.4 Metodología de la Investigación.**

Este estudio se lo clasifica como no Experimental por cuanto es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos.

Esta situación consiste en recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se construye una realidad.

En cambio, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

### 3.5 Unidad de estudio (población y muestra)

La siguiente investigación se realizó en las instituciones educativas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” de la parroquia Eloy Alfaro, cantón Latacunga provincia de Cotopaxi en el periodo 2013-2014

Dado que la población es pequeña, finita y manejable, no se requiere seleccionar muestra ni muchos menos trabajar con técnicas de muestreo. Se trabajó con el 100%, es decir 6 directivos y 64 docentes.

Para tal decisión se tomó en cuenta el criterio de Sabino (1994), quien al respecto de la muestra señala que solo cuando es...”muy amplio el universo de investigación se debe definir una muestra representativa del mismo”. (p. 107)

En lo que respecta a los estudiantes comprendidos entre hombres y mujeres se consideró aplicar a 180 estudiantes del 9no grado de EGB, siendo una población confiable por encontrarse en un nivel educativo más alto dentro de los establecimientos investigados, poseedores de conocimientos adquiridos en su trayectoria estudiantil permitiendo obtener datos confiables en el desarrollo de la investigación.

#### Población

Nº	DETALLE	Nº
1	Directivos	6
2	Docentes	64
3	Estudiantes	180
<b>TOTAL</b>		<b>250</b>

Fuente: Escuela “Ana Páez”, Escuela “Manuel Salcedo”  
Elaborado por: Jimena Zambrano

### 3.6 Métodos y técnicas empleadas

Para esta investigación se empleó el método científico.

Bunge (2004) “Las ciencias difieren solo en las tácticas que usan para la resolución de sus problemas particulares pero todas comparten el Método Científico” (p. 14).

El método científico es un rasgo característico de la ciencia, de la forma que si no hay método científico no hay ciencia, de esta manera el método científico es un conjunto de normas y reglas que marcan un camino en el proceso de investigación y que evitan perderse en este.

El método científico constituye un procedimiento para tratar un conjunto de problemas, pero cada clase de problemas requiere un conjunto de métodos o técnicas especiales.

Se empleó además el método Inductivo ya que partiendo del problema en estudio se generalizó en las conclusiones a las que se llegó, el método Deductivo, permitió formular criterios particulares tomando como base los hechos generales. El método Analítico apoyó en el análisis de la información recolectada para llegar a la síntesis en las conclusiones del estudio.

Las técnicas e instrumentos que se aplicaron son:

*A). Técnicas para recolectar información.*

Insitu:

- ✓ Encuesta aplicada a docentes y estudiantes
- ✓ Datos históricos.

*B). Técnicas para el procesamiento y análisis de datos de manera cuantitativa;*

- ✓ Tabulación de datos.
- ✓ Tablas estadísticas
- ✓ Representaciones Gráficas
- ✓ Análisis e interpretación de resultados

*C). Desarrollo de la contrastación*

Se han aplicado técnicas organizativas tendientes a recopilar datos referentes a las variables de incidencia.

*D) Cuestionario*

Directo. Indirecto, utilizado para formular las preguntas de la encuesta.

### 3.7 Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: Evaluación Institucional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Evaluación Institucional hace referencia, a si las instituciones cumplen o no con los objetivos para los que fueron creadas, si alcanzan sus metas de manera eficiente, y si su perfil satisface las necesidades del contexto.</p>	<p>Evaluación, medición y control. Características de la evaluación Principios de la evaluación Funciones y propósitos de la evaluación Evaluación institucional Modelos de evaluación Modelos de evaluación institucional Autoevaluación Institucional</p>	<p>Evaluación y medición. Evaluación y Control Formativa Criterial Decisoria Integral Continuo</p>	<p>¿Las herramientas del sistema de planificación y de evaluación, son adecuadas? ¿Se organizan actividades que promueven el trabajo en equipo de manera permanente? ¿Piensa Ud. Que un proceso de autoevaluación institucional beneficiaría a la calidad educativa?</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>

Variable Dependiente: Gestión Educativa y Administrativa

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Habilidad de articular a todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos.</p>	<p>Gestión Tipos de gestión educativa Gestión administrativa Tipos de gestión administrativa Elementos de la gestión Factores básicos de la gestión Auditoria de gestión Evaluación de la gestión</p>	<p>-Estilo de gestión. -Gestión pedagógica curricular. -Gestión Administrativa de recursos y talento humano. -Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía. Gestión con la comunidad. Eficacia Eficiencia</p>	<p>¿Cómo ve el trabajo de los directivos del establecimiento? ¿Cómo considera la capacidad que tiene el docente del grado en que se encuentra su representado, para enseñar lo necesario a los estudiantes? ¿La gestión del directivo en cuanto a la administración del recurso económico y talento humano es adecuado?</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>

Variable Interviniente: **Programa de capacitación**

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Proceso de autoestudio que al aplicarlo mejorará la calidad académica y la gestión; así como para la rendición de cuentas a la comunidad, propicia la transparencia y la honestidad, y es útil para visibilizar la competencias que tienen las instituciones educativas, sus debilidades y sus aciertos.</p>	<p>Capacitación Capacitación docente Objetivos de la formación y capacitación docente Programa de capacitación Proceso de elaboración de un programa Desarrollo de la capacitación Organización de la capacitación</p>	<p>Enfoque Definición División Elección</p>	<p>¿Participaría Ud. De un programa de capacitación para procesos de autoevaluación institucional? ¿Quisieras que los docentes participen de una capacitación para mejorar en los procesos de evaluación en su institución?</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>

Elaborado por Jimena Zambrano

- **Variable Independiente** Evaluación Institucional
- **Variable Dependiente** Gestión Educativa y Administrativa
- **Variable Interviniente** Programa de Capacitación en Procesos de Autoevaluación.

### **3.8 Procedimientos de la Investigación**

Para el proceso de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de los instrumentos de investigación como es la encuesta a los 6 directivos, 64 docentes y 180 estudiantes de las diferentes instituciones educativas, se estableció el siguiente procedimiento:

- ✓ Se definió la población a ser estudiada.
- ✓ Selección de la Técnica que fue aplicada en la investigación.
- ✓ Se eligió los instrumentos adecuados con relación al tema de estudio.
- ✓ Diseñó de los instrumentos, acorde a la técnica aplicada.
- ✓ Validación de instrumentos diseñados para obtener resultados precisos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos propuestos a la población de estudio.
- ✓ Tabulación de datos, determinando la causa del problema identificado.
- ✓ Proceso de datos de tal manera que los resultados se visualizaron en gráficos y tablas estadísticas.
- ✓ Análisis e interpretación de resultados con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- ✓ Se efectuó la verificación de la hipótesis
- ✓ Finalmente se estableció las conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Breve caracterización de las Instituciones en investigación

Las instituciones educativas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo “, escuelas centenarias de la provincia de Cotopaxi, ofertan una educación a una población de 1500 estudiantes entre hombres y mujeres desde los 5 años de edad hasta los 12 años comprendidos entre los subniveles: preparatoria, elemental, básica y superior.

La Escuela de educación Básica “Ana Páez”, es una institución educativa centenaria que ha permitido el progreso de la parroquia, el cantón, la provincia y el país entero, de su seno salieron grandes hombres y mujeres, en sus aulas compartieron sabios conocimientos que aperturaron el deseo de salir adelante y servir a su pueblo.

La historia cuenta con documentos y por medio del conocimiento de los hombres y mujeres que vieron y conocieron sus procesos por los cuales tuvo que pasar, hasta llegar lo que hoy es la legendaria “ANA PÁEZ”. Así dice la historia.

Por el año 1867 nace una institución educativa pagada por los padres de familia, laborando en una casa arrendada, con el pasar del tiempo el crecimiento de la población aumento también el número de estudiantes y el deseo de tener un espacio propio y adecuado para realizar la práctica de enseñanza- aprendizaje. Es así como logran obtener como donación por parte de las hermanas Páez, la casa que en su momento fuera la fábrica de pólvora.

Posteriormente surge la necesidad de tener una institución solo para niñas; es por esta razón que se separan varones y mujeres dando lugar a la aparición de 2 nuevas instituciones como son la escuela “Ana Páez” que prestaba los servicios

en la educación de niñas, bajo la dirección de la maestra Rosa Elvira Albán Olguín; y la escuela “**Manuel Salcedo**” para la formación de los estudiantes varones.

El funcionamiento sería mejor contando con un espacio propio, por lo que gestionando ante el Ministerio de Educación se logra que, el mencionado ministerio compre la planta física al señor Paúl Williams, quienes comparecen para dar en perpetua enajenación al gobierno del Ecuador elevando a escritura pública a favor del Ministerio de Educación y como notario al Sr. Olmedo del Pozo. Esta compra realiza el estado por un valor de \$ 90 (noventa sucres) siendo presidente de la república el Sr. Galo Plaza. La escritura pública se efectúa el 19 de Septiembre de 1967, este beneficio se hizo efectivo con lo establecido en el artículo setenta y cinco de la Ley Orgánica de Hacienda, que informa de la existencia de fondos disponibles para poder atender este compromiso.}El inmueble contaba con un área de 1304 m con los siguientes linderos al norte propiedad del sr. Rafael Álvarez, al sur herederos del sr. Teodomiro Terán, al este el sr. Carlos Zúñiga y al Oeste plaza pública; contaba con una casa principal en una construcción de piedra pómez, con bases de cal de dos pisos y un subterráneo que mira hacia la plaza; la superficie construida es de 300m, en la parte central con un galpón de 38 m de largo por 4 de ancho, el mismo que tiene dos cuartos pequeños cada espacio ha sido modificado, suplantado y aprovechado de la mejor manera, para dar mayor comodidad y atención a los estudiantes que deseoso del saber han llegado hasta la vieja casona .Cabe mencionar que tanto docentes como dicentes se han acoplado al trabajo aun siendo aulas antipedagógicas.

Fueron transcurriendo los años e incrementado el número de estudiantes por la calidad de educación que ha ofertado nuestra institución han llegado estudiantes de todo su contorno, siendo cada vez mayor la necesidad de contar con un espacio que permita atender las necesidades individuales.

Al retirarse de sus labores por sus años de servicio la señora Rosa Elvira Albán llega a la dirección de esta institución la señora María Adelaida Ayala Lozada para continuar buscando días mejores. En el cumplimiento de su deber y con su salud quebrantada fallece la señora directora, en cuya memoria llevó su nombre el

entonces Jardín de Infantes “María Adelaida Ayala Lozada” adscrita a la escuela “Ana Páez”.

Como corresponde llega el remplazo a la Dirección el Sr. Lic. Luis Enrique Peñaherrera G. quien cumplió con el período 1983-1985.

La labor docente sigue con un nuevo director el Sr. Manuel María Rivera Tapia, dejando huellas a su paso durante su gestión. La necesidad de dar mejor atención al estudiantado hizo que gestiones del sr. Manuel Rivera permita la calificación de tres aulas y media, prefabricadas que permitirían albergar a más estudiantes que buscan superarse.

Los embates de la naturaleza no se hacen esperar y es así como el terremoto de marzo de 1995 de Pujilí, afectó gravemente nuestro establecimiento educativo que quedó cuarteadas las paredes en gran magnitud por lo que las labores educativas tuvieron que sufrir una alteración; mismo que con susto en trabajar en horario vespertino en las aulas de la escuela “Manuel Salcedo”, en el horario de 13H00 a 18H00 horas.

Buscando una solución emergente y con la ayuda del Sr. Alcalde de ese entonces Dr. Rubén Terán se restaura parcialmente las paredes grapando los espacios cuarteados.

Al jubilarse el Sr. Rivera en el año de 1996, la Dirección del establecimiento queda en manos de la Lic. Gladys Gallo en calidad de Directora encargada y viendo la necesidad apremiante se analiza en el seno del equipo de maestros que en ese entonces laboraban en esta escuela, se decide buscar un terreno que permita la edificación de una nueva planta que preste las facilidades a sus educandos. En vista de esta necesidad se orienta a conseguir un terreno ubicado al occidente del centenario, quedando en un intento fallido. Sin perder la esperanza y aprovechando la unidad existente en el grupo de maestros y conocedores de que existía un espacio abandonado al oriente de la avenida Iberoamericana, nos dirigimos al Ilustre Municipio para solicitar la apropiación de este inmueble.

Con la llegada del director titular el Sr. Jorge Ramírez Atiaga, se continúa con las gestiones de expropiación del predio, llega el día esperado por todos y es así como el 26 de Mayo de 1999 hacen la entrega formal de los predios que fueron de la familia Samaniego a favor de la Escuela “Ana Páez, acto presidido por el Sr. Dr. José Rubén Terán, Sres. concejales y funcionarios departamentales que tomaron la decisión acertada de atender a la comunidad educativa frente al magno esfuerzo y demostración de servicio reciben como beneficiarios el Sr. Jorge Ramírez , personal docente, docente, de servicio y padres de familia, quienes con un acto de gratitud y reconocimiento comunican a la prensa local-

Una vez inaugurado se ocupa las instalaciones existentes, se adecuan los cuartos para que funcione como aulas con el Jardín de Infantes “María Ayala” con 3 paralelos y el Departamento de apoyo pedagógico.

Frente a una autogestión eficiente y eficaz se presenta un proyecto ante el FISE, proyecto que fue aprobado por los argumentos presentados; como la declaratoria de emergencia institucional por lo que se toma en prioridad, aprobando en primera instancia 2 bloques con 6 aulas cada uno mismas que podemos decir son pedagógicas.

Las autogestiones no desmayan por lo que se consigue la planta administrativa en varias etapas, por parte de la Ilustre Municipalidad.

Con el incremento de estudiantes, las necesidades también se incrementan por lo que acudimos al Consejo Provincial del cual fuimos beneficiarios de un bloque de 3 aulas de hormigón. Frente a la administración existen algunas observaciones llevando en su lugar la Msc. Martha Proaño el 7 de abril del 2007, en calidad de directora. La directora en mención continuando con la gestión logra que se incremente 2 aulas sobre el bloque de hormigón esta administración dura hasta el 11 de agosto del 2008, quedando en su remplazo el Msc. Agustín Camino de la misma manera permanece en funciones durante un año. Nuevamente se realiza un encargo al Sr. José Huertas quien permanece hasta la llegada de la Lic. Jimena M Zambrano O. directora titular quien asume la dirección, ganando un concurso de méritos y oposición, a partir del 09 de Enero del 2012 hasta la actualidad.

**4.2 Resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta dirigida a 6 directivos y 64 docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo”.**

**Pregunta N.- 1**

**¿Usted cree que la institución educativa cumple con los objetivos trazados para alcanzar una educación de calidad?**

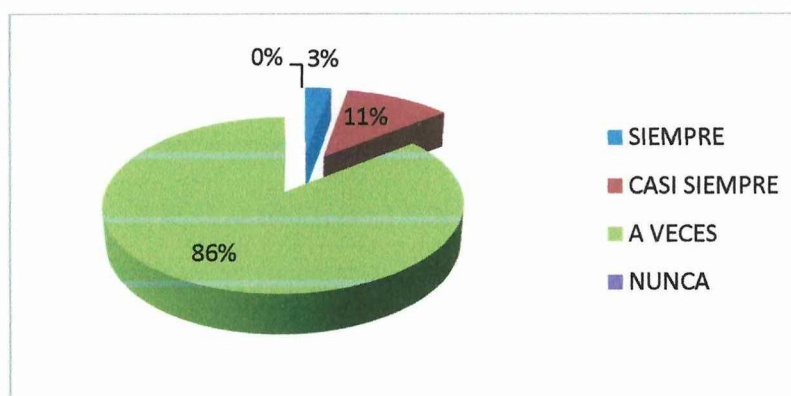
**TABLA N° 1**  
**Objetivos orientados**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>SIEMPRE</b>	2	3%
<b>CASI SIEMPRE</b>	8	11%
<b>A VECES</b>	60	86 %
<b>NUNCA</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano

**GRÁFICO N° 1**  
**Objetivos orientados**



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

**Interpretación.**

Según los resultados se determina que el 3% responden siempre, el 11% casi siempre y el 86% que es la mayoría responde a veces, por lo que es necesario plantear objetivos claros, concretos, precisos orientados para alcanzar una educación de calidad y así llegar al 100% del cumplimiento.

## Pregunta N.- 2

¿Cómo ve el trabajo de la institución en los procesos administrativos y educativos?

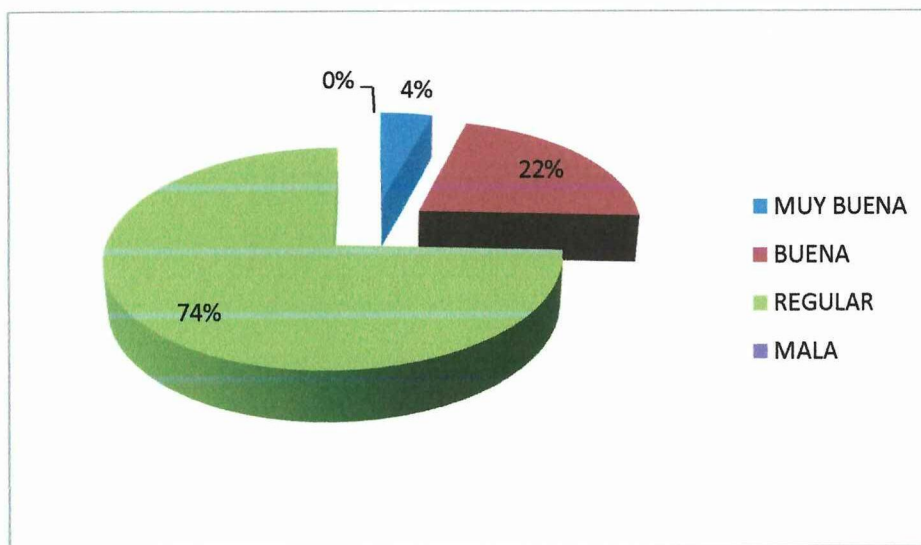
TABLA N° 2  
Procesos administrativos y educativos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>MUY BUENA</b>	3	4%
<b>BUENA</b>	15	22 %
<b>REGULAR</b>	52	74 %
<b>MALA</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	70	100%

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 2  
Procesos administrativos y educativos



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano

### Interpretación.

De la tabla se desprende que el 4% manifiestan muy buena, el 22% buena y el 74% regular; por lo que se determina que los procesos administrativos y educativos no son muy buenos, los mismos que podrían ser un determinante en el proceso de evaluación de las instituciones educativas como no favorables.

### Pregunta N.- 3

¿Las herramientas del sistema de planificación curricular y de evaluación son adecuadas?

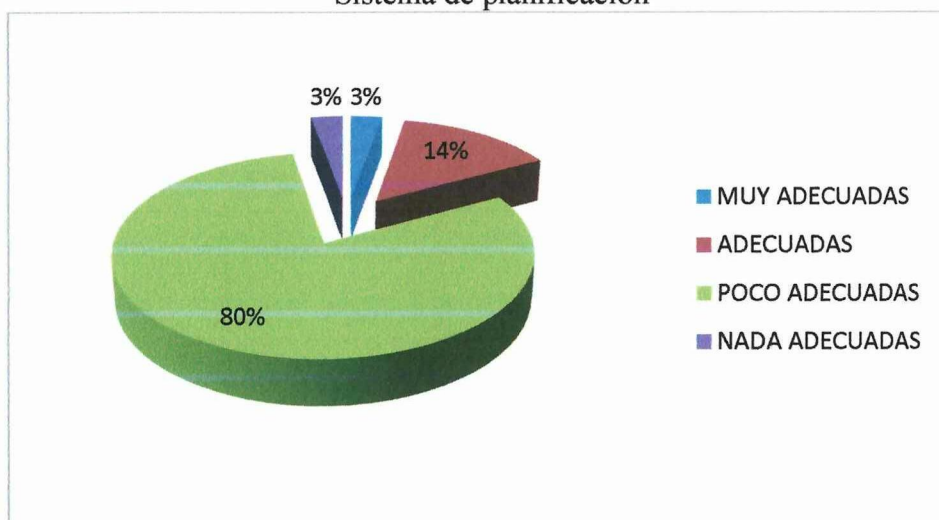
TABLA N° 3  
Sistema de planificación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>MUY ADECUADAS</b>	2	3%
<b>ADECUADAS</b>	10	14%
<b>POCO ADECUADAS</b>	56	80%
<b>NADA ADECUADAS</b>	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 3  
Sistema de planificación



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Se puede observar que el 3% de los encuestados manifiestan que son muy adecuadas, el 14% adecuadas, el 80% poco adecuadas y un 3% nada adecuadas, desprendiéndose una necesidad de mejorar el sistema de planificación curricular y evaluación para lograr una correcta organización curricular y un aprendizaje significativo.

#### Pregunta N.- 4

¿Cómo considera los aprendizajes alcanzados por los estudiantes en las diferentes áreas de estudio frente a una evaluación institucional?

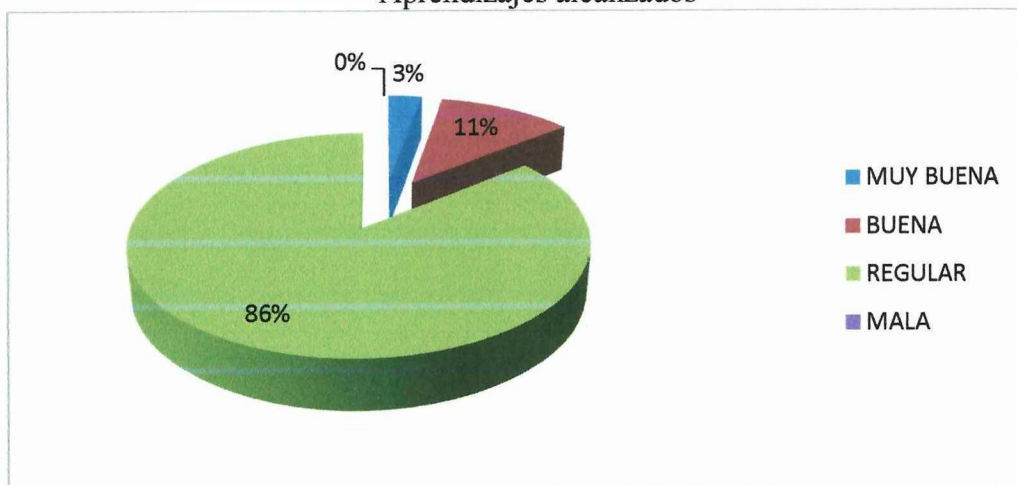
TABLA N° 4  
Aprendizajes alcanzados

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENA	2	3%
BUENA	8	11%
REGULAR	60	86%
MALA	0	0%
TOTAL	70	100%

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 4  
Aprendizajes alcanzados



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

#### Interpretación.

Con los resultados obtenidos se puede identificar que el 3% manifiesta muy buena en 11% buena, el 86% regular y 0% mala, de esta tabulación se muestra que los estudiantes no estarían preparados a una evaluación institucional por lo que se podría obtener una calificación negativa por parte de la institución evaluadora.

### Pregunta N.- 5

¿Piensa Ud. que un proceso de autoevaluación institucional beneficiaría a la calidad educativa?

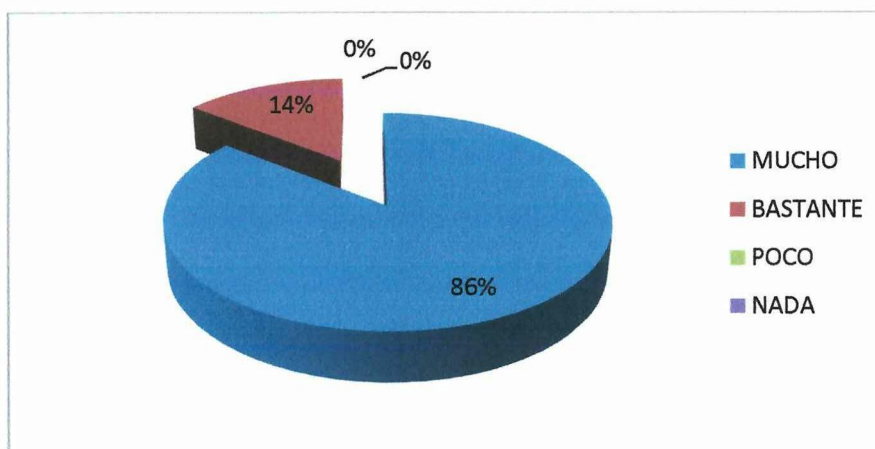
TABLA N° 5  
Proceso de Autoevaluación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	60	86%
CASI SIEMPRE	10	14%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 5  
Proceso de Autoevaluación



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

De la tabla se desprende que el 86% de los encuestados manifiestan siempre, el 14% casi siempre y las otras alternativas no tienen porcentaje alguno, así se puede evidenciar que los procesos de autoevaluación institucional son muy importantes para brindar una educación de calidad y cumplir con los estándares requeridos.

### Pregunta N.- 6

**¿En su calidad de docente o administrativo estaría dispuesto a sujetarse a los cambios innovadores constantes que se producen en el ámbito educativo?**

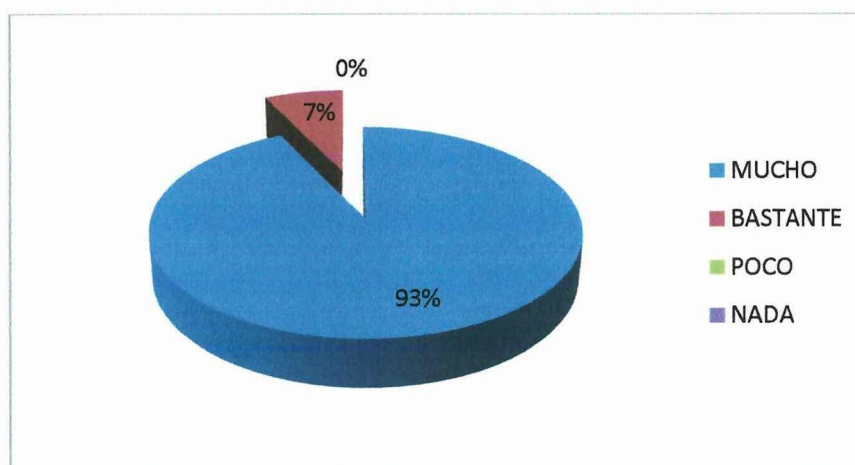
TABLA N° 6  
Cambios innovadores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUCHO	65	93%
BASTANTE	5	7%
POCO	0	0%
NADA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 6  
Cambios innovadores



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados obtenidos de los encuestados un 93% manifiesta mucho y un 7% bastante, considerando un porcentaje nulo entre poco y nada por lo que nos conlleva a un porcentaje alto de los docentes y administrativos en estar dispuestos a participar en los cambios que se producen en el ámbito educativo de hoy en día.

### Pregunta N.- 7

¿Cree usted fundamental la capacitación de los docentes para fortalecer los procesos de aprendizajes y su aplicación en la evaluación institucional?

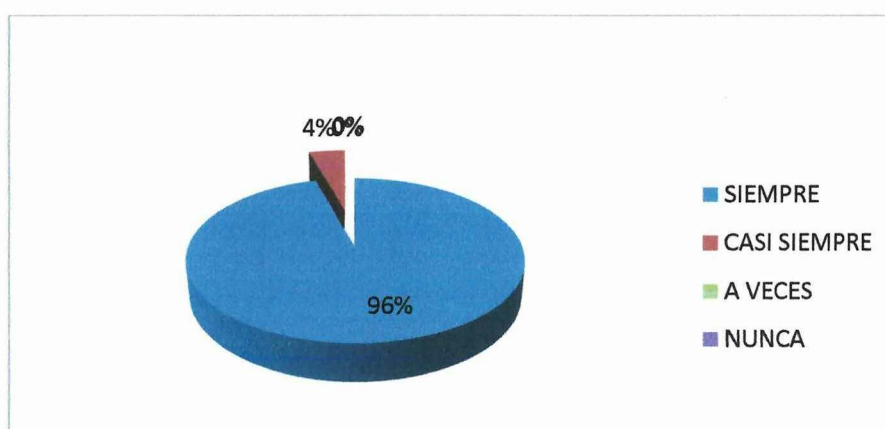
TABLA N° 7  
Fundamental capacitación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	67	96%
CASI SIEMPRE	3	4%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 7  
Fundamental capacitación



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Se puede observar que un 96% consideran que siempre es fundamental una capacitación, y un 4% manifiestan que casi siempre, llegando a determinar que la capacitación es una fortaleza dentro de los aprendizajes además de potencializar los procesos evaluativos dentro de las instituciones educativas.

### Pregunta N.- 8

**¿Con el conocimiento del modelo de evaluación institucional mediante una capacitación, los estudiantes desarrollarán mejor sus aprendizajes?**

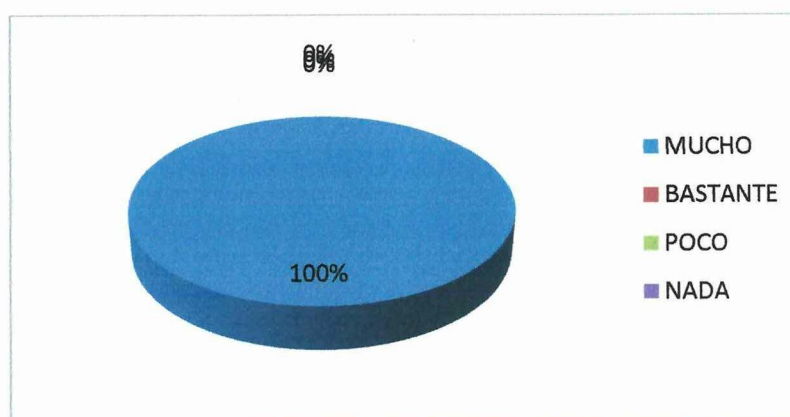
**TABLA N° 8**  
Capacitación en procesos de autoevaluación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	70	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

**GRÁFICO N° 8**  
Capacitación en procesos de autoevaluación



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados obtenidos el 100% que representa su totalidad de los encuestados manifiestan que siempre podrían desarrollar los aprendizajes los estudiantes, si los docentes conocieran los procesos de evaluación institucional para aplicarlos directamente con los estudiantes y así poder afrontar futuras evaluaciones acorde a los modelos planteados.

### Pregunta N.- 9

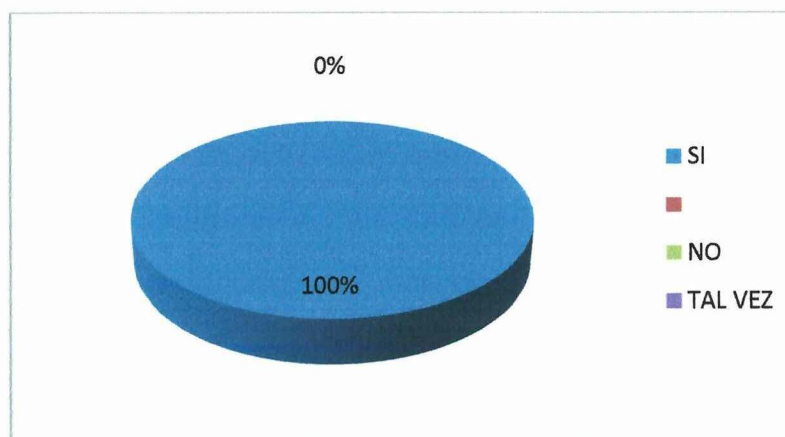
**¿Participaría Ud. De un programa de capacitación en procesos de autoevaluación institucional?**

TABLA N° 9  
Programa de capacitación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	100%
NO	0	0%
TAL VEZ	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 9  
Programa de capacitación



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

La tabla N° 9 muestra que el 100% de los encuestados es decir en su totalidad si participaría en un programa de capacitación sobre los procesos de autoevaluación institucional, el mismo que les ayudará a mejorar sus actividades académicas; esto demuestra el interés generado por la solución al problema planteado.

### Pregunta N.- 10

¿Qué tiempo le dedicaría al programa de capacitación en procesos de autoevaluación?

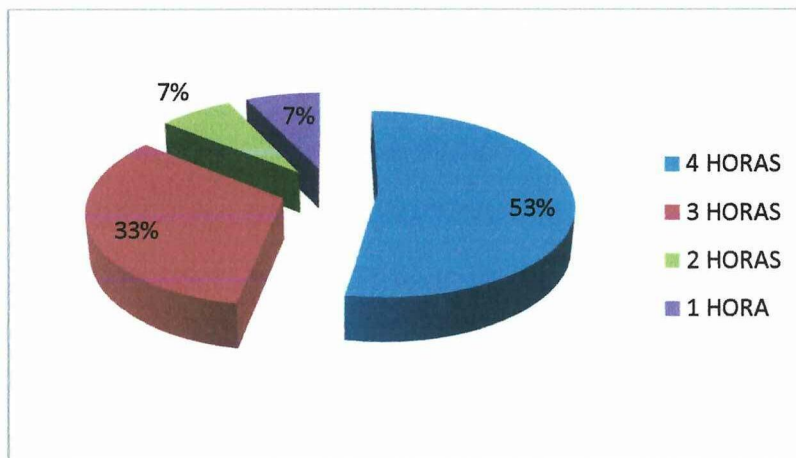
TABLA N° 10  
Tiempo para capacitarse

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4 HORAS	37	53%
3 HORAS	23	33%
2 HORAS	5	7%
1 HORA	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 10  
Tiempo para capacitarse



Fuente: Encuesta aplicada a directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

La tabla N° 10 muestra que el 53% de los encuestados es decir la mayoría destinaria de 4 horas diarias al programa de capacitación mientras u 33% destinaria 3 horas y un 7% entre 2 y 1 horas, por lo que existe un gran interés en asistir a la capacitación por parte de los docentes y directivos

### 4.3 Resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas dirigidas a 180 estudiantes.

#### Pregunta N.- 1

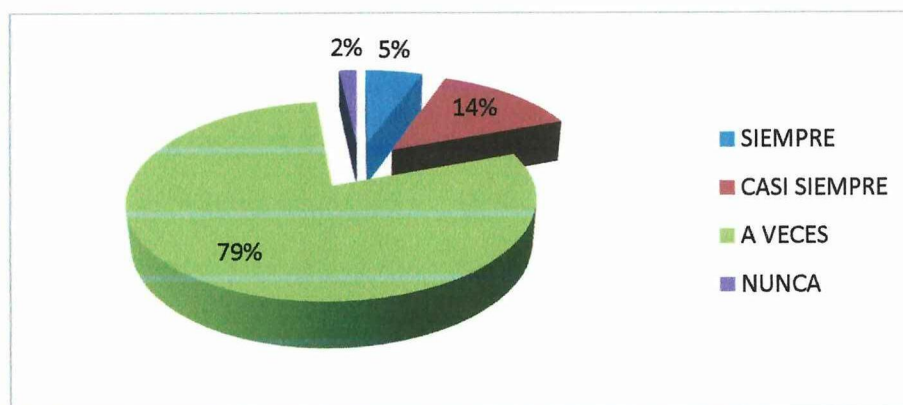
¿La institución educativa cumple con los objetivos trazados para alcanzar una educación de calidad?

TABLA N° 11  
Objetivos trazados

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	5%
CASI SIEMPRE	25	14%
A VECES	142	79%
NUNCA	3	2%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas "Ana Páez" y "Manuel Salcedo" en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 11  
Objetivos trazados.



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas "Ana Páez" y "Manuel Salcedo" en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

#### Interpretación.

Según los resultados se determina que el 5% responden siempre, el 14% casi siempre, el 79% que es la mayoría responde a veces y un 2% nunca por lo que es necesario plantear objetivos claros, concretos, precisos orientados para alcanzar una educación de calidad y así llegar al 100% del cumplimiento.

## Pregunta N.- 2

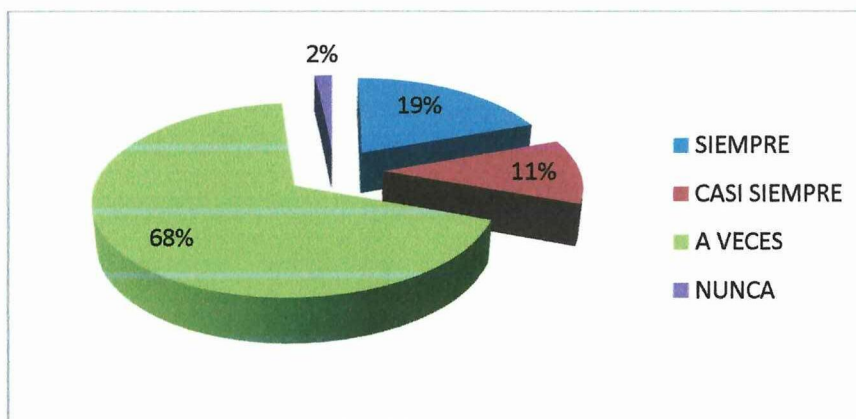
¿En la toma de decisiones el directivo considera otros puntos de vista, sean estos Consejo Ejecutivo, Gobierno Escolar?

TABLA N° 12  
Diferentes puntos de vista a considerar

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	35	19%
CASI SIEMPRE	20	11%
A VECES	122	68%
NUNCA	3	2%
TOTAL	180	2%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 12  
Diferentes puntos de vista a considerar



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados obtenidos de la tabla N° 12 se desprende que el 19 % consideran siempre los puntos de vista, 11% regular, el 68% a veces que es la mayoría y un 2% nunca, por lo que se evidencia que las opiniones de otros no son acogidas en su totalidad por parte de las autoridades, en función de lo anterior mencionado se debe buscar alternativas para poder tomar en cuenta todas las opiniones de los actores educativos.

### Pregunta N.- 3

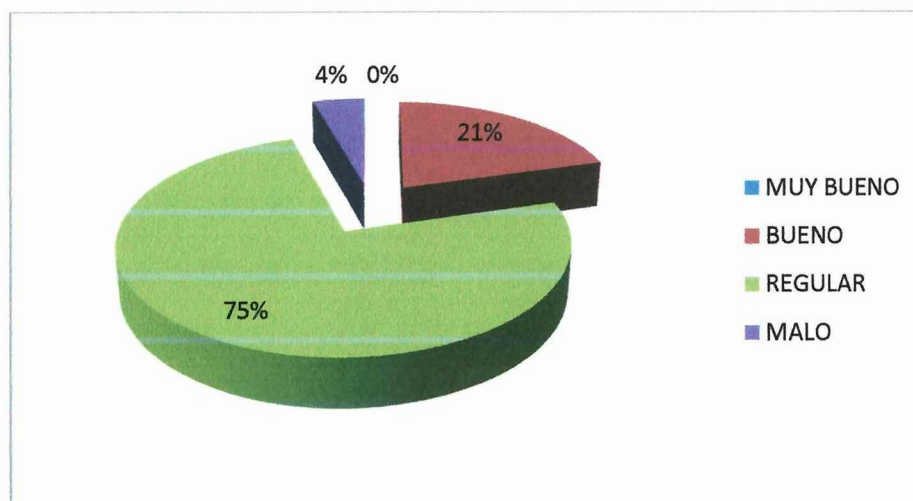
¿Cómo considera el trabajo de los directivos y docentes del establecimiento?

TABLA N° 13  
Trabajo de directivos y docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENO	0	0%
BUENO	37	28%
REGULAR	135	63%
MALO	8	9%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas "Ana Páez" y "Manuel Salcedo" en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N.- 13  
Trabajo de directivos y docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas "Ana Páez" y "Manuel Salcedo" en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados obtenidos de la Tabla N° 13 se desglosa que el 28% consideran que el trabajo es bueno, un 75% regular y un 4% manifiestan que es malo, determinando que la gestión por parte de los administrativos es regular, en donde se debe buscar el problema y da soluciones oportunas para que su trabajo de muy bueno.

#### Pregunta N.- 4

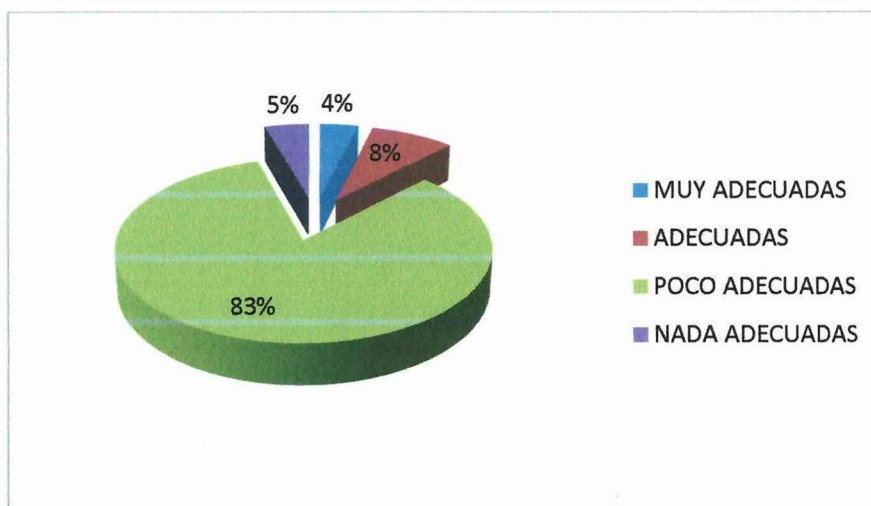
¿Las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes son adecuadas?

TABLA N° 14  
Estrategias de enseñanza

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ADECUADAS	7	4%
ADECUADAS	15	8%
POCO	150	83%
NADA	8	5%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 14  
Estrategias de enseñanza



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

#### Interpretación.

Los resultados generados de la tabla N° 14 se obtiene que el 4% manifiestan que son muy adecuadas las estrategias metodológicas que utilizan los docentes, u 8% responden adecuadas, un 83% que es la mayoría contestan poco y un 5% nada, evidenciando debilidades en las estrategias metodológicas propuestas por los docentes.

### Pregunta N.- 5

¿Se organizan actividades que promueven el trabajo en equipo?

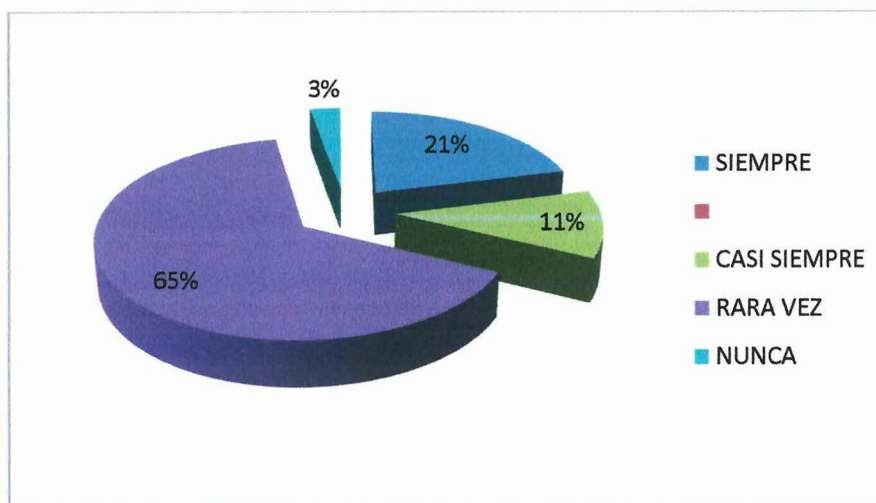
TABLA N° 15  
Trabajo en equipo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	38	21%
CASI SIEMPRE	20	11%
RARA VEZ	117	65%
NUNCA	5	3%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 15  
Trabajo en equipo



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados obtenidos de la tabla N° 15 se desprende que el 21% dice que siempre se organizan actividades de integración, 11% responden casi siempre el 65% rara vez y el 3% nunca, estableciendo otra debilidad en ciertas actividades de integración la misma que se podrá fortalecer mediante capacitaciones activas y dinámicas.

## Pregunta N.- 6

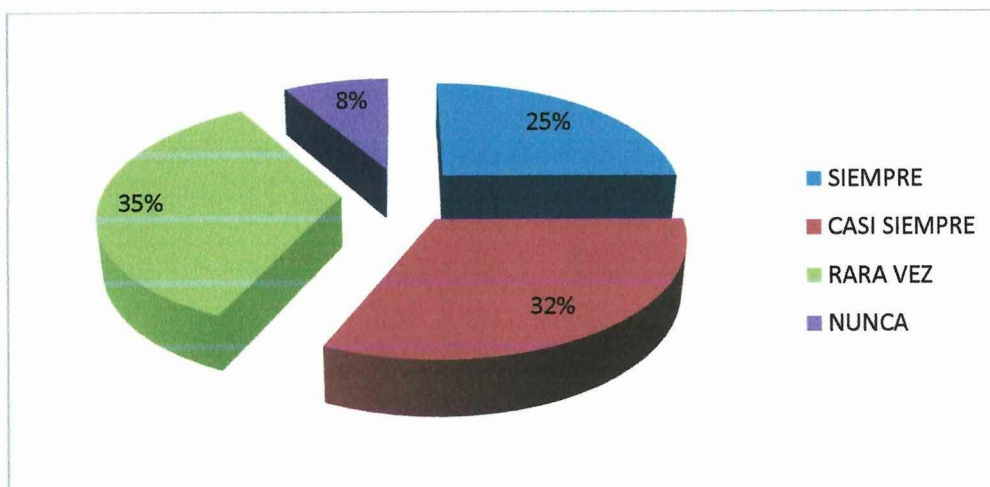
¿En la institución se resuelven los problemas mediante el diálogo?

TABLA N° 16  
Resolución de problemas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	45	25%
CASI SIEMPRE	57	32%
RARA VEZ	63	35%
NUNCA	15	8%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 16  
Resolución de problemas



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados generados en la tabla N° 16 indica que el 25% siempre resuelven los problemas mediante el diálogo, el 32% responde casi siempre, el 35% rara vez y un 8% nunca, por lo que es urgente dar solución a esta problemática de resolver los problemas mediante el diálogo a través de programas y actividades.

### Pregunta N.- 7

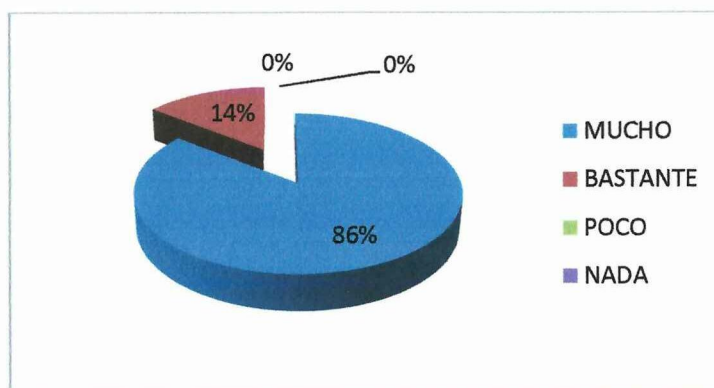
**¿Piensa Ud. Que las autoridades de su institución se preocupan por que su profesor mejore en su labor?**

TABLA N° 17  
Preocupación de las Autoridades

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUCHO	160	86%
BASTANTE	20	14%
POCO	0	0%
NADA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas "Ana Páez" y "Manuel Salcedo" en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 17  
Preocupación de las Autoridades



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas "Ana Páez" y "Manuel Salcedo" en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados generados en la tabla N° 17 se desglosa que el 86% se interesan mucho en la labor de los docentes y un 14% bastante; en donde claramente los resultados nos arroja que los administrativos si están pendientes para que sus docentes puedan mejorar en su labor educativa, en función de este resultado se debe aprovechar este interés y plantear programas de actualización docente.

**Pregunta N.- 8**

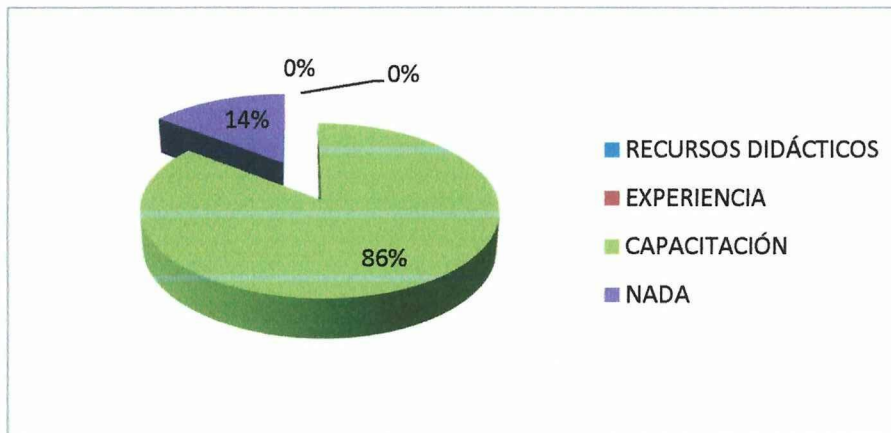
**¿Qué cree usted que le falta al docente para mejorar?**

TABLA N° 18  
Labor docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>RECURSOS DIDÁCTICOS</b>	0	0%
<b>EXPERIENCIA</b>	0	0%
<b>CAPACITACIÓN</b>	154	86%
<b>NADA</b>	26	14%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 18  
Labor docente



Fuente: Escuela “Ana Páez”, Escuela “Manuel Salcedo”  
Autor: Jimena Zambrano

**Interpretación.**

Los resultados generados en la tabla N° 18 se desglosa que el 86% necesitan de capacitación y un 14% no necesitan nada; en donde claramente los resultados nos arroja que los docentes y administrativos requieren urgentemente de una capacitación para estar actualizados en los tema de interés educativo.

### Pregunta N.- 9

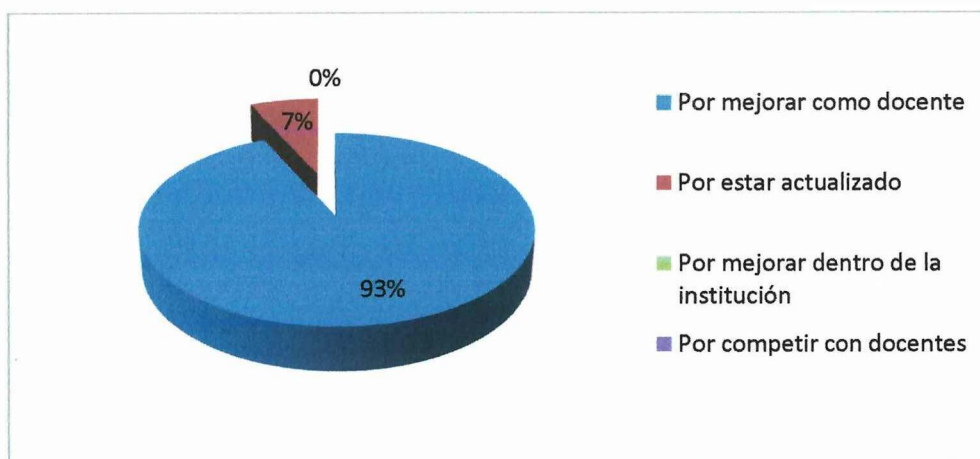
¿Según su criterio cuáles son los principales motivos por los que el docente asiste a un plan de capacitación?

TABLA N° 19  
Capacitación docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Por mejorar como docente	168	93%
Por estar actualizado	12	7%
Por mejorar dentro de la institución	0	0%
Por competir con docentes	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 19  
Capacitación docente



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.  
Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

Los resultados generados en la tabla N° 19 se obtiene que el 93% asistieran a un programa de capacitación por mejorar como docente y un 7% por estar actualizado, siendo estos porcentajes positivos en vista que los docentes y administrativos deberían renovarse constantemente para estar actualizados y brindar una educación de calidad a sus educandos.

### Pregunta N.- 10

**¿Quisiera que su docente participe de una capacitación para mejorar en los procesos de evaluación en su institución educativa?**

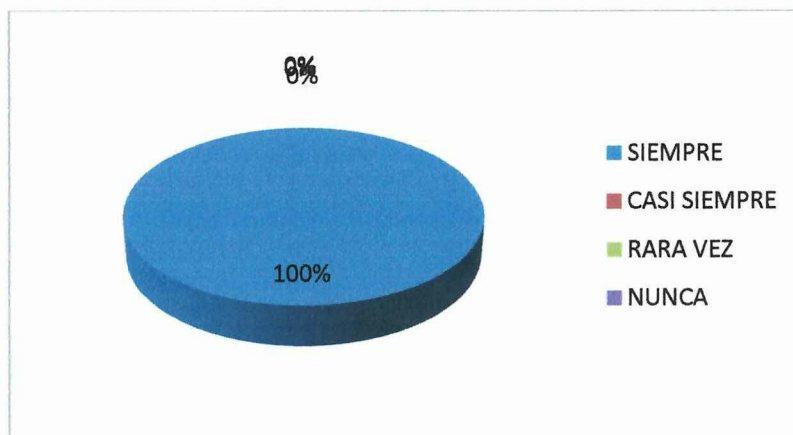
TABLA N° 20  
Capacitación docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	180	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

GRÁFICO N° 20  
Capacitación docente



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de 9no Grado de EGB de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” en octubre del 2013.

Autor: Jimena Zambrano.

### Interpretación.

La tabla N° 20 muestra que el 100% de los estudiantes encuestados es decir en su totalidad mencionan que los docentes y administrativos si deberían participar constantemente en capacitaciones relacionadas a los procesos de autoevaluación institucional y así estar preparados para obtener una calificación positiva.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos se desprende las siguientes conclusiones:

- ✓ El enfoque crítico fue de gran aporte al tema de investigación, por cuanto contribuyó un amplio conocimiento en los procesos de aprendizaje, de manera crítica y reflexiva para interactuar ante la sociedad.
- ✓ La metodología utilizada fue la más adecuada, misma que ayudó a cumplir los objetivos planteados en el tema de investigación.
- ✓ Los problemas encontrados durante la investigación, están relacionados con la necesidad de programas de capacitación en procesos de evaluación institucional.
- ✓ Se deduce que los procesos de autoevaluación institucional son importantes en función de obtener una categorización alta al cumplir todos los estándares solicitados por el Ministerio de Educación.
- ✓ Se ha determinado que los docentes disponen de tiempo para poder actualizarse y perfeccionarse profesionalmente para dar cumplimiento con los procesos de evaluación institucional.
- ✓ Existe un gran interés en la participación por parte de los administrativos, docentes y estudiantes de las instituciones educativas en conocer el modelo de evaluación institucional mediante una capacitación activa.

## RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones están dirigidas a los directivos y docentes que forman parte de las instituciones educativas investigadas como son: Escuela de EGB “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” pertenecientes al barrio San Felipe, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

- ✓ Profundizar y aplicar el modelo constructivista en las instituciones educativas por tener características similares a la pedagogía crítica, el cual tiene una idea transformadora.
- ✓ Utilizar la metodología adecuada para los procesos de investigación, de manera que los resultados se relacionen con los objetivos planteados en el campo del estudio.
- ✓ Diseñar programas de capacitación con temas relacionados al proceso de autoevaluación institucional que permita conocer a fondo sus indicadores y poder dar un cumplimiento satisfactorio.
- ✓ Socializar el presente trabajo a los directivos y docentes de las escuelas “Ana Páez” y “Manuel Salcedo” con el fin de que se constituya en una herramienta de futuras investigaciones y ser un referente bibliográfico en temas importantes sobre evaluaciones institucionales.
- ✓ Aprovechar el tiempo disponible por los docentes y administrativos con actividades que propicien la actualización pedagógica para fortalecer su perfil profesional.
- ✓ Aprovechar el interés que tienen los docentes y administrativos para capacitarse en los procesos de autoevaluación institucional estableciendo un programa adecuado que permita la participación masiva de la comunidad educativa y alcanzar el éxito deseado frente al mejoramiento de la calidad de la educación.

## **CAPITULO V**

### **DISEÑO DE LA PROPUESTA**

#### **5.1 Datos Informativos**

**Título de la propuesta:**

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN  
INSTITUCIONAL

**Institución:** Centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”

**Provincia:** Cotopaxi

**Ciudad:** Latacunga

**Parroquia:** Eloy Alfaro

#### **5.2 Justificación**

El propósito del presente trabajo, una vez detectado el problema de la falta de capacitación y el interés por el mismo, se ha visto la necesidad de desarrollar un programa de capacitación en procesos de autoevaluación institucional.

La presente propuesta se fundamenta en los resultados obtenidos una vez que se ha aplicado los instrumentos de investigación, referentes al problema, como la observación, la encuesta en donde se pudo apreciar, que el 100% de maestros, maestras y directivos desean capacitarse sobre la autoevaluación institucional, ya que de esta manera se podrá aplicar en su institución educativa una autoevaluación más objetiva.

Además, consideran que la temática es interesante e indispensable y se puede llevar a la práctica en la institución educativa.

La investigación realizada sobre la autoevaluación institucional está orientada a los estándares requeridos por el Ministerio de Educación que se realiza en los respectivos establecimientos educativos. Razón por la cual se requiere capacitar a los maestros y maestras por considerar necesario la actualización sobre el enfoque de la autoevaluación institucional.

La autoevaluación institucional es parte del proceso pedagógico, mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones oportunas y pertinentes para mejorar y cumplir con los estándares de la calidad educativa, siendo esta concebida como un proceso permanente de valorización cualitativa de sus potenciales y de la calidad de educación brindada, así como de las condiciones que lo afecta.

### **5.3 Objetivos**

#### **5.3.1 Objetivo General.**

- ✓ Proponer un programa de capacitación en procesos de autoevaluación institucional para potencializar los conocimientos de los docentes con miras a elevar la calidad de la educación.

#### **5.3.2 Objetivos Específicos.**

- ✓ Analizar los principios fundamentales mediante una bibliografía actualizada con el fin de llegar al modelo de autoevaluación institucional propuesto por el Ministerio de Educación
- ✓ Identificar la metodología adecuada para la autoevaluación institucional.
- ✓ Proponer un programa de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución.

### **5.4 Descripción de la Propuesta**

Una vez conocidos los resultados ha permitido proponer una alternativa práctica de solución que contribuya, en parte, a superar los inconvenientes y fallas que ocurren en la autoevaluación institucional. La propuesta aspira a satisfacer el interés pragmático que manifiestan muchos maestros que se empeñan en su propio mejoramiento profesional. Si bien este afán práctico es extremo por querer

prescindir de los fundamentos teóricos, no es menos cierto que responde a la necesidad sentida del magisterio por lograr pericia en este campo, sin embargo, es necesario advertir que no se pretende agotar los aspectos técnicos de un modelo renovado sobre la autoevaluación institucional. Este propósito exigirá una obra extensa, pues son tantos los asuntos que deben tomarse en cuenta que escapa a cualquier intención de un estudio minucioso. Confiamos que las breves directrices que presentamos incentiven a los y las docentes en formación y ejercicio, a ampliar su conocimiento y habilidad mediante la consulta de otras fuentes especializadas. Se considera que estos aspectos prácticos son fundamentales para hacer realidad una verdadera autoevaluación institucional.

Los avances que pueden evidenciar los y las docentes es la suficiente compenetración del papel que cumple la autoevaluación en el proceso educativo. Para alcanzar este reconocimiento quizás bastaría con meditar sobre los objetivos, las funciones, las características y el proceso que sigue la autoevaluación. En efecto, es imperioso que los y las maestras hagan suya esta fundamentación teórica si es que quieren cambios significativos en esta fase, cuando hayan logrado aceptar conscientemente que la operación de autoevaluar significa un diagnóstico de cómo se encuentra su institución educativa, que progresos personales han logrado, cual ha sido su grado de asimilación de los contenidos de enseñanza, y luego exista un genuino deseo de ayudarles y orientarles, se habrá logrado el mayor cambio que podamos imaginar a nivel institucional.

Esta propuesta mejorará los procesos de autoevaluación institucional, además de desarrollar en la comunidad educativa superación profesional e institucional, siendo estas fáciles de usar e interpretar, por la explicación de los procesos que se debe seguir.

### **5.5 Desarrollo de la Propuesta**

La propuesta está diseñada en 5 talleres ejecutados en el programa de capacitación a los docentes, cada uno contiene sus respectivos objetivos, contenidos, estrategias, metodología, recursos y duración entre otros aspectos:

### **5.5.1 Identificación**

Taller de Capacitación sobre “la autoevaluación institucional”

### **5.5.2 Unidad responsable**

Facilitadora Lcda. Jimena Zambrano

### **5.5.3 Tiempo de duración**

Una semana

### **5.5.4 Año lectivo**

Periodo 2013 - 2014

### **5.5.5 Destinatario**

Docentes de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”

## **5.6 Programa de Capacitación**

Evaluar la educación es apreciar la calidad de las experiencias educativas que propiciamos a la nueva generación; la sociedad compromete demasiados esfuerzos humanos y económicos para asegurar mejores oportunidades de formación, de convivencia social, de desempeño y satisfacción individual, como para que la misma comunidad no sepa que pasa con la educación de sus hijos, hijas; que tan satisfactoria es la experiencia educativa para los estudiantes y que tanto progresan y cuál es la calidad de lo que estudian.

En los espacios educativos, por un largo tiempo, se habló poco de lo importante que es comprender los aspectos que constituyen la autoevaluación y se asimiló con la aplicación de instrumentos que facilitan el diagnóstico de la institución.

Hoy se quiere proporcionar a los maestros y maestras de las escuelas de Educación Básica del sector San Felipe un conocimiento más amplio sobre el

enfoque de la autoevaluación institucional, instrumentos de evaluación que pueden ser utilizados para dar con mayor objetividad un juicio de valor, ya que en la actualidad los y las docentes no aceptan que tienen que enfrentar nuevos desafíos para construir propuestas de autoevaluación coherentes con las nuevas concepciones que sobre educación se tiene.

El tema de la autoevaluación jamás puede estar separado de calidad en la educación. Ésta tiene una significación que va más allá de estar pendiente de una mejora física. Calidad de la educación implica transformar los estilos de la gestión educativa y también de estilos de enseñanza y aprendizaje, para lograr mejores resultados en el proceso educativo.

Actualmente la autoevaluación recuperó su sentido real identificándole como una valoración, una apreciación, un análisis, de lo que acontece dentro y fuera de la institución, en una disciplina, un trabajo, una prueba.

La autoevaluación es primordial cuando se ubica como un recurso o instrumento que responda a la dinámica misma y a la construcción del proceso educativo. Con ella, se busca responder a las necesidades, intereses, deseos de los sujetos que están interactuando en el quehacer pedagógico.

La autoevaluación educativa es considerada un proceso sistémico, integral, permanente y dinámico, que nos permite discernir la calidad del proceso de la gestión y de la enseñanza - aprendizaje, a la vez que permite reflexionar sobre el desarrollo del currículo, nos facilita la detección de habilidades y fortalezas de los agentes educativos, identificar como influyen los factores internos y externos con la finalidad de rectificar, realimentar y reestructurar la gestión y los aprendizajes.

Esta propuesta tiene la finalidad de ayudar a los las docentes a comprender mejor los principios fundamentales en los que se sustenta la autoevaluación institucional, así como ayudar al diseño de su propia autoevaluación, como herramienta y palanca del proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto de aplicación a un centro educativo. Se quiere proporcionar un espacio de reflexión;

la operatividad de la misma en la institución será una investigación constante que nos permitirá conocer, encontrar más inquietudes y buscar nuevos fundamentos para caminar seguros.

#### **5.6.1 Instrumentos curriculares:**

- ✓ Planes
- ✓ Programas
- ✓ Reglamentos
- ✓ Documentos sobre la autoevaluación institucional (ME)
- ✓ Documentos sobre instrumentos de autoevaluación (ME)

#### **5.6.2 Meta**

Se alcanzará un 90 % de los conocimientos sobre la autoevaluación institucional en Directivos y docentes.

#### **5.6.3 Perfil de entrada de las participantes en el seminario taller**

- ✓ Profesionales de la Educación de los Centros de Educación Básica del sector de San Felipe
- ✓ Estar abiertos al cambio
- ✓ Responsables y comprometidos/as en el trabajo

#### **5.6.4 Perfil de salida**

- ✓ Conocimiento del enfoque de la autoevaluación institucional.
- ✓ Comprometidos/as a desempeñar personal y profesionalmente el rol de mediador, con conocimientos de la aplicación de varios instrumentos de autoevaluación para lograr objetividad en la autoevaluación institucional.
- ✓ Aprovechados de nuevos conocimientos y procesos de autoevaluación.
- ✓ Comprometidos a desarrollar estrategias para buscar el equilibrio entre la gestión y la enseñanza - aprendizaje mediante la socialización, creando actitudes positivas hacia sí mismo, hacia los demás, hacia la naturaleza y hacia las cosas, los conceptos y las situaciones.

A continuación se enumeran los módulos para el taller de capacitación a los docentes de la de los centros de Educación General Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”

### 5.6.5 TALLER 1: Autoevaluación Institucional

<b>¿A quién va dirigido</b>	Personal docente y administrativo de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”
<b>Objetivo del módulo</b>	Reconocer la importancia de la Autoevaluación Institucional para determinar el cumplimiento o no de los objetivos y metas de manera eficiente en base a un autoestudio para mejorar la calidad académica y de gestión.
<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exposición</li> <li>✓ Discusión</li> </ul>
<b>Temática/ contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué entendemos por autoevaluación institucional?</li> <li>✓ Consideraciones generales</li> <li>✓ Principios del modelo de autoevaluación institucional               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ veracidad</li> <li>○ participación</li> <li>○ corresponsabilidad</li> <li>○ empoderamiento</li> <li>○ pertinencia</li> </ul> </li> <li>✓ Características del modelo de autoevaluación institucional</li> </ul>
<b>Duración</b>	✓ 4 horas

### 5.6.6 TALLER 2: Consideraciones de la Autoevaluación Institucional

<b>¿A quién va dirigido</b>	Personal docente de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”
<b>Objetivo del módulo</b>	Analizar la importancia, metodología y aspectos de la autoevaluación institucional para su conocimiento y posterior aplicación.
<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Torbellino de ideas</li> <li>✓ Phillips 66</li> </ul>
<b>Temática/ contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Importancia de la autoevaluación</li> <li>✓ Metodología de aplicación del modelo de autoevaluación institucional               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ fase de preparación y planificación</li> <li>○ fase de desarrollo de la autoevaluación</li> </ul> </li> <li>✓ Aspectos a considerar en la autoevaluación               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ evidencias cuantitativas del rendimiento de la institución educativa</li> <li>○ evidencias sobre el nivel de aprendizaje de los estudiantes</li> <li>○ evidencias sobre los procesos internos del establecimiento educativo</li> </ul> </li> <li>✓ Instrumentos de autoevaluación institucional</li> </ul>
<b>Duración</b>	✓ 4 horas

### 5.6.7 TALLER 3: Guía para la aplicación de la autoevaluación institucional

<b>¿A quién va dirigido</b>	Personal docente de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”
<b>Objetivo del módulo</b>	Analizar la Guía de la Autoevaluación Institucional para su aplicación con su debido proceso.
<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Lectura comentada</li><li>✓ Mesa redonda</li></ul>
<b>Temática/ contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aplicación de la autoevaluación institucional</li><li>✓ Guía para la autoevaluación institucional</li><li>✓ Pasos del proceso de autoevaluación</li><li>✓ Adecuación del proceso de autoevaluación institucional a las características de los planteles educativos</li></ul>
<b>Duración</b>	✓ 4 horas

### 5.6.8 TALLER 4: Consideraciones de cada instrumento

<b>¿A quién va dirigido</b>	Personal docente de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”
<b>Objetivo del módulo</b>	Conocer los instrumentos de aplicación para la autoevaluación institucional.
<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Visualización de tarjetas</li><li>✓ La asamblea</li></ul>
<b>Temática/ contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Consideraciones a tener en cuenta para la aplicación de cada instrumento<ul style="list-style-type: none"><li>○ Instrumento 1: encuesta a padres y madres de familia</li><li>○ Instrumento 2: historia del establecimiento escolar en últimos cinco años.</li><li>○ Instrumento 3: resultados de aprendizajes de los estudiantes</li><li>○ Instrumento 4: procesos internos de la institución educativa.</li></ul></li></ul>
<b>Duración</b>	✓ 4 horas

### 5.6.9 TALLER 5: Matrices para el control

<b>¿A quién va dirigido</b>	Personal docente de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”
<b>Objetivo del módulo</b>	Utilizar matrices para el control de manera organizada durante el proceso de autoevaluación Institucional para desarrollar planes de mejora constante de su PEI.
<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Simposio</li><li>✓ Panel</li></ul>
<b>Programa/ contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Matrices para el control de la organización del proceso y para el procesamiento de la información</li><li>✓ Cronograma para la autoevaluación institucional</li><li>✓ Instrumento 1 (encuesta a padres y madres de familia). Matriz de tabulación de las respuestas.</li><li>✓ Instrumentos 2, 3 y 4 (historia del establecimiento escolar, resultados de aprendizaje de los estudiantes y procesos internos de la institución educativa).</li><li>✓ Plan de mejoras</li></ul>
<b>Duración</b>	✓ 4 horas

### 5.7 Recursos a emplear para la capacitación docente

TALENTO HUMANO	TECNOLÓGICO	ECONÓMICO
Se necesitan 2 docentes capacitados en autoevaluación institucional, 2 docentes que presten apoyo en los cursos de capacitación, personal altamente capacitado que demuestre su profesionalismo en eventos de esta magnitud	Es importante que los participantes cuenten con una computadora con conexión a internet para efecto de las actividades netamente virtuales. Así como también la institución debe contar con un laboratorio dotado de mínimo 15 computadoras.	Los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo” a pesar de una limitación económica, están en la capacidad de cubrir económicamente, técnica y humana con los costos que generen la inversión, a partir del aporte voluntario de cada uno de los participantes

Cuadro: Recursos a emplear para la capacitación docente.  
Elaborado por: Lic. Jimena Zambrano.

### 5.8 Recursos, análisis financiero

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	HORAS	HONORARIOS	VALOR TOTAL
A.- PERSONALES				
Docente Facilitador	2	25 x \$ 15	\$ 325.00	\$ 325.00
Docente Coordinador	1		\$ 150.00	\$ 150.00

B.- MATERIALES				
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	HORAS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Papel periódico	40		\$0.20	\$ 8.00
Materiales Impresos	200		\$0.20	\$ 40.00
Marcadores tiza líquida	2 cajas		\$0.50	\$ 12.00
Materiales didácticos	20 folletos		\$0.50	\$ 10.00
C.- OTROS				
Fotocopias	250		\$0.018	\$ 4.50
Transporte	5		\$5.00	\$ 25.00
Internet	5	20		\$ 20.00
Hojas de papel Bond	2 resmas		\$4.00	\$ 8.00
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 672.50</b>

Cuadro: Presupuesto de la propuesta.  
Elaborado por: Lic. Jimena Zambrano.

### 5.9 Impacto de la propuesta

El planteamiento de esta propuesta causará gran expectativa y aceptación por parte de los directivos, docentes y estudiantes, debido a que la capacitación docente es vista como una obligación y no como una necesidad, al incluir a los docentes en estos talleres, tomarán conciencia que mediante su asistencia lograrán aprender e implementar novedosas estrategias que ayuden a la autoevaluación institucional y a la formación del estudiante y en los docentes de manera particular, se evidenciará una acogida y aceptación por cuanto se mostraron muy

colaborativos al momento de ser investigados sobre la situación actual, por tal razón dejarán atrás la resistencia a la capacitación.

Cada uno de los docentes mostró interés en la investigación, pues al saber que serán capacitados en esta temática mejorarán su profesionalismo académico y estarían cumpliendo con las exigencias actuales de manera diferente, creativa y novedosa.

A futuro, la implementación de la propuesta, los maestros y maestras estarán en capacidad de aplicar con mayor objetividad la autoevaluación, las instituciones elevarán su prestigio y calidad de la educación, al realizar un seguimiento más objetivo, al considerar una evaluación sistemática en la que se puede corregir dificultades sobre la marcha.

Se espera también un cambio de actitud de las y los docentes para que se desenvuelvan en un ambiente agradable, con la seguridad de que lo que hacen en educación lo están haciendo bien y que, por lo tanto, la sociedad en general es la beneficiada.

Esperamos que las y los docentes al utilizar los conocimientos para la autoevaluación se propongan:

- ✓ Mejorar la calidad de la educación que se imparte en los centros de Educación básica del sector de San Felipe.
- ✓ Los maestros y maestras tendrán la oportunidad de ser más comprometidos/as con la institución, porque tendrán mayor objetividad en el momento de realizar una autoevaluación.

## 5.10 Cronograma de talleres

TALLERES	DURACIÓN	RECURSOS	PERIODO
<b>TALLER I:</b> Autoevaluación Institucional	4 horas	✓ 2 Docentes altamente calificados en el manejo de estrategias para el desarrollo de aprendizajes significativos	Lunes
<b>TALLER II:</b> Consideraciones sobre la Autoevaluación Institucional	4 horas	✓ Plataforma virtual de aprendizajes ✓ Aulas virtuales	Martes
<b>TALLER III:</b> Orientaciones generales para la aplicación de la autoevaluación	4 horas		Miércoles
<b>TALLER IV:</b> Consideraciones de cada instrumento	4 horas		Jueves
<b>TALLER V:</b> Matrices para el control	4 horas		Viernes

Cuadro: Cronograma de Actividades

Elaborado por: Lic. Jimena Zambrano

### **5.11 Lineamiento para evaluar la propuesta**

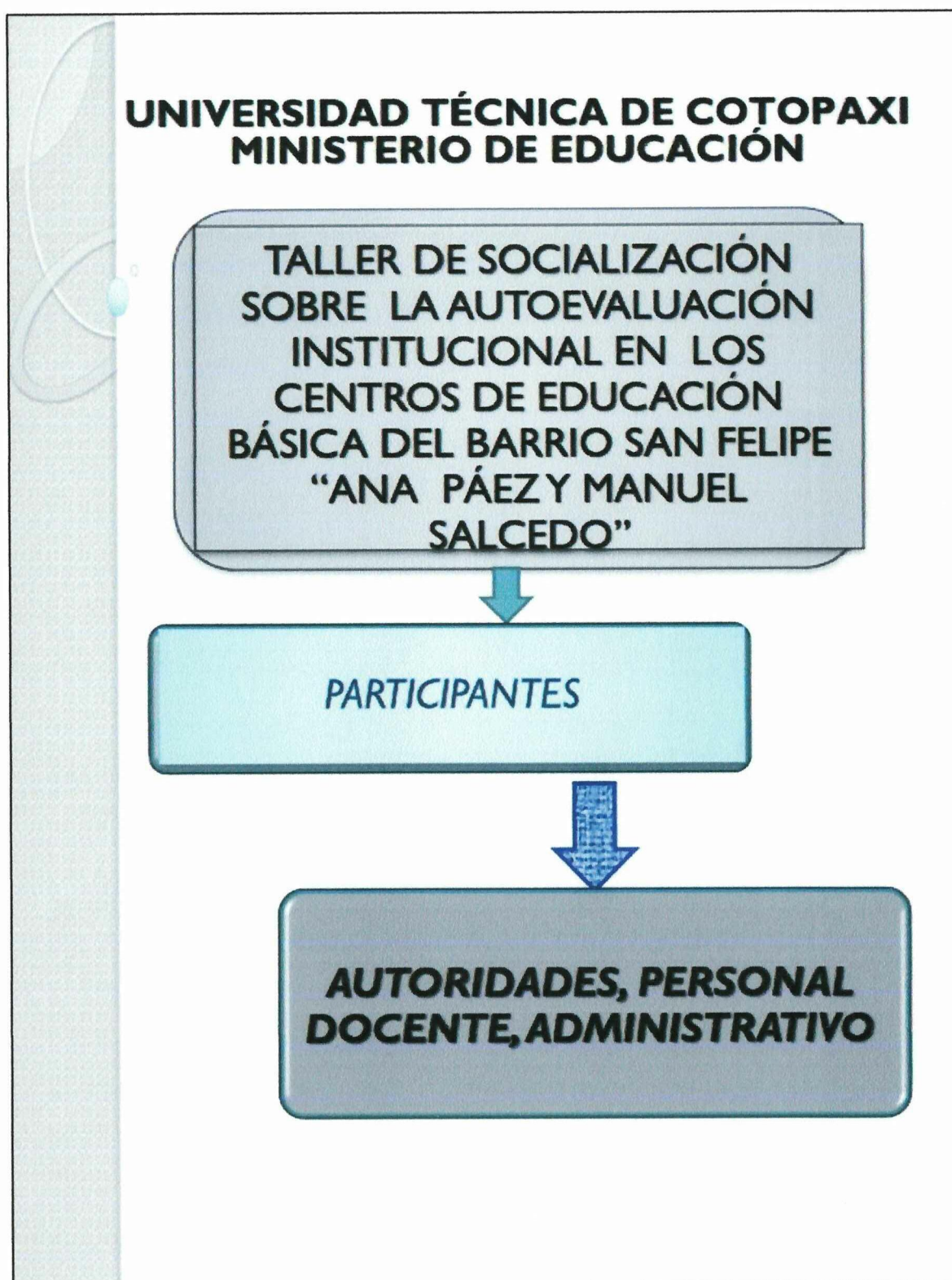
La propuesta del Programa de Capacitación en Procesos de Autoevaluación Institucional dirigido a los docentes a través de talleres, está enfocada en Estrategias Metodológicas conllevando al desarrollo de un aprendizaje significativo entre directivos, docentes y estudiantes de las instituciones públicas de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo” donde se mostrarán datos interesantes para poder enfatizar la evaluación. Para lo cual se establecerá los siguientes lineamientos para determinar sus resultados:

El proceso de autoevaluación llega a cada uno de los comprometidos en la labor docente, por cuanto al momento de establecer las deficiencias en ellos, tomaron conciencia que efectivamente se necesita implementar nuevas estrategias que faciliten la adquisición de los conocimientos de manera eficiente y conseguir una autoevaluación más objetiva.

Esta propuesta, rompe con el aislamiento al que se ven sometidos los docentes en su trabajo cotidiano, al verse en ocasiones obligados a seguir estrictamente con la malla curricular y a veces forzados a recibir capacitación obligatoriamente, convirtiéndose en entes pasivos, por lo tanto esta propuesta da la oportunidad de romper ese esquema necesitando innovar y buscar nuevas alternativas que permitan que tanto los estudiantes y docentes adquieran nuevos conocimientos sobre las autoevaluación institucional.

Finalmente, esta estrategia facilita que los docentes en cualquier momento pongan en práctica todo lo aprendido en el taller de capacitación, trabajar de manera activa en beneficio no solo de la institución, sino el docente tendrá en sus manos una herramienta más para guiar al estudiante por los verdaderos aprendizajes de calidad basados en destrezas con criterio de desempeño que se requieren en estos momentos para ser un buen profesional de la enseñanza del nivel de educación general básica.

5.12 Instructivo de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación.



# OBJETIVOS

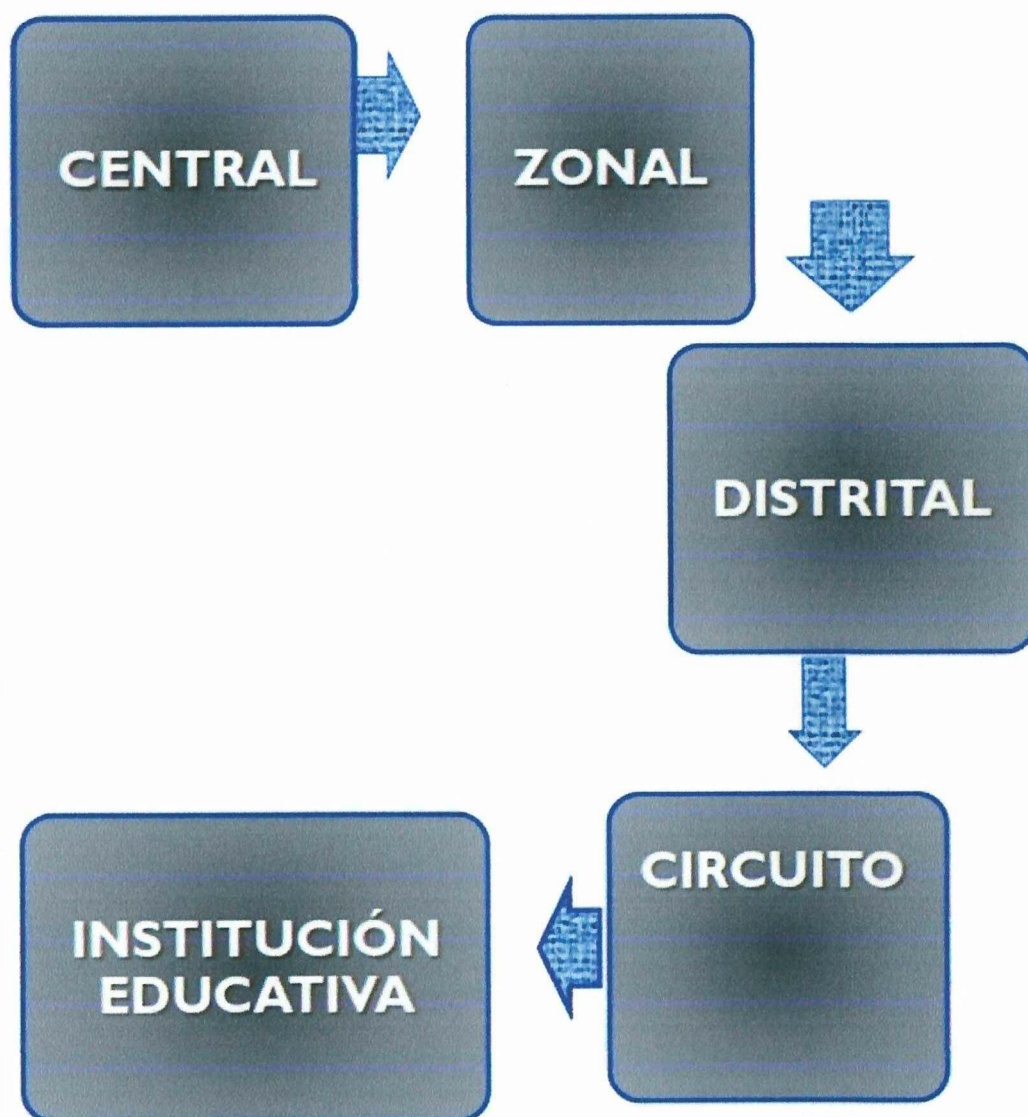
## GENERAL:

- ✓ Preparar a los docentes y administrativos para la Autoevaluación Institucional de los centros de Educación Básica del barrio San Felipe “Ana Páez y Manuel Salcedo”

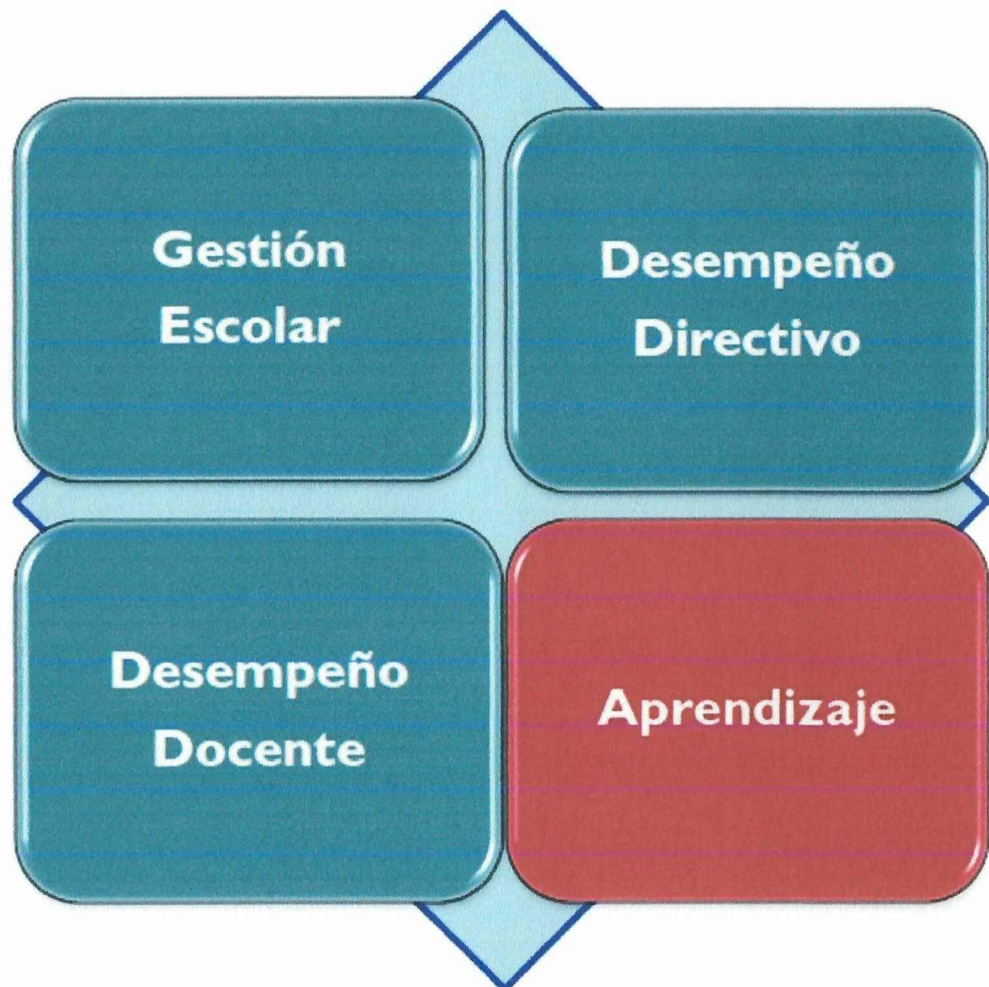
## ESPECÍFICOS:

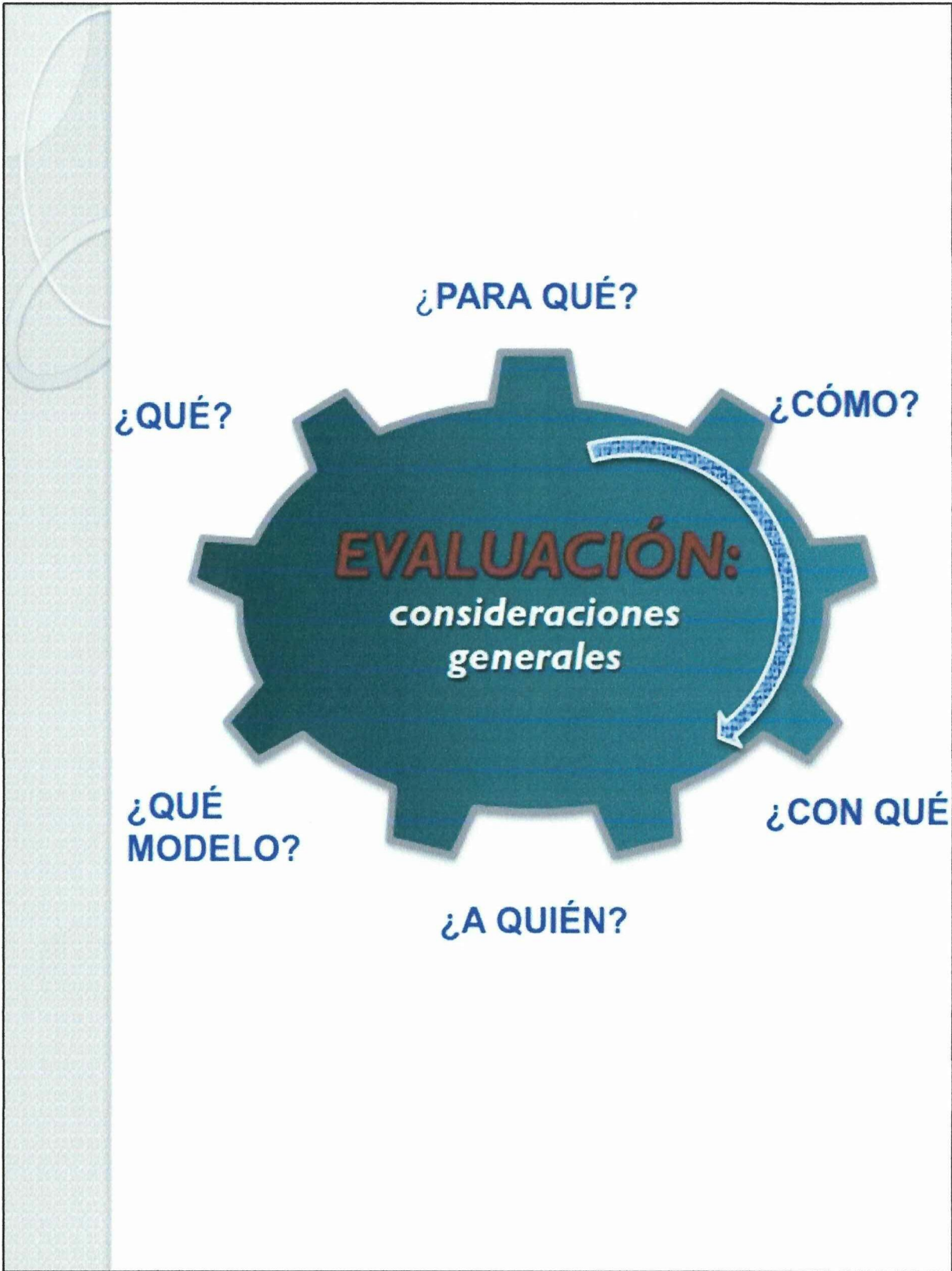
- ✓ Comprender la fundamentación teórica.
- ✓ Analizar los instrumentos de aplicación
- ✓ Conocer el instructivo de aplicación
- ✓ Elaborar la programación para facilitar el Modelo de Autoevaluación a los directivos institucionales

## NIVELES DESCONCENTRADOS

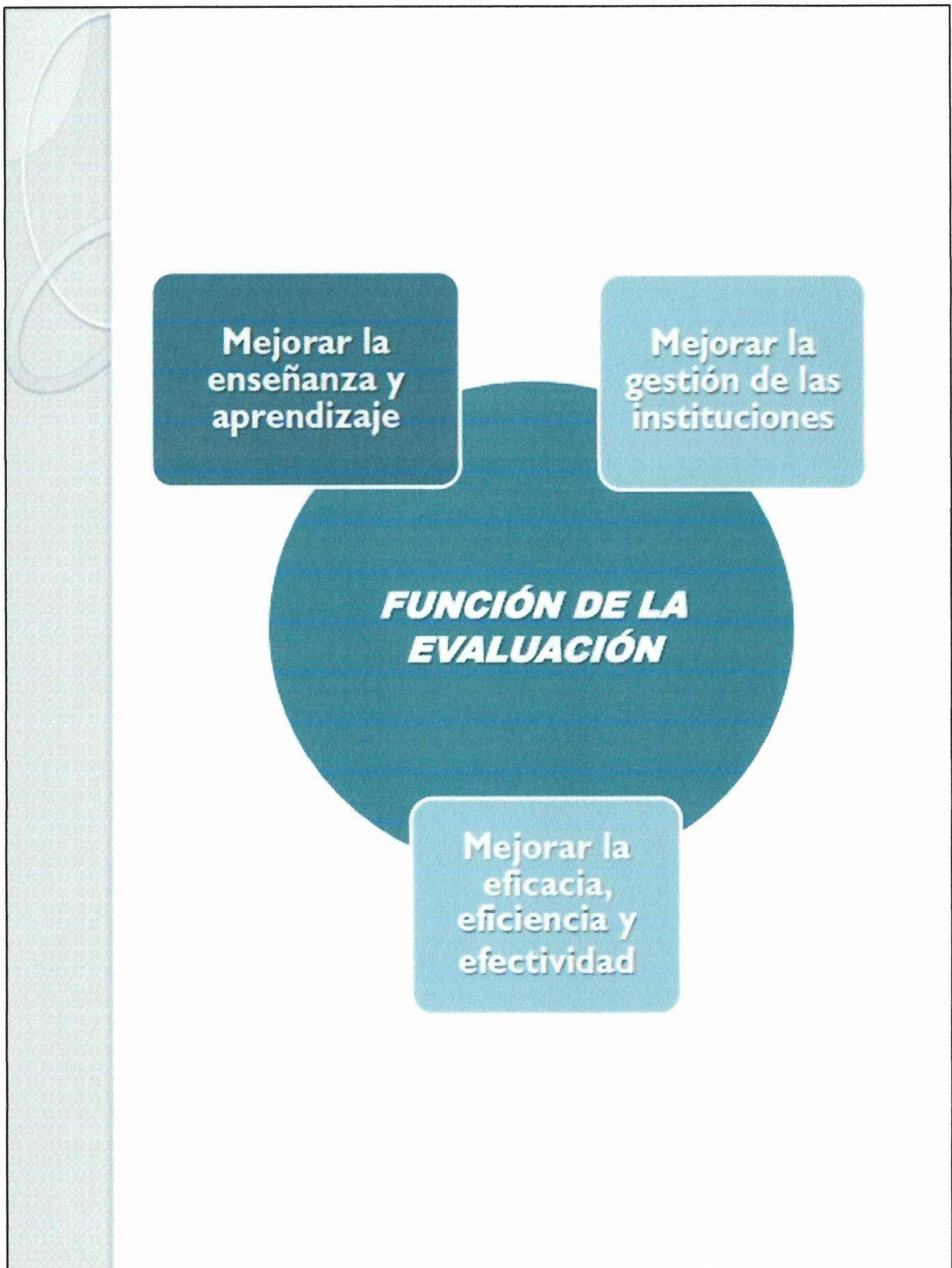


## ESTÁNDARES DE CALIDAD





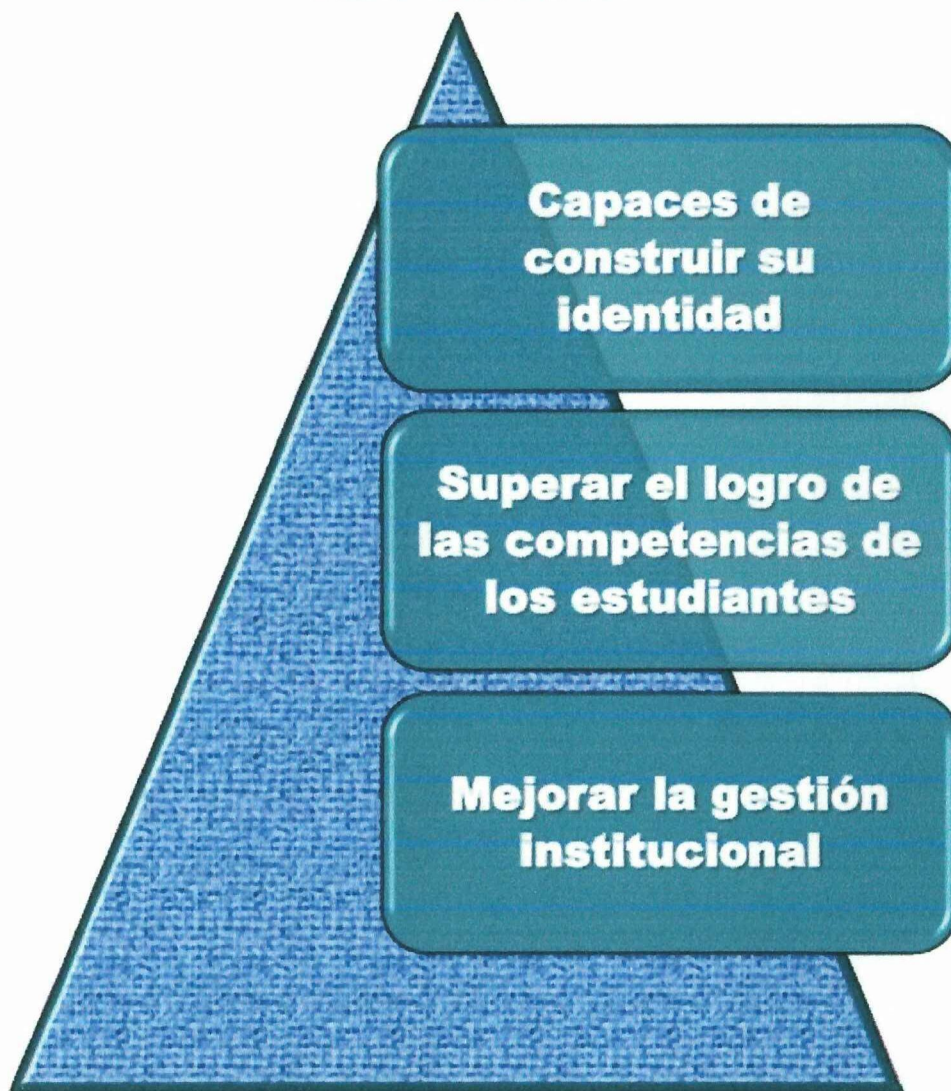




## **LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**



## **RETOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**



## **PRINCIPIOS DEL MODELO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

### **VERACIDAD**

(honestidad, coherencia y  
responsabilidad)

**EVIDENCIAS**

### **PARTICIPACIÓN**

(Involucramiento: conocimiento  
y construcción)

### **CORRESPONSABILIDAD**

(esfuerzo conjunto y organizado)

### **EMPODERAMIENTO**

(compromiso moral: analizar,  
reconocer y buscar soluciones)

### **PERTINENCIA**

(ubicar en el contexto  
Institucional los aspectos que  
corresponden a cada ámbito)

## **CARACTERÍSTICAS**

**Se inicia en  
el  
establecimie  
nto educativo**

**Tiene como  
objetivo  
comprender y  
mejorar la  
práctica  
educativa**

**Es realizado  
por los  
profesionales  
de la  
Institución  
educativa sin  
excluir la  
posibilidad de  
ayuda  
externa**

# **IMPORTANCIA**

**PERMITE REFLEXIONAR SOBRE LO QUE SE HACE**

**FACILITA LA COORDINACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL**

**IMPULSA EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN**

**AYUDA A COMPRENDER LO QUE SUCEDE**

**PERMITE TOMAR DECISIONES**

**AYUDA A INCIDIR SOBRE LO QUE CONSIDERA SUSTANCIAL**

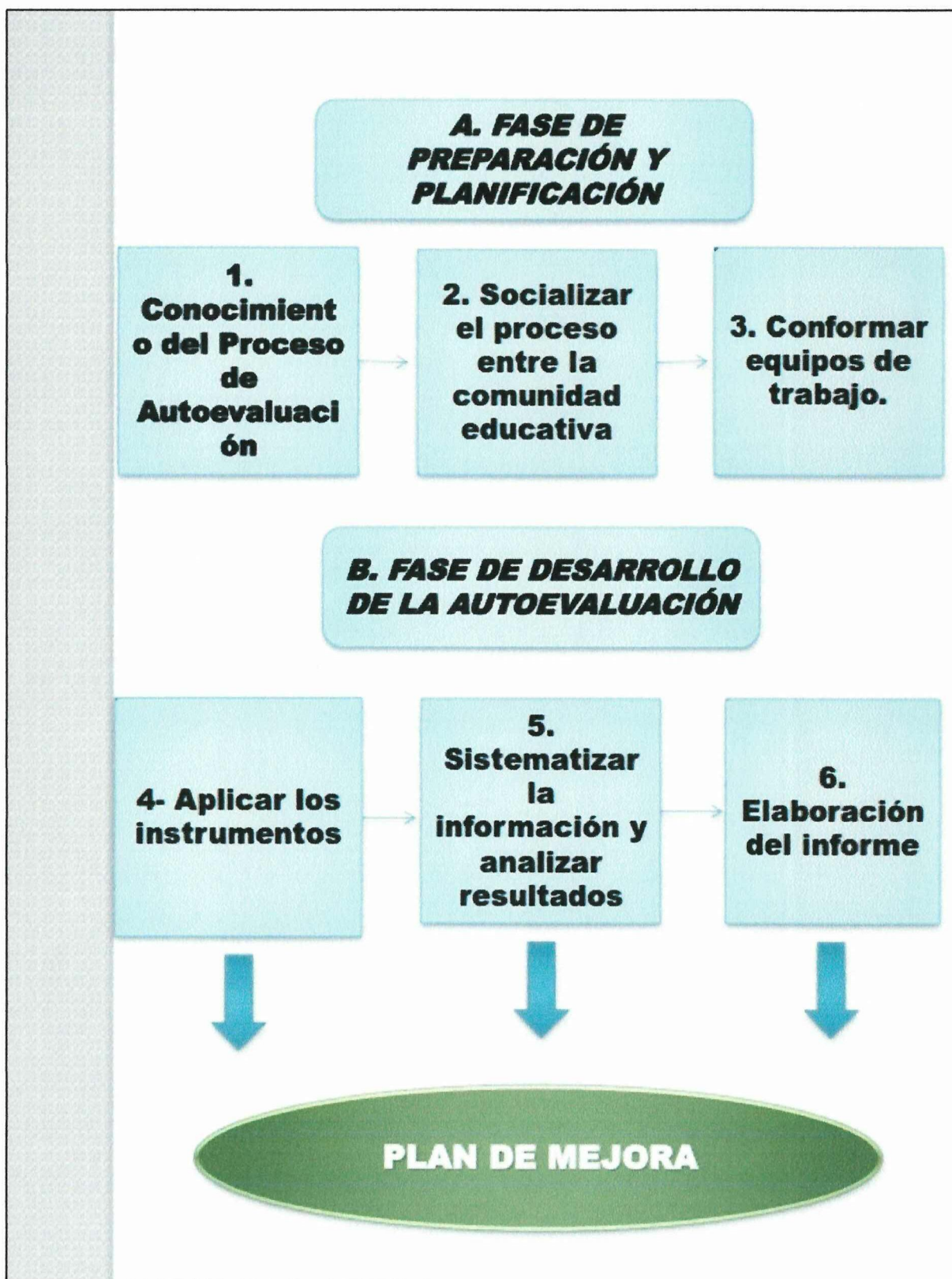
**PERMITE CORREGIR LOS ERRORES**

**AYUDA A INTENSIFICAR EL ESFUERZO EN LO ESENCIAL**

**PERMITE APRENDER NUEVAS COSAS**

**SE CONVIERTE EN UN EJEMPLO PARA LOS ESTUDIANTES**

**AYUDA AL PERFECCIONAMIENTO DEL PROFESORADO**



## EVALUACIÓN INTERNA

### VENTAJAS

1. GENERADA YA AUTOGESTIONADA POR EL PROPIO CENTRO.

2. LOS AGENTES EVALUADORES SON LOS PROPIOS DOCENTES QUE APRENDEN HACIENDO LA EVALUACIÓN.

3. DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA

4. CONOCER MEJOR EL CONTEXTO, LAS NECESIDADES Y LOS PROBLEMAS MÁS IMPORTANTES DEL CENTRO.

5. NEGOCIA EL PROCESO Y LOS RESULTADOS.

6. SE DESARROLLA EN EL CONTEXTO NATURAL DEL CENTRO, BIEN CONOCIDO POR LOS DOCENTES.

7. RESULTA MENOS AMENAZANTE Y SUELE SER MEJOR ACEPTADA POR EL PROFESORADO.

8. SE ASOCIA MÁS A MEJORA QUE A CONTROL.

9. ES FORMATIVA: GENERA EL CAMBIO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL. ES MÁS FÁCIL RELACIONAR LOS RESULTADOS QUE SE OBTENGAN CON LOS PROYECTOS DE CAMBIO.

10. PUEDE CREAR ACTITUDES FAVORABLES A LA EVALUACIÓN EXTERNA.

### LIMITACIONES

1. NO SIEMPRE SE DISPONE DE UN ASESOR QUE AYUDE A REALIZAR TÉCNICAMENTE EL PROCESO.

2. MENOR OBJETIVIDAD DE INDEPENDENCIA QUE LA EXTERNA. NO SIEMPRE SE PUEDE CONTRASTAR CON AGENTES EVALUADORES EXTERNOS, CON LO QUE PUEDE HABER PELIGRO DE SUBJETIVISMO Y CORPORATIVISMO QUE CONDICIONEN EL PROCESO Y LOS RESULTADOS.

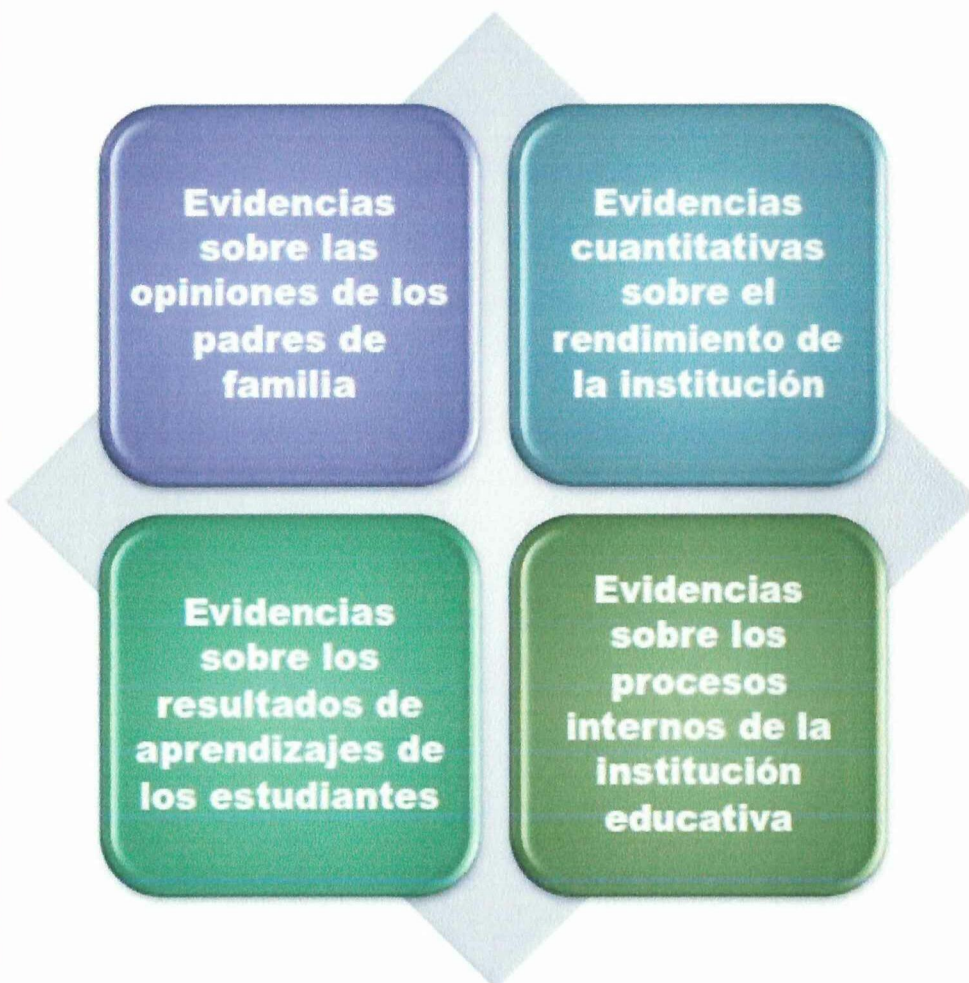
3. LA OBJETIVIDAD Y LA CREDIBILIDAD DEL EVALUADOR INTERNO PUEDE SER MÁS BAJAS QUE LAS DEL ESTERNO

4. SE PRODUCEN RESISTENCIAS A LA EVALUACIÓN.

5. HAY Poca EXPERIENCIA Y FORMACIÓN SOBRE LA AUTOEVALUACIÓN

6. LLEVA MUCHO TIEMPO UTILIZARLA CON RECURSOS PROPIOS.

## **ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**



## **INSTRUMENTOS DE AUTOEVALUACIÓN**



## **MATRIZ DE LOS PASOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN**

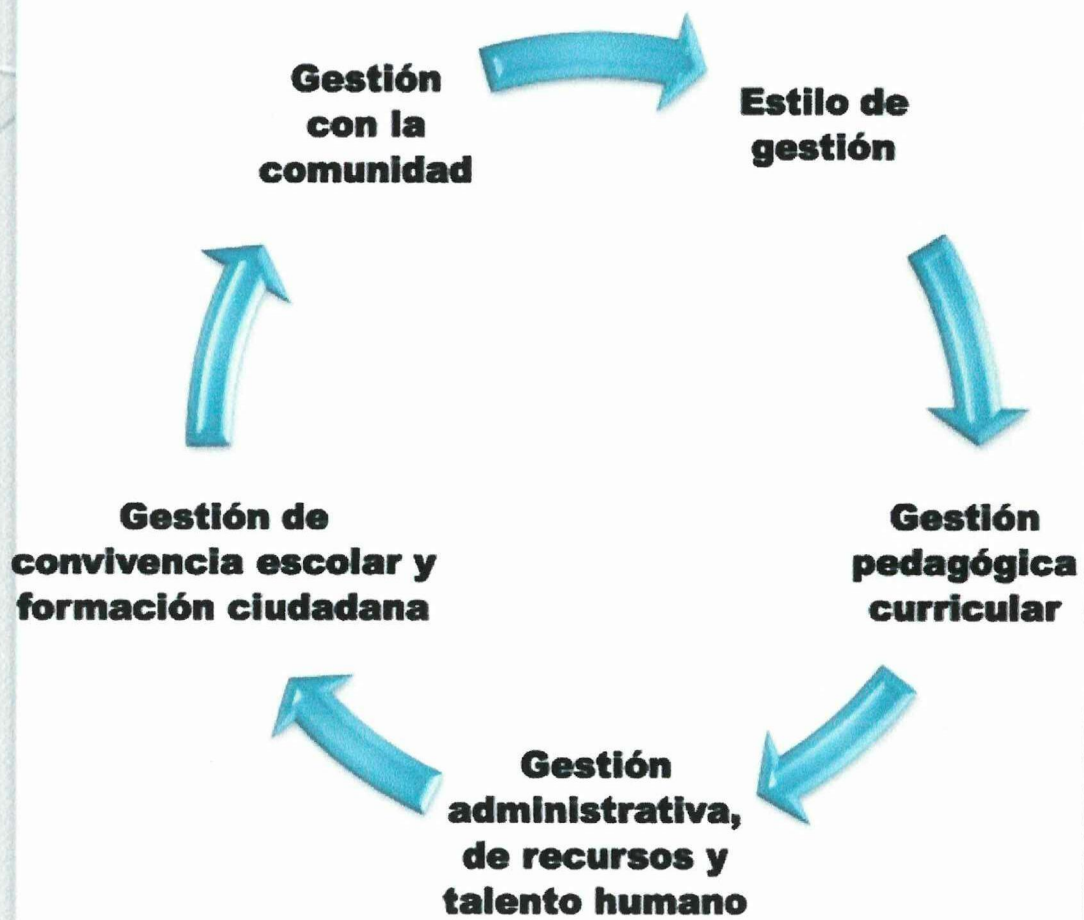
<b>PASOS</b>	<b>PUNTOS CLAVES</b>	<b>RIESGOS</b>
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

## **PASOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Elaboración del cronograma de aplicación</b>	<b>Aplicar encuesta a padres de familia</b>	<b>Historia de la institución en los últimos 5 años</b>	<b>Resultados de aprendizaje de los alumnos</b>	<b>Procesos internos de la institución educativa</b>

<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>Informe de Autoevaluación</b>	<b>Priorización de problemas</b>	<b>Elaboración del Plan de Mejora</b>	<b>Difusión del Plan de Mejora</b>	<b>Implementación del Plan de Mejora</b>

## **PROCESOS DE GESTIÓN (Instrumento 4)**



# ¿QUÉ SE EVALUARÁ?

## **I. Estilos de gestión**

- ✓ Trabajo en equipo (2 ítems)
- ✓ Elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional (3 ítems)

## **II. Gestión pedagógica curricular.**

- ✓ Planificación de la enseñanza ( 5 ítems)
- ✓ Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Acción del docente (3 ítems)
- ✓ Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Seguimiento de la acción del docente (2 ítems)
- ✓ Evaluación de los estudiantes(5 ítems)

# ¿QUÉ SE EVALUARÁ?

## **III. Gestión administrativa de recursos y talento humano**

- ✓ Gestión de recursos físicos (5 ítems)
- ✓ Gestión de recursos temporales (7 ítems)
- ✓ Gestión de otros recursos (3 ítems)
- ✓ Gestión de talento humano (6 ítems)

# ¿QUÉ SE EVALUARÁ?

## **IV. Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía.**

- ✓ Convivencia escolar ( 7 ítems)
- ✓ Formación para la ciudadanía. Formación integral para la vida( 2 ítems)

## **V. Gestión con la comunidad**

- ✓ Vinculación con la comunidad y promoción del establecimiento educativo ( 5 ítems)

# VALORACIÓN

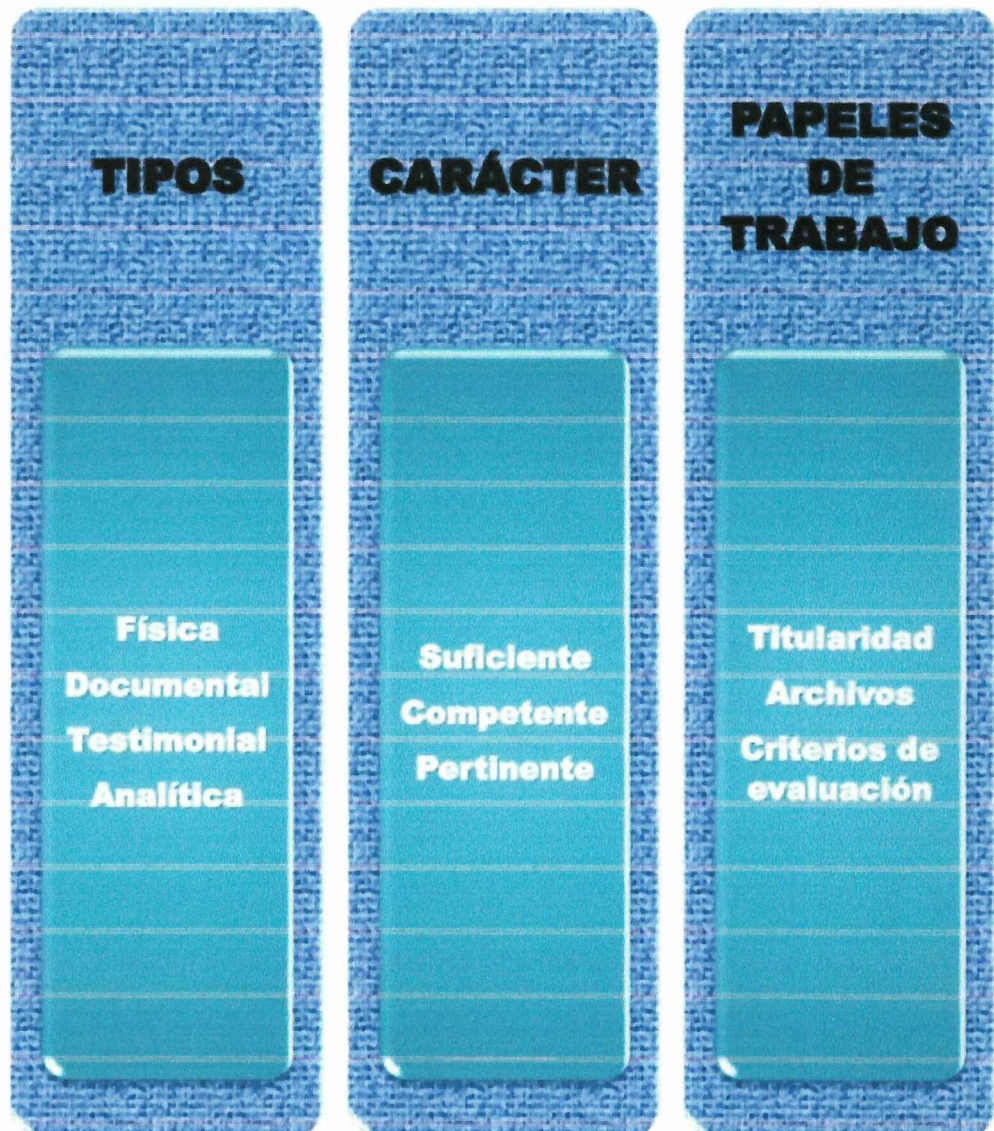
**P**ara la evaluación se ha aportado la escala métrica que usa el Ministerio de Educación que va de 0 a 5. El 5 indica que satisface totalmente el criterio y el 0 expresa que no satisface o no lo incluye. En el caso de este instrumento las equivalencias serán las siguientes:

- ✓ 0 significa que no ocurre nunca
- ✓ 1 significa que ocurre rara vez
- ✓ 2 significa que pasa pocas veces
- ✓ 3 significa que pasa pocas veces.
- ✓ 4 significa que sucede a menudo.
- ✓ 5 significa que siempre ocurre.

# EVIDENCIAS

- ✓ La valoración que se coloca a cada pregunta, debe contar con **EVIDENCIAS**: es decir, documentos, informes, actas, resultados de encuestas y entrevistas, datos estadísticos que permitan analizar y respaldar los juicios relativos al estado en que se encuentra el establecimiento y las decisiones que se adopten en los años siguiente.
- ✓ La simple valoración no alcanza porque se trata solo de percepciones subjetivas, opiniones. En cambio, los datos reales, demostrables y medibles, dan sustento a lo calificado.

# **CARACTERÍSTICAS Y TIPOS DE EVIDENCIAS**

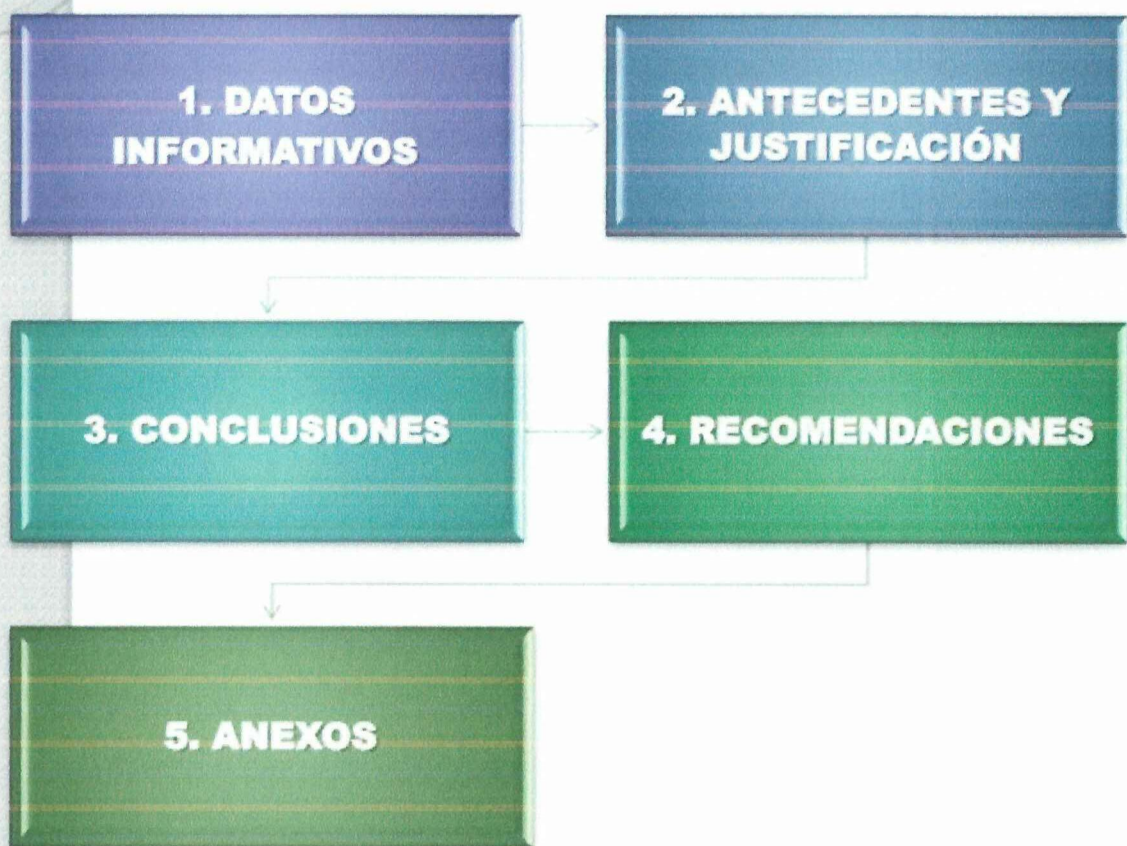




## MATRIZ DE VALORACIÓN DE RESULTADOS (Instrumento 4: Ejemplo)

Nº	PROCESOS DE GESTIÓN	CANTIDAD DE ITEMS	VALOR MÁXIMO	VALOR OBTENIDO	% DEL VALOR OBTENIDO	EQUIVALENCIA	OBSERVACIONES
1	Estilo de gestión						
2	Gestión Pedagógica Curricular						
3	Gestión Administrativa						
4	Gestión Convivencia						
5	Gestión Comunidad						
	PROMEDIO GENERAL	55	275	195	71 %	Acceptable	

## **ESQUEMA BÁSICO DEL INFORME DE AUTO EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**



Finalmente la propuesta elaborada; amerita un desafío enorme, todos quienes estamos inmersos en la labor de educar, debemos comprometernos a no conformarnos con lo que tenemos en nuestras manos sino a buscar cada día nuevas formas de seguir preparándose y por ende contribuir acertadamente en los procesos de autoevaluación institucional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Citada**

Anuies. Evaluación del Desempeño del Personal Académico: Análisis y propuesta de metodología básica. México. 1998. Pág. 16.

Arredondo Víctor. El sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior en México. Docencia Post-Secundaria. 7-30. 1993. Pág. 16.

Blake. O (2003). La Capacitación. Machi. Buenos Aires. Pág. 19, 55.

Casanova Ma. A. Calidad Educativa y Evaluación de Centros. Comunidad educativa. España. 1998. Pág 26.

Hernández Sampieri R., Fernández C.C., Baptista L.P. Metodología de la Investigación. 2003. Pág. 345.

Nuñez, Diómedes, Gerencia de proyectos I. y Módulo II. 205 Pág.22, 23.

Pérez, A. Guía metodológica para anteproyectos de investigación. Venezuela: FDUPEL. Pág. 134, 135.

Ruiz, R. José M. Cómo hacer una evaluación de centros educativos. Narcea. Madrid. 1999. Pág. 18.

Schermerhorn J, Hunt y Osborn. Comportamiento Organizacional. Limusa Willey. Caracas - Venezuela. Pág. 132

Scriven, M.S. The methodology of evaluation, in perspectives of curriculum evaluation. Rand Mc. Nally. Chicago. 1967. Pág. 39

Stufflebeam Daniel L. Y Shinkield A. Evaluación sistemática. Guía teórica y Practica. Paidós. Barcelona. 1987. Pág. 67, 91, 114.

Tedesco, Juan Carlos 1993 Necesidades básicas de aprendizaje. Estrategias de acción. Seminario Regional, OREALC/IDRC Santiago, Chile. Pág 110.

Torres, Rosa María 1996 Nuevas formas de aprender y enseña. Formación docente: clave de la reforma educativa. UNESCO. Santiago de Chile. Pág. 14,89.

Yépez, Edison. Metodología de la Investigación. 1era. Edición. Quito-Ecuador. 2010. Pág. 32.

## Consultada

Astin Alexander W. Assessment for Excellence. The Philosophy and Practice of Assessment and Evaluation in Higher Education. American Council on Education, Oryx Press, Phoenix, AZ. 1993.

Blanco Filip Luis.A. La evaluación educativa. más proceso que producto. Ed. Universidad de Lleida. España. 1996

Briones Guillermo. Evaluación de Programas Sociales. Trillas. México. 1998.

Capacitación del CATIE. (Documento mimeografiado) Costa Rica. 1998.

Castro Pimienta. O.D. Evaluación Integral. Del Paradigma a la Practica. Ed. Pueblo y Educación. Ciudad de la Habana Cuba. 1999

Delia, Ruth (2003 ) Conduciendo la escuela. 1era. ed. Novedades educativas. Buenos Aires - Argentina

Díaz Barriaga A. La Evaluación Curricular. En Evaluación Curricular. Encuentro de Unidades de Planeación. Unidades de planeación. Cuadernos de Planeación Universitaria. UNAM. México. 1990.

Enciclopedia General de la Educación. Ed. Océano. Barcelona. 1990.

Flores Ochoa R. Evaluación Pedagógica y Cognición. McGraw-Hill Internacional. Santafé de Bogotá. Colombia. 1999

García Hoz, Pérez Juste R. La investigación del profesor en el aula. Ed. Escuela Española. Madrid. 1989.

López Salvador. Evaluación Institucional Universitaria en Europa y América Latina.

Macías L. Antonio. Sistema de Seguimiento y Evaluación del Programa de

Martínez Parra, Javier. Evaluación de la Práctica Docente de los Profesores del C.B.T.A. No. 79 de Zinacatepec, Pue. Desde la perspectiva de los Estudiantes. Tesis para obtener el grado de maestría en Administración Educativa, Dpto. de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlax. 1997

McGraw-Hill. Interamericana. México. 2003

Ministerio de Educación del Ecuador. Instructivo de Aplicación - Autoevaluación Institucional. 2012

Revista Española de Pedagogía 55 (208).1997.

Urrutia, T. Gloria. Revista Xoctli. Año VI. Número 24. Oct-Dic. 1996.

Verdugo Miguel A. Evaluación Curricular: una guía para intervención psicopedagógica. Ed. Siglo XXI. España. 1994.

## ANEXOS



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI DIRECCIÓN DE POSGRADOS

#### Encuesta para los Docentes y Administrativos

Esta encuesta forma parte del trabajo de investigación sobre el tema: Evaluación Institucional a la gestión educativa y administrativa. Propuesta de un programa de capacitación en procesos de autoevaluación a los centros de Educación General Básica del barrio San Felipe. La información que brinde respondiendo a las siguientes interrogantes es de suma importancia puesto que el trabajo constituye un valioso aporte a la calidad educativa.

#### Instrucciones:

Marque con una "X" los espacios de la información solicitada, misma que será utilizada exclusivamente con fines educativos. Además de ser estrictamente confidencial. De ante mano gracias por su colaboración.

#### Desarrollo

1. ¿Usted cree que la institución educativa cumple con los objetivos trazados para alcanzar una educación de calidad?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

2. ¿Cómo ve el trabajo de la institución en los procesos administrativos y educativos?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

3. ¿Las herramientas del sistema de planificación curricular y de evaluación, son adecuadas?

- Muy adecuadas
- Adecuadas
- Poco adecuadas
- Nada adecuadas

4. ¿Cómo considera los aprendizajes alcanzados por los estudiantes en las diferentes áreas de estudio frente a una evaluación institucional?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

5. ¿Piensa Ud. Que un proceso de autoevaluación institucional beneficiaría a la calidad educativa?

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

6. ¿En su calidad de docente o administrativo estaría dispuesto a sujetarse a los cambios innovadores constantes que se producen en el ámbito educativo?

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

7. ¿Cree usted fundamental la capacitación de los docentes para fortalecer los procesos de aprendizajes y su aplicación en la evaluación institucional?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

8. ¿Con el conocimiento del modelo de evaluación institucional mediante una capacitación los estudiantes desarrollaran mejor sus aprendizajes?

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

9. ¿Participaría Ud. De un programa de capacitación en procesos de autoevaluación institucional?

- Si
- No
- Tal ves

10. ¿Qué tiempo le dedicaría al programa de capacitación en procesos de autoevaluación?

- 4 Horas
- 3 Horas
- 2 Horas
- 1 Hora

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI DIRECCIÓN DE POSGRADOS

### Encuesta para los Estudiantes

Esta encuesta forma parte del trabajo de investigación sobre el tema: Evaluación Institucional a la gestión educativa y administrativa. Propuesta de un programa de capacitación en procesos de autoevaluación a los centros de Educación General Básica del barrio San Felipe. La información que brinde respondiendo a las siguientes interrogantes es de suma importancia puesto que el trabajo constituye un valioso aporte a la calidad educativa.

#### Instrucciones:

Marque con una "X" los espacios de la información solicitada, misma que será utilizada exclusivamente con fines educativos. Además de ser estrictamente confidencial. De ante mano gracias por su colaboración.

#### Desarrollo

1. ¿La institución educativa cumple con los objetivos trazados para alcanzar una educación de calidad?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

2. ¿En la toma de decisiones el directivo considera otros puntos de vista sean estos Consejo Ejecutivo, Gobierno Escolar?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

3. ¿Cómo considera el trabajo de los directivos y docentes del establecimiento?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

4. ¿Las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes son adecuadas?

- Muy adecuadas
- Adecuadas
- Poco adecuadas
- Nada adecuadas

5. ¿Se organizan actividades que promueven el trabajo en equipo?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

6. ¿En la institución se resuelven los problemas mediante el diálogo?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

7. ¿Piensa Ud. que las autoridades de su institución se preocupan por que su profesor mejore en su labor?

- Mucho

- Bastante
- Poco
- Nada

8. ¿Qué cree usted que le falta al docente para mejorar?

- Recursos didácticos
- Experiencia
- Capacitación
- Nada

9. ¿Según su criterio cuáles son los principales motivos por los que el docente asiste a un plan de capacitación?

- por mejorar como docente
- por estar actualizado
- por mejorar dentro de la institución
- por competir con docentes

10. ¿Quisieras que tu docente participe de una capacitación para mejorar en los procesos de evaluación en su institución educativa?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN