



# **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**



## **UNIDAD DE POSGRADO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**DISEÑO DE UN MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA  
FORTALECER LA GESTIÓN DE LA I.E. N° 10059 “JUAN GALO  
MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE, 2016.**

## **TESIS**

**PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**

**AUTORA:** Martha Manuela Ipanaqué Sáenz

**ASESOR : Dr. Jorge Castro Kikuchi**

**Ferreñafe, octubre de 2016**

# **DISEÑO DE UN MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA FORTALECER LA GESTIÓN DE LA I.E. Nº 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE, 2016.**

Martha Manuela Ipanaqué Sáenz  
AUTORA

Dr. Jorge Castro Kikuchi  
ASESOR

Presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado de: **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**

APROBADO POR:

\_\_\_\_\_  
MSc. Martha Ríos Rodríguez  
PRESIDENTE DEL JURADO

\_\_\_\_\_  
MSc. Carlos Vásquez Crisanto  
SECRETARIO DEL JURADO

\_\_\_\_\_  
Dr. Manuel Bances Acosta  
VOCAL DEL JURADO

## **DEDICATORIA**

**A mis dos poderosas razones de mi vida:**

**Mis hijos Rafael y José.**

**A mi querido esposo Martín.**

**A papá Pablo, por supuesto.**

**Martha Manuela**

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los docentes profesores del programa de maestría de la UNPRG, Sede Ferreñafe, por ser promotores de mi desarrollo académico científico.

A mis colegas y amigos que directa o indirectamente me animaron a desarrollar mi tesis.

**La autora**

## **RESUMEN**

La mejora de la educación es la estrategia prioritaria para una mejor calidad de vida para todos. La educación peruana solo podrá mejorar si se actúa en los cimientos de su sistema educativo: La educación básica para que nuestros estudiantes adquieran una sólida formación integral. Es por ello que la tarea debe iniciarse mediante la evaluación de la institución a través de la autoevaluación.

El objetivo del presente trabajo de investigación fue Diseñar una propuesta de autoevaluación para fortalecer la gestión, basada en la teoría de Stufflebeam para contribuir a fortalecer la gestión integral de la Institución Educativa N° 10059 “Juan Galo Muñoz Palacios” de Ferreñafe.

El problema de la carencia de un proceso de autoevaluación, se evidenció por la ineficacia de una adecuada gestión educativa integral que no ha posibilitado el ejercicio de este fundamental proceso.

La metodología utilizada siguió diferentes etapas: la que corresponde al momento de hecho perceptible, primer momento donde se realizó el diagnóstico en el contexto del objeto de estudio para comprobar la existencia del problema. En el segundo momento se realizó la revisión bibliográfica para fundamentar teóricamente el problema. En el tercer momento se diseñó la propuesta teórica.

Se aplicaron encuestas a docentes y padres de familia en las variables Autoevaluación y gestión educativa.

El trabajo continuó con el análisis de los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recogida de información (cuestionarios) que se aplicaron a los docentes y padres de familia y que evidenciaron la existencia del problema.

De la investigación realizada se concluyó que existe una inadecuada gestión educativa que no ha logrado gestionar una escuela integral, lo cual podría ser superado si se aplica un proceso integral de autoevaluación.

Palabras claves: autoevaluación, gestión educativa, evaluación externa, factores, acreditación, matriz de evaluación, estándares, indicadores.

## **ABSTRAC**

Improving education is the priority strategy for better quality of life for all. Peruvian education can only improve if we work on the foundations of the educational system: Basic education for our students acquire a solid comprehensive education.

The task of improving the quality of education should begin by assessing the institution through self-evaluation.

The objective of this research was to design a proposal to strengthen self-management, based on the theory of Stufflebeam to help strengthen the comprehensive management of the school.

The problem of the lack of a self-assessment process, evidenced by the ineffectiveness of adequate comprehensive educational management has not allowed the exercise of this fundamental process.

The methodology followed different stages: the time corresponding to perceptible facto first time when the diagnosis was made in the context of the object of study to confirm the existence of the problem. In the second stage the literature review to substantiate theoretically the problem was made. Theoretical proposal was designed in the third moment.

Surveys of teachers and parents were applied in the Appraisal and educational management variables.

Work continued with the analysis of the results obtained by the data collection instruments (questionnaires) that teachers and parents were applied and demonstrated the existence of the problem.

From the research conducted it was concluded that there is inadequate education management has failed to manage a comprehensive school, which could be overcome if a comprehensive assessment process is applied.

Keywords: self-assessment, educational management, external evaluation factors, accreditation, evaluation matrix, standards, indicators.

# INDICE

Pág.

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN**

## **CAPÍTULO I**

### **ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO**

1.1. Ubicación y límite de la unidad en estudio	11
1.2. La evaluación en el Contexto Mundial	16
1.2.1. La evaluación en el contexto de América Latina	20
1.2.2. La autoevaluación en el contexto peruano	23
1.3. Diagnóstico de la problemática de la Institución Educativa	25
1.3.1. Percepción de la problemática Institucional por parte de los actores	26
1.3.2. La autoevaluación en el contexto de la Institución Educativa	26
1.4. Metodología empleada	27

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Conceptualización de evaluación y Autoevaluación Institucional	30
2.2. La Matriz de Ipeba	32
2.3. Etapa del proceso de Evaluación	30
2.4. Teoría de Evaluación de Daniel L Stufflebeam.	40
2.4.1. El modelo CIPP de Stufflebeam	41
2.4.2. Tipos de Evaluación según Stufflebeam	43
2.5. Teoría de Gestión Educativa de Graciela Frigerio, Margarita Poggi, Guillermina Tiramonti e Inés Aguerro	45
2.5.1. Dimensiones de la Gestión Educativa	48

## **CAPÍTULO III**

<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1. Análisis y resultados de la investigación	52
3.1.1. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado al personal docente – variable: Gestión Educativa	52
3.1.2. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado al personal docente - Variable: Autoevaluación Educativa.	64
3.1.3. Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a padres de familia - Variable: Autoevaluación De La Gestión.	76
3.2. Esquema del modelo teórico de la propuesta de autoevaluación institucional.	87
3.3. Propuesta teórica	88

## **CONCLUSIONES**

## **RECOMENDACIONES**

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**



## INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas se enfrentan a una serie de exigencias y demandas tanto del sector educación como de la sociedad misma. De esta manera, las instituciones educativas tienen la urgencia de ofrecer un servicio de calidad y su funcionamiento se rige por la normativa legal del sistema educativo.

En el Perú las instituciones educativas públicas deben decidir cómo enfrentar las demandas de la sociedad y sobre la base de ello determinar la finalidad institucional y los servicios que ofrecerá. Cada escuela organiza y prevé los servicios educativos apoyándose en herramientas de gestión y planificación. Para lograr todo esto se les está brindando a las instituciones mayor autonomía en su gestión, de tal forma que ahora los directores asumen nuevas funciones en las instituciones con la finalidad de asumir en forma pertinente la gestión pedagógica e institucional. Así, una forma de saber en qué medida la institución educativa cumple o no con las exigencias de la sociedad, cómo responde a los entornos cambiantes, cómo se está desarrollando el proyecto educativo, cuáles son sus resultados, qué tanto está desarrollando un servicio de calidad educativa, es realizando procesos de evaluación institucional.

De esta manera, los motivos que originan la evaluación institucional pueden ser varios. Una institución educativa puede asumir la evaluación de su institución para ser eficaz y eficiente de tal forma que asegura la calidad de la oferta formativa de la institución frente a otras ofertas. Otras pueden prever procesos evaluativos para asegurar el desarrollo óptimo de su proyecto educativo y, otras con fines de acreditación.

Cabe preguntarse ¿qué tan importante y pertinente es evaluar una institución educativa? Y la respuesta es obvia. La evaluación de centros se orienta a la toma de decisiones, ya que no es una indagación para conocer sino para actuar” De esta manera, la evaluación permite comprender la realidad educativa, objeto de estudio, y tomar decisiones que redunden en la mejora cuando los resultados no son plenamente satisfactorios o, en la eficacia u optimización del centro educativo.

El presente trabajo de investigación pretende demostrar cómo es que la autoevaluación constituye una herramienta importante para la gestión y toma de decisiones en la organización. En este contexto **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**, se evidenció en la gestión de la Institución Educativa N° 10059 “Juan Galo Muñoz Palacios” de Ferreñafe, por la carencia de un proceso de autoevaluación que se manifiesta por la inexistencia de una matriz para identificar fortalezas y debilidades en los diversos factores y aspectos de la gestión, trayendo como consecuencia inadecuada toma de decisiones, desfavorable clima organizacional entre otros puntos críticos. **OBJETO DE ESTUDIO**, lo constituye el proceso de la gestión de la institución. **EL OBJETIVO GENERAL** de la investigación es Diseñar una propuesta de autoevaluación para fortalecer la gestión, basada en la teoría de Stufflebeam. **JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**. El problema del Proyecto de tesis ha sido elegido porque en nuestra Institución Educativa no se ha aplicado la matriz de autoevaluación del IPEBA que permita medir las diferentes dimensiones de la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria; no se ha podido verificar la pertinencia del currículo y la utilidad significativa de los aprendizajes, así como de los procesos de gestión institucional y administrativa. El proyecto de tesis “Diseño de un Proyecto de Autoevaluación para Fortalecer la Gestión de la Institución Educativa N° 10059 “Juan Galo Muñoz Palacios” de Ferreñafe, permitirá la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa para mejorar la calidad del servicio educativo, identificar necesidades y expectativas de los estudiantes y padres de familia, reflexionar sobre sus intereses y el rol que desempeña en ella, que le permita a todo el colectivo educativo mirarse así mismo teniendo una visión de futuro traducida en características de calidad, donde las decisiones se tomen en conjunto y sean aceptadas por todos, trabajen en equipo y que interioricen la idea de que el aprendizaje de calidad es el soporte que contribuye en la buena marcha de la institución educativa y que se sientan comprometidos al cambio y perfeccionamiento constante con el fin de superar obstáculos existentes para después destacar los logros alcanzados y poder ofrecer y garantizar un mejor servicio educativo.

Con la finalidad de contribuir a la posible solución del problema arribamos a la siguiente **HIPOTESIS.-** Sí, se diseña una propuesta de autoevaluación institucional, basado en la Teoría de Stufflebeam entonces, es probable que contribuya al fortalecimiento de la gestión educativa, **EL CAMPO DE ACCION**, es la Evaluación del factor dirección institucional.

El capítulo I está relacionado con la **EVOLUCIÓN HISTÓRICA TENDENCIAL DE LA AUTOEVALUACIÓN**, La Evaluación en el Contexto Mundial, de América Latina, del Perú y en el contexto la I.E.

En el capítulo II se aborda el **MARCO TEÓRICO**, Referentes teóricos sobre autoevaluación Institucional, Matriz de Ipeba y las teorías que lo sustentan científicamente: Teoría de Evaluación de Daniel L Stufflebeam y Teoría de Dimensiones de la gestión educativa de Graciela Frigerio, Margarita Poggi, Guillermina Tiramonti e Ines Aguerro.

En el capítulo III, se abordan los **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**, tablas y gráficos de los cuestionarios aplicados, Esquema del Modelo Teórico de la Propuesta, Evaluación, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación en las que se observa que la gestión que se implementa en la Institución educativa además de no articular las dimensiones de la gestión, no ha concluido con la aplicación de la autoevaluación como etapa básica para la acreditación. Por otro lado se puede percibir que el clima organizacional que se vive en la institución no es el más adecuado limitando el actuar y desempeño de los actores educativos en general.

## **CAPITULO I**

### **ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO**

## 1.1. UBICACIÓN Y LÍMITE DE LA UNIDAD EN ESTUDIO.

Nuestra Institución Educativa, objeto de estudio, está ubicada en el distrito de Ferreñafe, capital de la provincia del mismo nombre, perteneciente al departamento de Lambayeque (ver mapa de ubicación).

GRAFICO N° 01: Ubicación del distrito de Ferreñafe



**Sus límites** son: Por el norte con el Distrito de Pítipu; por el sur con el Distrito de Pícsi (en la Provincia de Chiclayo); por el este con el Distrito de Manuel Antonio Mesones Muro (también conocido como Tres Tomas); y, por el oeste con el Distrito de Pueblo Nuevo.

**Orígenes de Ferreñafe:** tuvo su origen en una zona cercana al poblado de Batán Grande, lugar conocido como Ferreñafe Viejo; posteriormente la población migró hacia la actual ubicación, allá por los años 1566 a 1578; época en que se instalan varias reducciones como Mansiche, Chiclayo, Pacora e Illimo. La noción de Ferreñafe viene del apellido de un indígena principal llamado "Ferreñafe Sinopullaqui" que fuera destinado para administrar el valle de Túcume por Juan de Osorno, el primer encomendero de Ferreñafe. Túcume constituía una encomienda independiente.

El historiador Alfonso Samamé, menciona que Francisco Pizarro otorga la encomienda de Ferreñafe a Juan Osorno el 02.02.1536 (archivo de Sevilla). Jorge Rondón Salas, sostiene que Ferreñafe se emplazó antiguamente en las inmediaciones del Cerro de arena y Chaparrí a unos 25 km al noroeste de la actual ciudad ("Ferreñafe Prehispánico" 1966), con asentamientos que fueron ocupados luego de la fase epigonal Sicán Tardío, en plena incursión Chimú (1250 d. C.); el historiador dice: "se han observado grandes y pequeños complejos arquitectónicos levantados con idéntica técnica constructiva; el rol de estas estructuras fue de administración o control de áreas de cultivos relativamente pequeñas (caso Ferreñafe Viejo y Cerro de Arena) y de canales de regadío y talleres de fundición metalúrgica de cobre-arsénico como en La Calera, La Huaringa, Cerro Patapón de Arena y otros".

Hasta el día de hoy se acepta que el primer encomendero y fundador de Ferreñafe fue el capitán español Alonso de Osorio, a quien le fue responsabilizada esta encomienda el año 1550. La encomienda consistía en la entrega de un número de indígenas que tenían que pagar un tributo al español, dos veces al año en la fiesta de San Juan (24 de junio) y para Navidad. Un análisis histórico adicional considera que Ferreñafe fue fundado como Reducción de Indígenas entre los años 1566 a 1578 posiblemente por el encomendero Melchor de Osorno teniendo como fundadores al Oidor de Cuenca o el corregidor de Zaña, Juan de Hoces; esto se dice con base de un documento de la Biblioteca Nacional de Lima, donde el escribano don Francisco de Alcocer menciona con fecha de 26 de abril de 1580, al pueblo de Santa Lucía de Ferreñafe, bajo la encomienda de Melchor de Osorno.

**Ferreñafe en la República:** según documentos sobre la Independencia del Perú, encontramos que Ferreñafe no solo colaboró con la emancipación, sino que participó activamente en ella. En los años finales del siglo XVII y comienzos del XIX, Ferreñafe fue un centro militar realista, sin embargo al producirse los movimientos de emancipación el pueblo, los cuerpos de milicias españolas y aún los jefes, abrazaron la causa patriótica. De este modo la Parroquia Santa Lucía de Ferreñafe, juró la independencia de este pueblo el 1° de enero de 1821.

Asimismo, en este año, se cambia la demarcación territorial cuando Ferreñafe pasó a formar parte del Departamento de Trujillo, según decreto dado por San Martín en Huaura, el 12 de julio de 1821. Ferreñafe en el pasado contó con un ferrocarril (inaugurado en julio de 1871) que partía de Puerto Eten, seguía por Monsefú, Chiclayo, Lambayeque, detendiéndose en la Hacienda Mocopuc que hoy se denomina Fala, para terminar en Ferreñafe. Facilitó la comercialización de animales y productos agrícolas, principalmente el arroz carolino. En 1890 sacan a la luz el periódico "Taymi" órgano político del Partido Constitucional que lideraba Don Andrés Avelino Cáceres Dorregaray y cuyo director fuera el comerciante industrial Don Nicanor Carmona Vílchez.

## **DESCRIPCIÓN CONTEXTUAL DE LA AUTOEVALUACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS”**

La historia de nuestra escuela, se incorpora a la historia educativa de la Provincia de Ferreñafe en el año de 1948, cuando por iniciativa y dirección del Profesor Roberto Romero Salazar, funcionó como una sencilla escuelita tradicional, de estos orígenes es testigo el inmueble, de la entonces Calle Real N° 828, hoy lleva el nombre de Nicanor Carmona. Como todas las instituciones nuestra escuela no fue una excepción al avance y por este motivo en 1953 se transforma en “Escuela Primaria Particular “Sagrado Corazón de Jesús”. El 08 de julio de 1964 mediante la Resolución Directoral N° 3096 de fecha 08 de julio, es reconocida como “Escuela Primaria Unidocente N° 2344”; ejerciendo como Director nombrado el Profesor Víctor Cardozo Cevallos, al mismo tiempo la escuela cambia su ubicación al local de la Calle Libertad N° 715.

En 1970 la escuela funcionó en la Calle Real N° 528 porque aún no contaba con local propio en ese mismo año, como acción dentro de la Reforma Educativa toma como nomenclatura, Centro Educativo y se le asigna el N° 10059.

La observación de que los sucesivos traslados de local para el funcionamiento de la escuela ocasionaban formas de incertidumbre, fue motivo para que el Ingeniero Juan Galo Muñoz Palacios, en 1998 donara un terreno de 2650 metros cuadrados, ubicado en la Cuadra 08 de la Calle Tres María S/N. y por Convenio

INFES, ME/MECEP, entre 1998 y 1999 se construyó un local con infraestructura adecuada a la propuesta educativa.

En 1999 se fomenta la Universalización de la Educación Inicial como política educativa y dentro del Programa de Articulación, se amplió el servicio al Nivel de Educación Inicial 05 años. Por este motivo se adopta la nomenclatura de EIPM N° 10059 y además el nombre de “Juan Galo Muñoz Palacios” en reconocimiento a quien tuvo un gesto de gran desprendimiento al donar el terreno donde actualmente funciona la Escuela, que haciendo mérito a su nombre ofrece servicios de Educación Inicial y Primaria.

Desde el 14 de agosto de 1984 hasta el 1º de septiembre de 2002, ejerció como Director José Chepe de la Cruz. Actualmente el Director es el profesor José Víctor Fernández Zutta. Como Patrón y guía espiritual, la Escuela adopto a “San Judas Tadeo”, cuya imagen donada por el señor Juan Guerrero Tenorio, preside el diario quehacer con su presencia en el patio escolar y su festividad se celebra el 28 de noviembre de todos los años.

Los Valores institucionales de la I.E. “Juan Galo Muñoz Palacios” son:

**VISIÓN.** En el 2021, la I.E.N° 10059 “Juan Galo Muñoz Palacios”: UNA I.E. LÍDER EN VALORES E INNOVACIONES CON DOCENTES COMPROMETIDOS CON EL MEJORAMIENTO EDUCATIVO, CON EDUCANDOS RESPONSABLES, AUTÓNOMOS, SOLIDARIOS Y LABORIOSOS, CAPACES DE RESOLVER PROBLEMAS ESENCIALES DE SU VIDA Y COMO CIUDADANOS CON VALORES DEMOCRÁTICOS PARA CONTRIBUIR AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD DE FERREÑAFE Y ALCANZAR UNA SOCIEDAD VERAZ, JUSTA Y DE PAZ.

**MISIÓN:** Es una I.E. que ofrece un servicio educativo de calidad para niños(as) comprendidos entre los 5 y 11 años de edad, articulando los niveles de Educación Inicial – Educación Primaria, asegurando el desarrollo de competencias básicas para la satisfacción de necesidades, y demandas y aspiraciones de estudiantes, mediante la facilitación de aprendizajes significativos en un clima de armonía y de permanente práctica de valores humanos con participación comprometida de la familia e intervención de la sociedad civil organizada.



**Población docente y educativa actual de la I.E.:** Actualmente la Institución Educativa “Juan Galo Muñoz”, cuenta con un total de 30 docentes para todo el nivel primario (ver cuadro adjunto).

**CUADRO N° 01: POBLACION DOCENTE DE LA I.E. “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE -2017**

Docentes, 2004-2017

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	36	36	35		31	34	33	35	34	35	37	37	37	39

Fuente: Escala-MINEDU

Asimismo, en cuanto al número total de población escolar tenemos que ésta se ha mantenido constante desde el año 2004, fecha en la cual se registran y publican de manera regular sus estadísticas. Así tenemos que para la fecha indicada se tenía un total de 1,112 alumnos, y ahora en el 2,017 se registra un total de 1,074 estudiantes (ver cuadro N° 02).

**CUADRO N° 02: POBLACION ESCOLAR DE LA I.E. “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE -2017**

Matrícula por periodo según grado, 2004-2017

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	1112	1101	1079		1021	1052	1061	1061	1091	1022	1096	1071	1057	1074
1° Grado	168	189	168		155	204	205	182	183	147	177	182	173	206
2° Grado	211	162	194		167	176	204	215	187	180	183	176	196	170
3° Grado	199	213	166		152	155	166	190	214	166	180	169	171	187
4° Grado	190	190	202		194	170	163	176	199	199	184	184	173	172
5° Grado	181	172	194		177	181	165	154	161	181	196	174	175	168
6° Grado	163	175	155		176	166	158	144	147	149	176	186	169	171

Fuente: Escala-MINEDU

## **1.2. La Evaluación en el Contexto Mundial.**

El presente epígrafe trata de cómo es que ha ido evolucionando el concepto de evaluación institucional en el mundo a través del tiempo, de la importancia que tiene este para el desarrollo de las organizaciones educativas y el logro de los objetivos trazados. Presenta un análisis de la historia de la evaluación educativa que permite conocer la trascendencia y significancia de la evaluación para los maestros de hoy.

Para entender estas necesidades en las instituciones educativas han surgido una serie de teorías que constituyen una base para realizar investigaciones en el ámbito educacional destacando lo relevante que podrían ser estas en el mejoramiento del sistema. En este sentido, existen dentro de las organizaciones factores vitales que en muchos casos no se consideran como tales y es necesario articularlos para su estudio.

Los inicios de la evaluación que se le denomina la época de los Precedentes o Antecedentes, en donde encontramos la denominada época antigua cuya característica es: el uso de procedimientos instructivos basados en referentes implícitos sin teoría alguna para valorar, vivencias y seleccionar estudiantes, para lo que se cuenta con los aportes de: Dubois (1970) – Coffman (1971) que citan los procedimientos que fueron usados en la China Imperial para seleccionar funcionarios, Sundbery (1977) ubica pasajes evaluadores en la Biblia, Mc Renolds (1975) destaca los tratados más importantes entre los que tenemos el Tetra libros que es atribuido a Ptolomeo, Blanco (1994) se refiere a los exámenes de los profesores griegos y romanos, Ciceron y San Agustín son los que introducen conceptos y planteamientos evaluadores a sus escritos. Este grupo conforma la época de inicio.

En la edad Media (siglo XV) se introducen los exámenes en los medios universitarios con carácter más formal, tenemos los exámenes orales públicos que se hacían con el visto bueno del maestro y en presencia de tribunales.

En el siglo XVIII tenemos un aumento de la demanda y un mayor acceso a la educación, entonces surge la necesidad de comprobar los méritos individuales y se van elaborando normas sobre la utilización de exámenes escritos.

El siglo XIX la evaluación responde a prácticas rutinarias basadas en instrumentos poco fiables, aparecen acá los diplomas de graduación, surge un sistema de exámenes de comprobación de una preparación específica para la sociedad y sus necesidades. En 1845 Tomás Mann utiliza técnicas evaluativas tipos tests y se extiende hasta Boston (surgen los referentes más efectivos, en este caso las referencias corresponden a un trabajo sobre destrezas lecto–escritoras).

La verdadera evaluación educativa: Tyler da vuelta al paradigma que sostenía que medición y evaluación eran conceptos intercambiables. Es considerado el padre de la Evaluación, pasa a un primer plano a la evaluación, pasando la medición a un segundo término. Es el primero que da una visión metódica de la evaluación y escribe en su obra titulada “Eight-year study of secondary education” para la progressive education association la necesidad de plantear una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación, para lo que expone en el año 1950 la idea de “curriculum”, integrando en él su método sistemático de evaluación educativa como proceso surgido para determinar en qué medida han sido alcanzados los objetivos establecidos. El currículum viene delimitado por cuatro preguntas: ¿qué objetivos se desean conseguir?, ¿Con qué actividades se pueden alcanzar?, ¿Cómo pueden organizarse eficazmente estas experiencias?, ¿Cómo se puede comprobar si se alcanzan los objetivos?. La buena evaluación precisa de las siguientes condiciones : a) propuesta clara de objetivos, b) determinación de las situaciones en las que se deben manifestar las conductas esperadas, c) elección de instrumentos apropiados de evaluación d) Interpretación de los resultados de las pruebas, e) determinación de la fiabilidad y objetividad de las medidas.

Como vemos esta evaluación ya supone un juicio de valor, se alude a toma de decisiones y la referencia central son los objetivos establecidos, por tanto el objetivo del proceso evaluativo es determinar el cambio ocurrido en los alumnos pero su función es más amplia ya que el cambio es un medio para informar acerca de la eficacia del programa.

Luego de la segunda Guerra Mundial se produce un período de expansión que Stufflebeam y Shinkfield (1987) no han dudado en calificar de irresponsabilidad social por el despilfarro consumista luego de una gran recesión, otros le llaman la

etapa de la inocencia. Acá se extienden las instituciones y servicios educativos de todo tipo, se producen tests estandarizados, se avanza la tecnología de la medición y en los principios estadísticos del diseño experimental. Esta etapa es importante ya que aparecen las famosas taxonomías de los objetivos educativos (Bloom y otros 1956, Krathwohl).

Los años sesenta, setenta y ochenta. Se inicia enmarcada en un conflicto entre la sociedad americana y su sistema educativo.) y aparecen los planteamientos del paradigma constructivista. Esta época es de mucho desarrollo tecnológico y cierra con un movimiento nuevo de rendición de cuentas (Accountability) que nace debido al desencanto que se daba con la escuela pública, la recesión económica.

Los años setenta se caracterizan porque surge una proliferación de toda clase de modelos evaluativos, una época de gran pluralidad conceptual y metodológica. Guba y Lincoln (1982) hablan de más de 40 modelos propuestos. Entonces los estudiosos de este tema empiezan clasificarlos y organizarlos, autores como Guba y Lincoln (1982), Pérez (1983) y House (1989) los dividen en dos grandes grupos: los cuantitativos y los cualitativos y aquí el texto añade que consideran mayor riqueza en matices y se añade el término de enfoques modélicos en que el evaluador termina construyendo su propio modelo en función del tipo de trabajo. En estas propuestas de modelos se distinguen dos épocas. En la primera las propuestas seguían la línea Tyleriana en su planteamiento denominado "Consecución de metas", la propuesta de Hamond (1983 denominada "Modelo de discrepancia de Provas (1971), los objetivos en estos siguen siendo un criterio de valoración pero se enfatiza en los aportes de datos sobre la congruencia y discrepancia entre la pautas de instrucción y la ejecución de las mismas. Otros modelos consideran el proceso de evaluación al servicio de instancias para la toma de decisiones el C.I.P.P.(contexto, input, proceso y producto) sugerido por Stufflebeam y colaboradores.

Una segunda época es la representada por los modelos alternativos, que con diferentes concepciones de evaluación y metodología aparecen en la segunda mitad de los setenta: "la evaluación responsable de Stake", la "evaluación democrática de Mac Donald"(1976). La "evaluación iluminativa de Parlett y Hamilton (1977) y la "evaluación como crítica artística de Eisner" (1985).

Este grupo enfatiza el papel de la audiencia en la evaluación y de la relación del evaluador con ella. Los setentas cierran con innumerables modelos de evaluación.

Los puntos más importantes de esta pluralidad conceptual son: diferentes conceptos de evaluación, diferentes criterios, pluralidad de procesos evaluativos, pluralidad de objetos de evaluación, apertura, pluralidad de las funciones de evaluación, diferencias en el papel jugado por el evaluador, pluralidad de audiencia de la evaluación, pluralidad metodológica.

Según Guba y Lincoln (1989). Ofrecen una alternativa evaluadora pretendiendo superar las deficiencias de las tres generaciones anteriores, la alternativa la denominan respondiente y constructivista integrando el enfoque respondiente propuesto por Stake y la epistemología postmoderna del constructivismo (Russell y Willinsky 1997). Las demandas de los implicados o responsables sirven como focos organizativos de la evaluación, es la base para determinar qué información se necesita, la utilización de las demandas por tanto es importante porque se trata de grupos de riesgos ante la evaluación sus problemas deben ser contemplados con cuidado para que se sientan protegidos, los resultados pueden ser usados en su contra, son potenciales usuarios de la información que resulte, pueden ampliar y mejorar el rango, se produce una interacción positiva.

El cambio paradigmático es justificado por esta generación cuando plantean la necesidad de que la metodología que se está usando es convencional no contempla la necesidad de identificar las demandas, preocupaciones y asuntos de los implicados, se necesita de una postura de descubrimiento mayor que la de verificación, no se tienen en cuenta los factores del contexto, no se proporcionan medios para valoraciones caso por caso. La neutralidad de la metodología es de dudosa utilidad cuando se buscan juicios de valor acerca de un objeto social, el evaluador es responsable de determinadas tareas que realizará secuencialmente o en paralelo construyendo un proceso ordenado y sistemático de trabajo. El evaluador en esta propuesta es responsable de determinadas tareas, siendo para evaluador de la cuarta generación las siguientes:

Identificar los implicados con riesgo.

Resaltar para cada grupo sus construcciones acerca de lo evaluado y sus demandas.

Proporcionar un contexto y una metodología hermenéutica.

Generar el máximo de acuerdos posibles.

Preparar una agenda.

Recoger la información necesaria para la negociación.

Formar y hacer de mediador.

Desarrollar y elaborar informes para cada grupo de implicados sobre los distintos acuerdos.

Reciclar la evaluación

El nuevo impulso de Stufflebeam Propone el modelo CIPP, de mayor uso actual acerca de la concepción de la investigación evaluativa en educación. Se parte de cuatro principios del Joint Committee (1981-1988) cualquier buen trabajo de investigación debe ser: a) útil, b) factible, c) apropiado, d) adecuado, legítimo, seguro y preciso.

Para evaluar la educación en una sociedad moderna Stufflebeam dice que deben tomar algunos criterios como: las necesidades educativas, la equidad, la factibilidad, la excelencia.

Por tanto elabora 15 recomendaciones para llevar a cabo buenas investigaciones evaluativas.

Para concluir en el siglo XX se formuló un plan global de evaluación requiriendo de un organigrama coherente Scriven, analizó 6 visiones de la evaluación, esto permitió generar diseños de evaluación educativa llegando así a tres modelos principales : siendo el conductista, humanístico y holístico.

### **1.2.1. La Evaluación en el contexto de América Latina.**

En América Latina los procesos de autoevaluación se formalizan institucionalizando el proceso de evaluación educativa, con organismos de aseguramiento de la calidad educativa desde el año 1970 en Brasil con el CAPES; Trinidad y Tobago con el CORD y en los años siguientes los demás

países crean sus respectivos organismos; así lo presenta el Informe del año 2005 del Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe - IESALC (Lamarra: 2005).

América Latina múltiples agentes educativos consideran que para lograr un crecimiento profesional continuo es indispensable montar procesos sistemáticos de evaluación de desempeño docente. No obstante, también existen otros actores que se oponen al desarrollo de políticas de evaluación del profesorado puesto que las vinculan estrechamente al control, tal es el caso de los sindicatos docentes. Sin duda, el problema central que poseen las evaluaciones docentes, se relaciona con el uso que la administración y la estructura burocrática del sistema, pueden hacer de los informes elaborados (Schulmeyer, 2004).

En Argentina, la autoevaluación institucional, en el sistema educativo constituyó una práctica novedosa, la necesidad de comenzar con esta práctica es una consecuencia, entre otros factores, de la ampliación y consolidación de la autonomía universitaria, de la expansión de la matrícula y de la multiplicación y diversificación de establecimientos; y en otro orden, de los acelerados cambios sociales y económicos que exigen nuevas respuestas por parte de instituciones que deben protagonizar dichas transformaciones. (CONEAU: 2003: 35).

Hay investigaciones que ponen en evidencia los bajos índices de credibilidad que posee el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad –SINEC para los docentes y directivos de escuelas (Tiramonti, Dussel , Pinkasz , Marcalain y Montes, 2003).

Este hecho, instala una “zona de oscuridad” sobre un sistema nacional cuya existencia ya pocos cuestionan, puesto que unánimemente se considera indispensable contar con lecturas macrosistémicas. Pero, desde el lugar de la escuela se interpela su valor porque dicho dispositivo se percibe ajeno, vacío de sentido, irrelevante, con resultados que significan un tibio aporte para la actuación cotidiana en contextos particulares. Resultados que los actores escolares no llegan a conocer, o bien, reciben demasiado tardíamente. En consecuencia, no se producen “marcas” sobre la educación impartida, el programa no articula con las necesidades educativas (Nores, 2002). Es precisamente en este punto donde se produce una segunda línea de tensión, un hiato entre el conocimiento que genera

la evaluación y el aprovechamiento o impacto que sus resultados tienen en el establecimiento y en el aula (Montoya, Perusia, Vera Mohorade, 2001)

En Chile, hay un gran consenso respecto de la urgencia de mejorar la calidad y efectividad de la educación como una estrategia clave para mejorar la calidad y competitividad del capital humano. Desde dicha perspectiva, el aporte del sector privado constituye una potente palanca de desarrollo para generar cambios en los modelos desde los cuales se gestionan los establecimientos escolares, aportando efectivamente a una transformación de la cultura escolar en la que se incorpore nuevas formas de gestionar las instituciones, con un énfasis en la responsabilidad en su rol formador y en los resultados obtenidos.

La “Certificación de la Calidad Escolar” contempla una autoevaluación institucional, la implementación de un Plan Estratégico de mejoramiento de la gestión y una evaluación externa, conducente a la certificación. Además del sello de calidad, este programa le entrega a los establecimientos un informe final del resultado de la evaluación que establece claramente las fortalezas y debilidades detectadas y un conjunto de recomendaciones concretas para continuar en un plan de mejora continua. En este sentido, es una asesoría personalizada de gran valor para el equipo directivo del establecimiento. (PIÑEYRO: 2000: 27).

En México se han estado realizando durante los últimos 20 años evaluaciones periódicas de la calidad de la educación, incluyendo experiencias con la “International Association For the Evaluation of Educational Achievement (IEA)” y el estudio ECIEL2 sobre rendimiento académico.

Desde 1972, México también ha contado con exámenes de ingreso a la educación secundaria.

En ese momento, 361 000 alumnos dieron el examen de ingreso a secundaria. La cantidad de alumnos ha aumentado desde entonces a más de 1 200 000 en los años 1980.

La Dirección General de Evaluación y de Incorporación y Revalidación (DGEIR): Estudios Conjuntos sobre Integración Económica Latinoamericana.

En Colombia, las autoridades de la educación, resaltan el valor de la política de calidad instaurada en el Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2010 como



estrategia para alcanzar altos niveles de calidad. Señalan la importancia de la renovación pedagógica desde el uso de las TIC, la profesionalización docente, la educación para la paz, la convivencia y ciudadanía, la educación inicial. Estos aspectos se recogen en las cuatro políticas fundamentales: cobertura, calidad, pertinencia y eficacia. Sin embargo se critica su puesta en marcha y acato de ellas en las instituciones educativas del país.

El reconocimiento de la educación como eje de desarrollo social y económico se refleja en importantes propuestas por parte de los organismos de la educación vinculadas a diseños de sistemas de medición de la calidad educativa y rendimiento de los estudiantes, representados sistemas estandarizados de evaluación. A pesar de ello, las investigaciones sobre el tema evidencian bajos niveles de calidad de la educación en Colombia. Los resultados de las evaluaciones (exámenes estandarizados) llevan a la conclusión de que la calidad de la educación es baja y desigual. (Mizala y Romanguera, 2002).

La evaluación pretende destacar que es necesario controlar y evaluar, externamente a la escuela, el rendimiento y el logro de los alumnos, de los docentes, de los centros y del sistema en su conjunto. Se trata de conseguir que éste rinda cuentas, como empresa pública que es, a la ciudadanía en general y a sus representantes, del mismo modo que lo hacen las restantes empresas públicas. De este modo se pretende conseguir un mejor conocimiento y uso de las condiciones óptimas que han de permitir lograr las finalidades y los objetivos sobre los que existe un acuerdo público.

### **1.2.2. La autoevaluación en el contexto peruano.**

El Estado Peruano en el marco del cumplimiento del mandato de la Ley General de Educación 28044 (2003), el Acuerdo de Gobernabilidad del Foro: Acuerdo Nacional; y, en concordancia con la Resolución Suprema N° 001-2007-ED que aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2021, comprende en su objetivo estratégico 5, que la educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional, lo que se señala como política 3, que la acreditación debe ser palanca para que cada institución emprenda un camino de mejora de la calidad; logrando como resultado 1, un

renovado sistema de educación superior articulado al desarrollo; creando con este motivo, el SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA - SINEACE(Ley 28740)

El establecimiento de un SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA es un mandato de la Ley 28740, promulgada el 19 de mayo del 2006 y el Reglamento de la Ley - Decreto Supremo N° 018-2007-ED, del 09 de julio del 2007, normas mediante las cuales el Estado define su participación con respecto a la calidad de la educación en el Perú, para todos los niveles educativos y modalidades de estudio tanto para las entidades del estado como privadas.

Esta normativa es una respuesta a la necesidad de fortalecer la calidad de la educación en el Perú y asegurar los niveles básicos de calidad y sobre todo la mejora continua que deben ofrecer las instituciones a corto, mediano o largo plazo, preservando así derechos legítimos que en esta materia tienen los usuarios del sistema de educación y la sociedad en general.

En el campo educativo, en nombre de la evaluación se han cometido muchas atrocidades, por lo que es menester tener una idea clara de lo que es realmente la evaluación institucional a fin de cada vez realizarla con mayor certeza, significatividad, compromiso y validez y así poco a poco vaya cobrando el papel protagónico de herramienta útil para la toma de decisiones racional y fundamentada; y de base de la planeación, con miras a la mejora para el logro de la tan ansiada Calidad de la educación.

La Autoevaluación y Acreditación de instituciones educativas de educación básica a Nivel Nacional, parte del proceso de modernización educativa emprendida en la década del 90 (1996) que demandó cambios sustanciales en su principal escenario: El Centro Educativo, que constituye el primer eslabón y la base del Sistema Educativo.

La transformación del centro educativo se vino operando a través de los programas de Mejoramiento de Calidad de Educación Primaria (MECEP), Plan Nacional de capacitación de maestros (PLANCAD) y en particular, del plan nacional de capacitación en gestión educativa (PLANGGED) que contaron con el financiamiento del Banco Mundial.

Estos programas se desarrollaron en forma desconcentrada, a cargo de instituciones educativas de prestigio: Universidades, ONG, Institutos Superiores Pedagógicos, etc., las cuales fueron seleccionadas a través de un proceso de evaluación rigurosa y tuvieron a su cargo la ejecución de las acciones de capacitación en cada una de sus sedes institucionales.

“El Objetivo General del PLANCAD fue mejorar la calidad del trabajo técnico – pedagógico de los docentes y de los directores de escuelas primarias públicas, a través de una capacitación inicial diversificada y regional que incida en el manejo, y estructuración de nuevos currículos, métodos, técnicas y recursos que optimicen la utilización del tiempo, la participación activa del niño en su propio aprendizaje y el uso de evaluación formativa y diferencial” (Manual para Directores PLANCAD – 1996).

El PLANCAD incluyó también la orientación y capacitación inicial de directores de escuelas primarias en aspectos técnico-pedagógicos y de gestión educativa.

### **1.3. Diagnóstico de la problemática de la Institución Educativa.**

El objetivo de este apartado está referido a detectar la problemática de la organización, su análisis nos permitirá identificar la magnitud de los puntos críticos, lo que será de suma importancia para implementar planes de mejora que involucren a todos los actores educativos para poder ofrecer un mejor servicio a nuestros usuarios. para ello utilizaremos la técnica del árbol de problemas.

Una de las principales carencias que presenta nuestra institución es la insuficiente infraestructura en laboratorios de Ciencias Naturales, centro de cómputo, ambiente para centro de recursos tecnológicos y centro de recursos educativos, ambiente para biblioteca, sala de profesores, auditorio, oficinas administrativas y ambiente para comedor estudiantil.

Los estudiantes tienen una procedencia foránea llegando desde la serranía de Cañarís e Inkawasi, y muchos muestran preocupantes niveles de desnutrición lo que genera bajo rendimiento académico, sin embargo también contamos con estudiantes destacados con suficiente desempeño académico. Los padres de familia se dedican en su mayoría a realizar trabajos eventuales, en agricultura y

comercio, las madres en su mayoría también trabajan. Es escaso el número de padres que son profesionales y tienen un empleo bien remunerado. Hay muchos casos de familias y hogares desintegrados, se evidencia violencia familiar.

El personal docente se vienen capacitando y algunos siguen estudios de post grado en gestión pedagógica e institucional sin embargo, algunos utilizan estrategias metodológicas tradicionales en su labor académica lo que impide mejorar el buen desempeño de los estudiantes.

#### **1.3.1.- Percepción de la problemática Institucional por parte de los actores.**

No se percibe un clima organizacional armónico ya que las relaciones interpersonales no son totalmente favorables, existiendo grupos antagónicos, enfrentamiento de los actores lo que genera el deterioro la de comunicación y desinterés para participar en ciertas actividades limitando así el accionar de la institución para la consecución de sus metas y objetivos comunes debido a la escasa práctica de las habilidades sociales.

El planeamiento educativo es uno de los puntos críticos de la problemática Institucional pues, no se ha logrado aún, dinamizarlo y hacerlo operativo.

En la Institución educativa nunca se ha iniciado el proceso de autoevaluación Institucional, sólo hubo la aplicación de una evaluación académica a todos los estudiantes del primero a sexto grado. Falta aún continuar la autoevaluación de los cinco factores de la ficha propuesta por el IPEBA.

#### **1.3.2.- La Autoevaluación en el Contexto de la Institución Educativa.**

A nivel nacional, a nivel regional y a nivel institucional los resultados en el desempeño suficiente de los estudiantes, es quizá el punto más crítico que se percibe en el accionar del sistema educativo peruano.

Los resultados alcanzados en la evaluación censal de estudiantes de segundo grado de los últimos seis años, no han sido nada alentadores y la curva ascendente cada año desciende alarmantemente. En comprensión lectora los resultados al menos nos proporcionan indicadores de que los esfuerzos nos permiten albergar la esperanza de que progresivamente vayamos alcanzando las metas de los aprendizajes esperados a mediano plazo. Sin embargo, en

matemática los resultados son aún más desalentadores y la curva descendente se inclina hacia una caída estrepitosa alarmante.

En la institución educativa se vienen realizando algunas tareas sostenibles que permitan ir obteniendo logros. Estas tareas se han iniciado con una revisión y contextualización de las capacidades, conocimientos e indicadores de logro que deben poner en práctica los docentes de los distintos ciclos y grados para desarrollar aprendizajes fundamentales que se orienten a conseguir los aprendizajes socialmente significativos como son la comprensión lectora, la resolución de problemas aditivos y el fortalecimiento de los valores.

Otra de las estrategias que se viene implementando es la implementación progresiva de las rutas del aprendizaje en la programación curricular, específicamente en las áreas de comunicación y matemática fundamentado en el enfoque comunicativo- textual y el enfoque problémico.

En cuanto al tema de la autoevaluación, sólo se inició y consideró evaluando uno de los aspectos de la evaluación institucional que se focalizó específicamente en lo académico al evaluar a los estudiantes de primer a sexto grado en las áreas de comunicación y matemática.

El procesamiento de los resultados de la evaluación se realizó obteniendo un porcentaje aceptable de desarrollo de las capacidades, sin embargo, en los dos últimos años no se ha continuado este proceso que permita ir enrumbando a la institución hacia un proceso real que conlleve a la acreditación y certificación que gestiona el Ipeba.

Por ello será necesario que para el próximo año se haga una reingeniería en el planeamiento educativo y la gestión educativa integral con el propósito de integrar el proceso de autoevaluación como una meta institucional.

#### **1.4 Metodología empleada.**

La Metodología empleada en la investigación en cuanto al tipo de enfoque es cualitativa, el tipo de investigación es Explicativa-Propositiva y el diseño de investigación es No Experimental.

Se utilizaron técnicas cualitativas para la recogida de información.

La muestra seleccionada fue 28 docentes y 165 padres de familia con el propósito de identificar sus percepciones en cuanto a la problemática encontrada, cuyos resultados se presentan en la presente investigación.

En cuanto al tipo de investigación es propositiva, porque se alcanza una propuesta de autoevaluación para el mejoramiento de la Gestión en la institución educativa ya que es un problema práctico e inmediato.

El enfoque de investigación que se ha utilizado para el presente trabajo, es cualitativo. La primera fase, es netamente de campo, a base de un estudio exploratorio, basado en la técnica del árbol de problemas para la detección de los problemas más álgidos de la institución tomando el conocimiento in situ de la realidad social en la que se llevó la investigación del objeto de estudio a fin de identificar a los actores y determinar el problema de investigación. La segunda fase, consistió en detectar cada una de las causas y efectos del problema a plantearse y la revisión de las fuentes bibliográficas para la formulación de los instrumentos de recogida de información. La tercera fase, es de campo para realizar la prueba piloto de la administración de los instrumentos para la recogida de la información.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos para la investigación, se utilizó como técnicas: encuesta, entrevista y observación participante y en cuanto a los instrumentos, el cuestionario. Se usó como instrumento un cuestionario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio. En el marco de la técnica de la encuesta, se diseñó un cuestionario, el mismo que fue validado y aplicado a los estudiantes, docentes y administrativos.

El propósito del cuestionario fue recopilar la información requerida en la investigación para medir la gestión en la Institución Educativa N° 10059 “Juan Galo Muñoz Palacios” de Ferreñafe, El referido instrumento se caracterizó por ser formal y estructurado, constando de una sección preliminar de carácter informativo e instructivo. En esta sección se describe ampliamente el propósito de la encuesta y se señalan las recomendaciones que han de seguir los encuestados para que los datos suministrados sean objetivos y veraces; así mismo se presenta una escala del 1 al 5 para evaluar este constructo.

El instrumento se elaboró en base a las dimensiones de la gestión educativa estratégica como son: Dimensión Pedagógica, Dimensión Institucional, Dimensión Administrativa y Dimensión Comunitaria.

Luego se aplicó otro instrumento padres de familia, docentes para identificar fortalezas de la gestión educativa el instrumento consta de una sección informativa e instructiva para evaluar tres categorías de respuestas y está dividida en cuatro grandes dimensiones: Dirección institucional, Soporte al desempeño docente, Trabajo conjunto con las Familias y Comunidad, Uso de la información e Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje. Para el diseño de los instrumentos, se partió de la operacionalización de los indicadores, procedimiento que permite la redacción de los correspondientes ítems, mediante los cuales se obtuvieron las informaciones internas y colectivas que sirvieron de base a la investigación para el análisis y la consecuente emisión de las conclusiones.

Para el análisis de la información se emplearon los cuadros estadísticos, gráficos estadísticos de barras.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**



## **2.1. Conceptualización de evaluación y Autoevaluación Institucional.**

"La Evaluación Institucional como tal es la concreción de una reflexión permanente y compartida sobre la acción educativa, que propicia la mejora de la práctica además de aportar conocimientos al proceso de organización y puesta en práctica de la enseñanza". (Ruiz, 1998: 262)

Casanova (1997: 39) señala con énfasis la importancia que tiene la evaluación para el buen funcionamiento de las organizaciones educativas. Esta autora afirma que: "El comprobar y valorar cómo van engranando los diferentes y muy diversos componentes que integran todo sistema educativo, es decisivo para su buena marcha y sobre todo para procurar su mejora paulatina tanto en sus elementos de administración como en los más estrictamente pedagógicos".

"La evaluación de los centros educativos es uno de los aspectos de más difícil tratamiento por la disparidad de posturas con las que se enfoca el proceso y la multiplicidad de aspectos que influyen e intervienen en el funcionamiento y rendimiento del centro". (Escudero; cit. Ruiz, 1998)

Santos Guerra (1993), sostiene que para que la evaluación produzca mejora no debe ser "vívida como una amenaza, un juicio, una intromisión, más bien debería ser entendida como una ayuda, como un medio de perfeccionamiento. De ahí la necesidad de extremar los cuidados, de cuidar los principios éticos y de mantener una actitud de respeto hacia las personas en el proceso de evaluación"

En 1997, Guerra afirma que "Los integrantes de la comunidad educativa tienen en sus manos las claves de la comprensión. Ellos saben lo que está sucediendo el seno de la organización pero lo más importante es lo que no puedan saber lo que sucede si no que pueden transformarlo" y seguidamente afirmar "que la institución puede convertirse en un obstáculo para el cambio, pero también puede ser ella misma un elemento dinamizador de innovación y de mejora"

La autoevaluación es la reflexión que hacemos sobre cómo nuestra gestión educativa, es decir, cómo nuestras acciones y procesos institucionales, pedagógicos y administrativos, se concentran en lograr que todos nuestros estudiantes alcancen la formación integral esperada.

En el proceso de autoevaluación no nos dedicaremos a evaluar a los docentes, estudiantes o directivos, sino que evaluaremos la evidencia, lo que se puede ver y

probar, acerca de la capacidad que tiene nuestra Institución, y, por lo tanto, nosotros como colectivo, para dirigir nuestros procesos, recursos y toma de decisiones hacia la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje para lograr que los estudiantes alcancen las competencias en todas las áreas del currículo (IPEBA).

### **SINEACE.**

**El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE** es el conjunto de organismos y procedimientos que buscan definir y establecer los estándares para acreditar instituciones y certificar a las personas, a fin de asegurar la calidad que deben brindar las escuelas, los CETPRO, los institutos y universidades del todo el país y promover el desarrollo de las personas.

El SINEACE tiene la función de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, a través de la recomendación de acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas.

**IPEBA.-** Es una institución pública y autónoma, órgano operador del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

El Ipeba, órgano operador del SINEACE, ha diseñado la matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión de IIEE con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en el país.

Su objetivo principal es garantizar la calidad y mejora permanente de las escuelas y centros de Educación Técnico Productiva, públicos y privados, para que logren acreditar el servicio que ofrecen. Asimismo, promueve la certificación de las competencias de las personas, reconociendo oficialmente que su trabajo cumple con las exigencias del mercado laboral.

El trabajo del IPEBA se orienta a promover una amplia participación y debate, que involucre a todos los actores para que tengan la oportunidad de exponer sus puntos de vista y llegar a acuerdos aceptados por la sociedad.

Por ello, desde su creación, el IPEBA afrontó un doble desafío:

- Definir y precisar lo que significa una educación de calidad, y

- Lograr que ello se transforme en aspiración alcanzable para todos.

La mira no es la calidad en sí misma, sino las personas que la encarnan y desarrollan. Es decir, la meta es que los estudiantes y ciudadanos puedan ejercer su derecho a una educación o certificación de calidad, al margen de sus diferencias y de si las han adquirido dentro o fuera del sistema educativo. En consonancia con su enfoque, el IPEBA adoptó el lema: La diversidad como punto de partida, y la diversidad y calidad educativa con equidad como llegada. Ello implica atender las distintas situaciones de inequidad y desigualdad para que todos los estudiantes y personas puedan ejercer su derecho a una educación de calidad.

Le corresponde al IPEBA actuar en los cimientos del sistema educativo: las instituciones educativas de la Educación Básica, garantizando que todas sean de calidad. La evaluación y acreditación de la gestión de las escuelas son los mecanismos para ello. Asimismo, es función del IPEBA evaluar la calidad de la Educación Técnico Productiva, para responder a la carencia de personal técnico operativo que requiere el desarrollo de los sectores productivos del país.

Esto implica tener claro que el Perú es un país diverso, donde aún no existe igualdad de oportunidades para que todos los peruanos accedan a una educación de calidad. La tarea del IPEBA en este contexto apunta a la mejora continua de la gestión de las instituciones educativas, con el propósito de asegurar las condiciones necesarias para que todos los estudiantes puedan aprender y alcanzar un desarrollo integral. Y de las personas a través de la certificación de sus competencias, dentro de un enfoque de competitividad y desarrollo local, regional y nacional.

**2.2 La Matriz de Ipeba.-** Es el documento que presenta factores, estándares e indicadores de calidad de la gestión educativa contruidos participativamente, que orientan a todas las instituciones educativas del país: públicas y privadas, rurales y urbanas; para que puedan identificar cuan cerca o lejos se encuentran de realizar una gestión que favorece la formación integral de todos los estudiantes y a partir de ello, implementar las mejoras que sean necesarias.

La Matriz de evaluación permite **identificar las fortalezas** en la gestión de la IE; es decir, aquellos aspectos que se están trabajando de manera adecuada. Esto se aprecia cuando se alcanza el nivel "Logrado" de los estándares.

Asimismo, ayudará a reconocer los aspectos por mejorar en la gestión de la IE, así determinar aquellos aspectos que están dejándose de lado, que no se están pudiendo controlar o que no están siendo trabajados suficientemente y que por lo tanto ponen en riesgo el aprendizaje de los estudiantes. Esto se evidencia cuando los estándares se encuentran en el nivel "En Inicio", "Poco avance" o "Avance significativo", según sea el caso.

**Importancia de la Matriz de Ipeba.-** Porque permite evaluar a toda la comunidad educativa; es decir, al órgano de dirección, docentes, padres de familia y estudiantes:

- \*Compartir una visión de lo que queremos lograr y mejorar como IE con respecto a los aprendizajes y a la formación integral de los estudiantes.

- \*Lograr coherencia entre lo que decimos y hacemos. Es decir, que lo señalado en la misión y visión, el Proyecto Educativo Institucional y las expectativas de aprendizaje planteadas para los estudiantes debe verse reflejado en el Plan Curricular de la I.E, en las programaciones curriculares, las sesiones de aprendizaje, la evaluación y en las capacitaciones a los docentes.

- \*Concentrar nuestros esfuerzos para generar las condiciones adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje y la formación integral de todos los estudiantes.

- \*Tener altas expectativas respecto a lo que todos los estudiantes pueden lograr, que se evidencian en tareas que representan retos y actividades de aprendizaje que les dan oportunidad de resolver problemas, evaluar, producir y reflexionar sobre su propio aprendizaje, en todas las áreas del currículo.

- \*Evaluar de manera permanente para comprender el funcionamiento de la IE.

## **Factores que evalúa la Matriz de IPEBA.**

### **Dirección institucional:**

Visión compartida sobre la orientación de la gestión de la institución hacia la mejora permanentemente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes.

Aspectos específicos a evaluar:

- ☐ Visión común que se refleja en la elaboración de un proyecto educativo participativo, pertinente, inclusivo y enfocado en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ☐ Proyecto curricular que evidencie altas expectativas en relación a las competencias que los estudiantes desarrollarán; coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Diseño Curricular Nacional (DCN) y las necesidades de la comunidad; adecuada progresión en el desarrollo de las competencias; y orientación para el desempeño de los docentes.
- ☐ Claridad en los roles, funciones y responsabilidades que los distintos actores tendrán en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, y participación de estos actores en la definición de los mismos.
- ☐ Clima institucional.

### **Soporte al desempeño docente:**

Mecanismos que establece la IE para orientar la labor docente al logro de las competencias establecidas en el currículo. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Aspectos específicos a evaluar:

- ☐ Actividades pedagógicas coherentes con las competencias a desarrollar en todas las áreas curriculares y acordes con altas expectativas de desempeño para todos los estudiantes.
- ☐ Oportunidades para el trabajo colaborativo entre los docentes de la IE y con docentes de otras IIEE enfocado en el análisis de la práctica pedagógica para su mejora.
- ☐ Monitoreo y acompañamiento al desempeño de los docentes, con la finalidad de identificar fortalezas y necesidades.

- ☐ Implementación de acciones de soporte a los docentes que respondan a las necesidades identificadas y estén orientadas a atender dificultades detectadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **Trabajo conjunto con las familias y la comunidad:**

Acciones de cooperación con la familia y la comunidad, para dar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad.

Aspectos específicos a evaluar:

- ✓ Implementación de mecanismos de comunicación con las familias, para dar a conocer los propósitos del aprendizaje de los estudiantes, los avances y las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ☐ Desarrollo de estrategias conjuntas entre docentes, familias y comunidad para identificar necesidades de los estudiantes y de la institución, para dar el soporte al adecuado desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Aplicación de estrategias que permitan a los estudiantes desarrollar y poner en práctica las competencias adquiridas en todas las áreas curriculares en beneficio de la comunidad.

### **Uso de la información:**

Aprovechamiento de la información obtenida a partir de procesos de evaluación y monitoreo, para identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de las competencias esperadas, y para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Aspectos específicos a evaluar:

- ☐ Procesos de análisis de la efectividad de las acciones de soporte a docentes y estudiantes, en función a los resultados internos (evaluaciones que realiza la IE) y externos (evaluaciones que realizan actores externos a la IE) del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ☐ Coherencia entre las acciones de mejora desarrolladas por la IE y el análisis realizado.
- ☐ Participación de los diversos actores de la comunidad en los procesos de evaluación e implementación de los planes de mejora.

☐ Monitoreo y evaluación permanentemente de las acciones de mejora, para identificar su efectividad y definir prioridades para las siguientes mejoras, estableciendo de este modo ciclos de mejora permanente.

### **Infraestructura y recursos para el aprendizaje:**

Conjunto de componentes que dan soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje y al desarrollo de las competencias esperadas, que responde a las necesidades de los estudiantes y docentes, a normas de seguridad y a la zona geográfica en donde opera la institución educativa.

Aspectos específicos a evaluar:

☐ Gestión que asegure que los estudiantes y docentes cuenten y tengan acceso a infraestructura, equipamiento, materiales pertinentes y en cantidad suficiente, para dar soporte al proceso de enseñanza aprendizaje y al desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.

☐ Implementación de estrategias para mantener en adecuadas condiciones la infraestructura, equipamiento y material pedagógico.

☐ Gestión que asegure disponer de recursos técnicos, financieros, de infraestructura, de equipos y materiales para implementar acciones de mejora.

☐ Implementación de estrategias para informar a la comunidad educativa sobre el uso y administración de los recursos, tanto para el proceso de enseñanza-aprendizaje como para la implementación de las acciones de mejora.

### **2.3. ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

De acuerdo a la Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa los procesos de evaluación para el mejoramiento de la calidad educativa son:

a). Autoevaluación de la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.

b). Evaluación externa con fines de acreditación.

c). Acreditación.

## **AUTOEVALUACIÓN**

La autoevaluación es el proceso de evaluación orientado a la mejora de la calidad, y llevado a cabo por las propias instituciones o programas educativos con la participación de sus actores sociales, es decir, estudiantes, egresados, docentes, administrativos, autoridades, padres de familia, y grupos de interés. Este proceso es riguroso y sistemático se realiza sobre la totalidad de las actividades educativas, con amplia participación de sus integrantes, a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, y que tiene como propósito superar los obstáculos existentes y destacar los logros alcanzados, para mejorar la efectividad institucional y alcanzar la excelencia académica. El proceso de autoevaluación institucional, tiene como objetivos fundamentales: el mejoramiento continuo de todas sus funciones y la rendición social de cuentas. (ESPOL: 2005).

La autoevaluación que realiza la institución puede formar parte del proceso de acreditación o ser independiente del mismo, como componente del proceso de autorregulación. (Reglamento de Ley del SINEACE: 2007).

La autoevaluación persigue dos propósitos centrales:

1. Identificar los problemas, dificultades, aciertos y logros.
2. Proponer correctivos y comprometerse en la revisión y ajuste para garantizar un proceso permanente de mejoramiento cualitativo de la institución o de sus programas. (CONAFU: 1999).

### **Objetivos de la Autoevaluación.**

La autoevaluación se realiza para lograr cuatro objetivos fundamentales:

\*Identificar el nivel de la calidad de gestión educativa de nuestra IE, de acuerdo a los estándares establecidos.

\*Adquirir experiencia y aprendizaje institucional que permita la mejora continua de nuestra gestión educativa.

\*Elaborar el Plan de mejora que nos oriente a superar las debilidades encontradas.

\*Implementar las mejoras y realizar su seguimiento y monitoreo.(Ipeba).



## **REQUISITOS PARA UNA AUTOEVALUACIÓN**

Los requisitos que se debe tener en cuenta para una autoevaluación de acuerdo a la Dirección Regional de Educación (2005) son:

- ✓ La autonomía institucional.
- ✓ Compromiso institucional hacia el mejoramiento.
- ✓ Existencia de una confianza entre los actores de la institución educativa.
- ✓ Liderazgo en las autoridades de la Institución Educativa y del equipo promotor.
- ✓ Conocimiento de los objetivos de la autoevaluación.
- ✓ Ser un proceso participativo y democrático.
- ✓ Contar con información válida y confiable.
- ✓ Los resultados de la evaluación deben conducir a la toma de decisiones.
- ✓ Los equipos promotores deben estar conformados por personas comprometidas con el proceso de autoevaluación.
- ✓ Motivación de una cultura de evaluación.
- ✓ Establecimiento de ciclos periódicos de autoevaluación.

## **BENEFICIOS DE LA AUTOEVALUACIÓN**

Son muchos los beneficios que la Institución tiene. Según el IPEBA.

Entre los principales tenemos:

- a) Nos permite identificar las fortalezas en la gestión de nuestra IE para sacar provecho de ellas al momento de implementar nuestras estrategias de mejora.
- b) Nos permite identificar aquellos aspectos que necesitamos mejorar, y a partir de ello, modificar estrategias, reorientar nuestros esfuerzos y solicitar apoyos específicos a diversas instancias e instituciones, si fuese necesario.
- c) Promueve una cultura de mejora, es decir, a partir de la autoevaluación que realizamos y de la información obtenida, tomamos decisiones e implementamos mejoras que será necesario volver a autoevaluar para ver si realmente hemos alcanzado el nivel «Logrado». De este modo estaríamos repitiendo el ciclo, haciendo de la autoevaluación-mejora una práctica continua en nuestra IE.
- d) Favorece a que trabajemos en equipo y que se establezcan nuevas formas de relacionarnos dentro de nuestra Institución Educativa en torno a metas comunes.

- e) Contribuye a que nos empoderemos como Institución y a que nos hagamos responsables de nuestro propio proceso de mejora como una práctica continua en nuestra I.E.

## **EVALUACIÓN EXTERNA**

La evaluación externa es el proceso de verificación, análisis y valoración que se realiza a un programa o a una institución educativa, a cargo de una entidad evaluadora que cuente con autorización vigente emitida por el órgano operador correspondiente. La evaluación externa permite constatar la veracidad del informe de autoevaluación que ha sido realizada por la propia institución educativa o programa.

La evaluación externa de acuerdo al Reglamento de la Ley N° 28740 (Ley del SINEACE) consta de las siguientes actividades:

- A. Recepción del informe de autoevaluación acompañado de la solicitud de evaluación, por parte de la institución o programa.
- B. Designación de la comisión evaluadora.
- C. Revisión del informe de autoevaluación.
- D. Visita de verificación de la comisión evaluadora a la sede de la institución o programa. La visita dura de tres a cinco días en dependencia de la complejidad del objeto de evaluación.
- E. Elaboración del informe de la comisión evaluadora.
- F. Presentación del informe preliminar a la institución o programa, con las observaciones correspondientes, si las hubiera.
- G. Levantamiento de las observaciones por la institución o programa.
- H. Elaboración del informe final por la comisión evaluadora.
- I. Propuesta sobre la acreditación por el órgano directivo de la entidad evaluadora.
- J. Informe sobre la propuesta al órgano operador.

- K. Decisión del órgano operador acerca de la acreditación de la institución o programa
- L. Informe del órgano operador a la institución o programa evaluador acerca de la decisión.

La entidad evaluadora deberá proponer alguna de las siguientes alternativas:

- a) Institución o programa acreditado. Se otorga cuando se cumple con todos los estándares y criterios de evaluación.
- b) Institución o programa no acreditado. Corresponde cuando las debilidades detectadas afectan seriamente la calidad de los procesos y resultados de la institución o programa. En este caso, el proceso de acreditación se retrotrae a la etapa previa al proceso de acreditación.

### **ACREDITACIÓN**

La acreditación es el reconocimiento formal de la calidad demostrada por una institución o programa educativo, otorgado por el Estado, a través del órgano operador correspondiente, según el informe de evaluación externa emitido por una entidad evaluadora, debidamente autorizada, de acuerdo con las normas vigentes.

La acreditación es temporal y su renovación implica necesariamente un nuevo proceso de autoevaluación y evaluación externa.

El órgano operador del SINEACE establece, publica y pone a disposición de las instituciones y programas educativos los estándares, criterios, indicadores y procedimientos de evaluación, así como los requerimientos de evidencia documentaria que deben servir de fuente de verificación del contenido del informe de autoevaluación.

El informe de autoevaluación debe ceñirse estrictamente a la información cuantitativa y cualitativa que permita verificar el cumplimiento de los estándares, criterios e indicadores de evaluación.

Una de las etapas básicas para llevar a cabo el proceso de evaluación institucional lo constituye la etapa de autoevaluación, campo de acción de la investigación, por ello, se aborda con mayor profundidad.

**Propósitos de la Acreditación.-** Para que la acreditación sea una herramienta que contribuya al logro de este compromiso, se han planteado los siguientes propósitos que enmarcarán el proceso de acreditación de la calidad de la gestión educativa de las IIEE en el país:

1° Orientar a las IIEE para que gestionen sus procesos y recursos y tomen decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atienden.

2° Proveer a las instancias del Estado y de la sociedad civil, información para tomar decisiones orientadas a responder a las necesidades de las IIEE para darles el soporte que les permita alcanzar la calidad educativa esperada.

La acreditación es tradicionalmente equiparada al reconocimiento público y temporal a una IE que cumple con determinadas expectativas de calidad educativa.

#### **2.4.- Teoría de Evaluación de Daniel L. Stufflebeam.**

Daniel L. Stufflebeam define la evaluación como “El proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva sobre el valor y el mérito de las metas; la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones; solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados. Así, los aspectos claves del objeto que deben valorarse incluyen sus metas, su planificación, su realización y su impacto”.

De acuerdo a Stufflebeam, las evaluaciones deben tender hacia el perfeccionamiento, presentar informes responsables y promover el aumento de la comprensión de los fenómenos que se investigan. El propósito más importante de la evaluación no es demostrar sino perfeccionar. No podemos estar seguros de que nuestras metas son valiosas si no las comparamos con las necesidades de la gente a la que presuntamente sirven.

Stufflebeam considera que la evaluación es un instrumento para ayudar a que los programas sean mejores para la gente a la que deben servir.

La evaluación debe tener, por objeto fundamental, el perfeccionamiento de la enseñanza. Se inicia con la identificación de necesidades y luego, se procede a la elaboración de programas de evaluación, que se centran principalmente en el proceso y no en los resultados del programa educativo.

Stufflebeam se ubica en la tercera generación de evaluación, según Guba y Lincoln, Juicio de Expertos para la toma de decisiones. La evaluación se define como un estudio sistemático planificado, dirigido y realizado con el fin de ayudar a un grupo de clientes a juzgar y/o perfeccionar el valor y/o el mérito de algún objeto.

#### **2.4.1.- El modelo CIPP de Stufflebeam,**

Está dirigido más hacia la línea de sistemas de educación y servicios humanos. No se concentra demasiado en servir de guía para la realización de un estudio individual, sino más bien en proporcionar unos servicios de evaluación continua para la toma de decisiones de una institución determinada.

El modelo Stufflebeam es conocido como CIPP (Contexto, Input, Proceso, y se caracteriza por estar orientado a la toma de decisiones. Así, la evaluación se estructura en función de las decisiones que se deben tomar. Este modelo organiza el proceso de la implementación según cuatro dimensiones y sus correlaciones:

**Contexto:** Esta dimensión se nutre de los datos globales socioeconómicos y socio laborales nacionales y locales, con énfasis especial en las políticas de empleo para jóvenes.

**Input:** Identifica y valora los recursos disponibles (humanos, materiales y financieros) antes del programa; los objetivos y las estrategias planteadas según los recursos disponibles; las estrategias implementadas; los recursos asignados y utilizados, el soporte normativo y las intervenciones realizadas.

**Proceso:** Incluye la interrelación dinámica entre las estructuras del programa y los diversos actores, generando un sistema vincular: “medio ambiente del programa”. Se evalúa especialmente por técnicas cualitativas.

**Producto:** Los productos (indicadores) se pueden caracterizar según:

**Eficacia:** medida de los logros en un tiempo determinado.

Eficiencia: medida de los logros en un tiempo determinado, según los recursos utilizados.

Cobertura: proporción entre los jóvenes que accedieron al programa y el total de jóvenes cadenciados y en situación de desempleo.

Pertinencia: grado de satisfacción de las necesidades específicas de los jóvenes beneficiarios.

Adecuación: correlación entre los objetivos y los recursos disponibles.

Coherencia: grado de correspondencia entre los objetivos y los dispositivos.

Imputabilidad: medida de causalidad o de fuerte asociación entre los dispositivos y los resultados.

Las cuatro dimensiones del modelo CIPP se relacionan con cuatro niveles de decisión: Decisiones de Programa, Decisiones de Planeación, Decisiones de Implementación, Decisiones de Relevamiento.

Stufflebeam invoca a la responsabilidad del evaluador, que debe actuar de acuerdo a principios aceptados por la sociedad y a criterios de profesionalidad, emitir juicios sobre la calidad y el valor educativo del objeto evaluado y debe asistir a los implicados en la interpretación y utilización de su información y sus juicios. Sin embargo, es también su deber, y su derecho, estar al margen de la lucha y la responsabilidad política por la toma de decisiones y por las decisiones tomadas.

**De manera que, según Stufflebeam, el propósito fundamental de la evaluación no es demostrar sino perfeccionar.**

Así pues, Stufflebeam presenta la evaluación como un proceso de mejora y no como un proceso sancionador, calificativo este que en muchas ocasiones es el percibido por los alumnos/as sobre este proceso. En la evaluación aquí presentada el proceso está centrado en el alumno más que en el profesor.

#### **2.4.2.- Tipos de Evaluación según Stufflebeam.**

Stufflebeam, sostiene que el proceso de evaluación curricular va desde la creación y diseño hasta la aplicación de un proyecto en la que se encuentran cuatro de tipos de evaluaciones.

La evaluación es un instrumento para ayudar a que los programas sean mejores para la gente a la que debe de servir. En este modelo de evaluación se exploran aspectos del contexto, de los procesos y de los productos que se han obtenido, por lo que implica un análisis profundo de varios niveles del programa y de la organización.

**Evaluación de Contexto.-** Por la dimensionalidad de este aspecto sirve para tomar decisiones, para establecer la planeación, objetivos, medios relevantes, necesidades detectadas y metas curriculares en función al contexto social.

Referida a las necesidades y / o problemas, oportunidades sociales para transformarlos en metas y objetivos; así como para apreciar en el contexto educativo atiende realmente a las expectativas del ambiente que lo rodea y como este influye en el programa. ( C.I.S.E PUCP 1996-33).

La principal orientación de la evaluación del contexto es identificar las virtudes y defectos de algún objeto, como una institución, un programa, una población escogida o una persona y proporcionar una guía para su perfeccionamiento.

**Evaluación de Entrada o Insumo.-** Permite estructurar todo el proceso y sistema de decisiones para establecer el diseño curricular, uso de recursos, especificación de procedimientos, requerimientos personales y presupuesto, etc.

Este segmento nos conducirá a estructurar decisiones para determinar el diseño más adecuado y lograr las metas de un programa.

La principal orientación de una evaluación de entrada es ayudar a prescribir un programa mediante el cual se efectúen los cambios necesarios. Esto lo realiza identificando y examinando críticamente los métodos potencialmente aplicables

**Evaluación de Proceso.-** Se refiere al análisis de aspectos tales como las formas de interacción en la relación del proceso enseñanza- aprendizaje, uso de los materiales didácticos, el funcionamiento de la organización y la relación con los factores que rodean al proceso.

Para recolectar información de ese tipo de evaluación se utilizan procedimientos formales e informales (Buzón de sugerencias, redes PERT, entrevistas, etc).

En esencia una evaluación de proceso es una comprobación continua de la realización de un plan. Uno de sus objetivos es proporcionar continua información

de los administrativos y al personal acerca de hasta qué punto las actividades del programa siguen un buen ritmo, se desarrollan tal como se había planeado y utilizan los recursos disponibles de una manera eficiente.

**Evaluación de Producto.-** Sirve para repetir el ciclo de decisiones tendientes a juzgar los logros no solo del final de cada etapa del proyecto sino del, proyecto global.

El procedimiento para la evaluación del producto es analizar la definición operacional de los objetivos, criterios asociados con los objetivos de la actividad, posteriormente se comparan estas medidas de criterios con normas determinadas y finalmente se realiza una interpretación de los logros, empleando la información obtenida de las evaluaciones anteriores.

El propósito de una evaluación del producto es valorar, interpretar y juzgar los logros de un programa. La continua información acerca de estos logros es importante tanto durante el ciclo de un programa como en su final, y la evaluación de producto debe, a menudo, incluir una valoración de los efectos a largo plazo.

Busca el perfeccionamiento de los programas para que estos funcionen de manera efectiva aprovechando de la mejor manera los recursos y obteniendo mejores resultados.

### **Criterios de Evaluación**

- Se tienen claros el contexto, el estado actual del programa, los procesos que lo integran y los productos que se derivan de este.
- Busca el perfeccionamiento.
- Propone alternativas de mejora.
- Se tiene conocimientos de cómo se dan los procesos.
- Los productos son los contemplados desde los objetivos.
- Se respetan las cuestiones éticas.

### **2.5.- Teoría de Gestión Educativa de Graciela Frigerio, Margarita Poggi, Guillermina Tiramonti e Inés Aguerrondo.**

La gestión educativa implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a través de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que



se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción, administración y gestión.

El campo de la organización hace referencia a los aspectos de estructuración de la forma institucional; el campo de la gestión es el campo de la gerencia, es decir, el que se ocupa de poner en práctica los mecanismos necesarios para lograr los objetivos de la institución y de resguardar su cumplimiento.

En la institución escolar como unidad de servicio se determina la calidad y la equidad de la oferta educativa y no en el aula. Por lo tanto la escuela constituye la unidad de cambio del sistema educativo, y los esfuerzos innovadores seguirán fracasando si tienen como centro al docente y su tarea de enseñar. No habrá transformación sin profundos cambios en la gestión y organización institucional.

La gestión educativa ha sido un aspecto residual e institucional dentro de la escuela, al encontrarse restringida a los aspectos administrativos. A esto se ha sumado el incremento de concepciones educativas más centradas en los valores que en el conocimiento basadas en la interacción personal y en la importancia de los aspectos socio afectivo de la enseñanza.

Como resultado, se han desarrollado modelos administrativos basados en las relaciones personales, y no se han valorizado los aspectos profesionales de la gestión. La carrera docente no brinda las competencias necesarias para dirigir una escuela. Por lo que la conducción política de la educación, no debería ser ocupada por docentes.

Ante la incapacidad de respuesta por parte de los objetivos y de los modelos de gestión y administración tradicionales frente a la complicación producida por la expansión de los sistemas educativos se hace hincapié en los límites de la centralización y en la necesidad de alentar procesos de descentralización.

Es necesario que estos procesos se encuentren acompañados de mejores niveles de idoneidad y de un crecimiento de la autonomía de las instituciones escolares, entendido como la capacidad de los establecimientos para generar las decisiones

técnico-pedagógicas adecuadas para satisfacer en calidad y cantidad las necesidades educativas de las comunidades en las que están insertos.

Para lograr estos objetivos, las escuelas deben superar los modelos de organización y los estilos de gestión vigentes. De acuerdo con esta revisión se propone un nuevo modelo: una organización que aprenda y una gestión que conduzca.

-En primer lugar, se plantea la necesidad de escuelas inteligentes, que se encuentren capacitadas para una transformación permanente, lo que implicaría una disminución drástica de las jerarquías, la creación de espacios de interacción, el incremento del tiempo de los docentes en la unidad escolar, el rediseño de las escuelas con el fin de reducir las pérdidas y una mayor innovación en todos los niveles del personal.

-En segundo lugar, toda conducción institucional aplica técnicas de gestión que inciden sobre lo que ocurre en ella. La gestión eficiente se caracterizará por su capacidad de generar y sostener líneas de acción. Gestionar tiene como común denominador al hacer, en un compromiso con la acción transformadora de la realidad institucional.

A partir de esta perspectiva se proponen dos desafíos para la gestión y la organización: enfrentar la masificación y responder por sus resultados.

Para ser efectivas, las gestiones educativas deben, entre otras cosas, ser capaces de transmitir prioridades claras, focalizar sobre lo académico, instalar prácticas de evaluación y seguimiento permanente y establecer incentivos para los profesores.

A su vez el compromiso de transformación de la organización debe producirse en conjunto con el cambio de los modelos de gestión, lo que implica integrar en una mirada conjunta el pasado, el presente y el futuro.

Además, es necesario revisar los procedimientos de gestión usados hasta el presente, contando con alternativas a la gestión clásica o administrativa, y tomar decisiones con impacto en la realidad, es decir, conducir los procesos de cambio institucional tomando las decisiones correctas y adecuadas.

La institución debe aprender a transitar al camino del cambio.

### **2.5.1.- Dimensiones de la Gestión Educativa.**

El concepto de gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones que pueden agruparse según su naturaleza en pedagógica-didáctica, organizacional, administrativa y comunitaria.

-Dimensión Pedagógica Didáctica.- se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Como aspecto central y relevante que orienta o debería orientar los procesos y las prácticas educativas en el interior y exterior de los centros escolares se encuentra el currículo. A partir de identificar, analizar, reflexionar y discutir colectivamente en las comunidades educativas las finalidades, intencionalidades y propósitos que se plantean desde el primer nivel de concreción del currículo, es factible arribar, en primer lugar, al mayor número de consensos para comprender el qué, cuándo, cómo y por qué de los aprendizajes de los alumnos y, por consiguiente, de su evaluación.

-Dimensión Organizacional.-Los profesores y directivos, así como los estudiantes y los padres de familia, desarrollan su actividad educativa en el marco de una organización, juntos con otros compañeros, bajo ciertas normas y exigencias institucionales, y no en la falacia de una campana de cristal como podría ser el salón de clases. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos y estilos en que los actores de la institución dan cuerpo y sentido a la estructura formal, a través de los roles que asumen sus integrantes).

En ésta dimensión es pertinente valorar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas y la facilitación de las condiciones estructurales y organizativas para que la escuela pueda decidir, de manera autónoma y competente y sin perder de vista sus finalidades educativas, las transformaciones que requiere la evolución del contexto escolar. Este proceso implica una experiencia de aprendizaje y experimentación para quienes participan en él. Provocando la modificación consciente y autónomamente decidida, tanto de las prácticas y de las estructuras organizativas de la escuela como de las percepciones de los directivos, docentes y alumnos sobre sus roles, compromisos y responsabilidades en la compleja tarea de educar a las nuevas generaciones.

Lo fundamental recae en facilitar la consecución de los propósitos educativos a través del esfuerzo sistemático y sostenido dirigido a modificar las condiciones en el aprendizaje y otras condiciones internas, organizativas y de clima social. Por lo que es necesario hablar de perfeccionamiento, innovación, y mejora de los procesos educativos en las instituciones escolares, tomando como referencia el grado de consecución y práctica de los valores que consideramos educativos desde nuestra dimensión ética y profesional.

-Dimensión Administrativa.-Se analizan las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa que, tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones.

Esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas. La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

En este sentido, administrar implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos. Sin embargo, cuando estas tareas se desvirtúan en prácticas rituales y mecánicas conforme a normas, sólo para responder a controles y formalidades, como se entiende actualmente a la burocracia actualmente, entonces, promueve efectos perniciosos que se alejan de sus principios originales de atención, cuidado, suministro y provisión de recursos para el adecuado funcionamiento de la organización. En este contexto, la dimensión administrativa, es una herramienta para planear estrategias considerando el adecuado uso de los recursos y tiempo disponibles.

-Dimensión Comunitaria.- Se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos límites, organización; reglas de convivencia). En esta dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela.

Al tener identificadas, caracterizadas, organizadas, y jerarquizadas las problemáticas educativas de la escuela, zona escolar o de supervisión resulta importante la construcción colectiva de un proyecto que permita atender desde distintos escenarios, ámbitos y niveles las causas y consecuencias de dichas

problemáticas. Para tal fin es conveniente considerar la cultura que las comunidades han construido, desarrollado y reproducido a lo largo de su práctica educativa en un tiempo y espacio determinado.

Configurada la cultura de la comunidad que va a poner en marcha un proyecto determinado, se está en posibilidad de seleccionar conjuntamente el tipo de estrategias a seguir durante el desarrollo, evaluación y seguimiento del proyecto educativo en cuestión. En éste sentido, es importante conocer las interacciones significativas, que se producen consciente e inconscientemente entre los individuos en una determinada institución social como lo es la escuela y que determinan sus modos de pensar, sentir y actuar.

Para entender y comprender las interacciones es necesario identificar la relación que existe entre la política educativa y las prácticas escolares que se llevan a cabo dentro y fuera de la escuela, valorando las correspondencias y las discrepancias que provoca la dinámica interactiva entre las características de las estructuras organizativas y las actitudes, intereses, roles y comportamientos de los individuos y de los grupos.

# **CAPITULO III**

## **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### 3.1.- ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1.1.- RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DOCENTE

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

**TABLA Nº 01**

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA													
Nº	DESCRIPTORES	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni en acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Encuestas	Porcentaje
01	Los directivos y docentes se capacitan continuamente, y aplican los conocimientos en su práctica cotidiana para la mejora de los aprendizajes	4	14%	5	18%	3	11%	14	50%	2	7%	28	100
02	Los directivos y docentes demuestran dominio de los actuales enfoques pedagógicos	1	4%	2	7%	4	14%	3	11%	18	64%	28	100
03	Los directivos y docentes tienen dominio de los enfoques curriculares, programas y unidades didácticas.	5	18%	0	0%	3	11%	4	14%	16	57%	28	100
04	Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje tomando en cuenta la diversidad de sus estudiantes (ritmos y estilos de aprendizajes).	5	18%	2	7,0%	15	54%	4	14%	2	7%	28	100
05	Los docentes ponen en práctica estrategias didácticas para propiciar aprendizajes socialmente significativos	3	11%	0	0%	4	14%	7	25%	14	50%	28	100
06	Los docentes aplican una evaluación diferenciada.	2	7%	4	14,%	3	11%	5	18%	14	50%	28	100
07	Los docentes emplean estrategias de aprendizaje para promover y desarrollar las inteligencias y los talentos de los estudiantes.	4	14%	2	7,0%	8	29%	4	14%	10	36%	28	100
	TOTAL		12%		8%		20%		21%		39%		100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas



## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla N° 01 aplicada a los docentes correspondiente a la dimensión Pedagógica podemos darnos cuenta que los docentes en un 50% están en desacuerdo con el descriptor número 01, el 18% está de acuerdo, solo el 14% muy de acuerdo y un 11% está ni en acuerdo ni en desacuerdo con este descriptor.

Un 64% de los maestros manifiestan estar muy en desacuerdo con el descriptor N° 02 en que los directivos y docentes demuestran dominio del actual enfoque pedagógico. El 14% de los docentes encuestados están ni en acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 11% de los docentes están en desacuerdo.

El 57% de los docentes están muy en desacuerdo con el descriptor N° 03 que dice los directivos y docentes tienen dominio de los enfoques curriculares, programas y unidades didácticas, el 18% de los docentes están muy de acuerdo, el 14% en desacuerdo y solo el 11% están ni en acuerdo ni en desacuerdo.

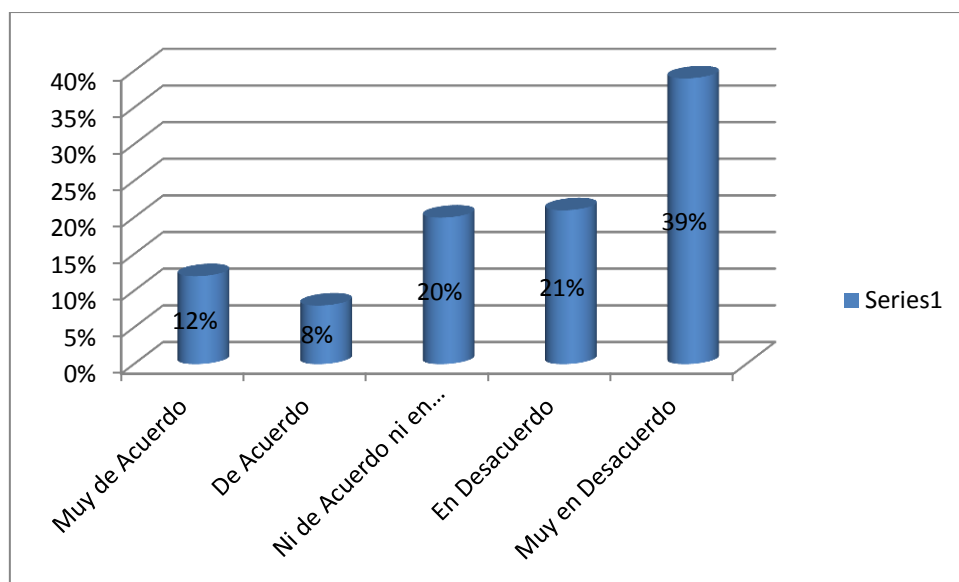
El 54% de los maestros encuestados no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con el descriptor N° 04, relacionado con el diseño de unidades teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje, el 18% de los encuestados está muy de acuerdo y solo el 14% en desacuerdo.

El 50% de los docentes entrevistados están muy en desacuerdo con el descriptor N° 05 relacionados con la práctica de estrategias didácticas que aplican los docentes para propiciar aprendizajes significativos, el 25% en desacuerdo, el 14% ni en acuerdo ni en desacuerdo y solo el 11% está muy de acuerdo.

De los docentes entrevistados el 50% está muy en desacuerdo con el descriptor N° 06 referente a que los docentes aplican una evaluación diferenciada, el 18% contesta estar en desacuerdo, el 14% está muy en desacuerdo y el 11% ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Un 36% está muy en desacuerdo con el descriptor N° 07 referente a que los docentes emplean estrategias para promover y desarrollar inteligencias y talentos de los estudiantes, un 29% ni en acuerdo ni en desacuerdo, y el 14% en desacuerdo.

**GRÁFICO Nº 01**



**FUENTE:** Encuestas aplicadas

### **INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico Nº 01 correspondiente a la variable Gestión Educativa y Dimensión Pedagógica podemos notar que en un 39% los docentes están Muy en desacuerdo con dicha dimensión, y un 21% en desacuerdo, así mismo el 20% no están Ni de Acuerdo Ni en desacuerdo.

**TABLA N° 02**

<b>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</b>													
Nº	DESCRIPTORES	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni en acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Encuestas	Porcentaje
08	La estructura organizacional de la institución obedece a las necesidades y demandas de los objetivos estratégicos del PEI.	3	11%	5	18%	6	21%	11	39%	3	11%	28	100
09	Los actores educativos conocen y asumen sus responsabilidades en función de las metas organizacionales.	2	7%	2	7%	2	7%	5	18%	17	61%	28	100
10	El equipo directivo ejerce un liderazgo compartido	3	11%	6	21%	5	18%	9	32%	5	18%	28	100
11	Los actores educativos participan en la toma de decisiones en beneficio de la organización	1	4%	4	14%	5	18%	11	39%	7	25%	28	100
12	El equipo directivo y docente pone en práctica métodos y técnicas para la resolución de conflictos.	3	11%	10	36%	6	21%	6	21%	3	11%	28	100
	<b>Total</b>		9%		19%		17%		30%		25%		100

**FUENTE:** cuestionario aplicado

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla N° 02 que fue aplicada a los docentes referentes a la Dimensión Institucional y al descriptor N° 08: que hace referencia a la estructura organizacional de la institución obedece a las necesidades y demandas de los objetivos estratégicos del PEI. Podemos evidenciar que docentes en un 39% están en desacuerdo, el 21% ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 18% de acuerdo y el 11% manifestaron estar muy de acuerdo.

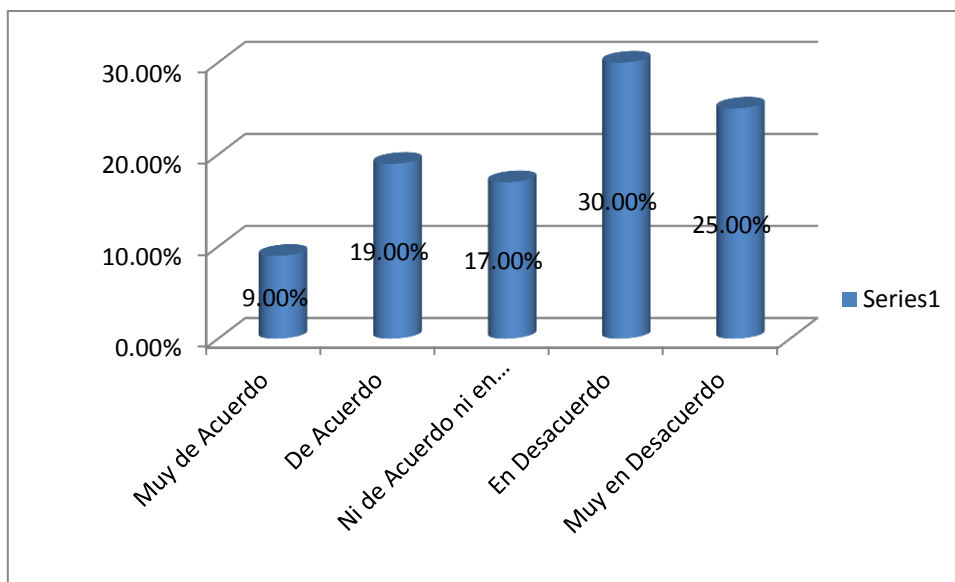
El 61% de los maestros manifiestan estar muy en desacuerdo con el descriptor N° 09: Los actores educativos conocen y asumen sus responsabilidades en función de las metas organizacionales, el 18% en desacuerdo.

El 32% de los docentes están muy en desacuerdo con el descriptor N° 10 que dice: El equipo directivo ejerce un liderazgo compartido, el 21% contestó estar de acuerdo, el 18% opina estar ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 11% muy de acuerdo.

De los docentes entrevistados el 39% está en desacuerdo con el descriptor N° 11: Los actores educativos participan en la toma de decisiones en beneficio de la organización, el 25% muy en desacuerdo, el 18% ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 14% contestó estar de acuerdo.

Se pudo evidenciar que el 36% de los docentes encuestados estuvieron de acuerdo con el descriptor N° 12: El equipo directivo y docente pone en práctica métodos y técnicas para la resolución de conflictos, el 21% en desacuerdo y ni en acuerdo ni en desacuerdo respectivamente y el 11% dio a conocer que estaban muy en desacuerdo.

**GRÁFICO N° 02**



**FUENTE:** Tabla N° 02

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 02 correspondiente a la variable Gestión Educativa y Dimensión Institucional podemos notar que en un 30% los docentes están En desacuerdo con dicha dimensión, y un 25% Muy en desacuerdo, así mismo el 19% están De Acuerdo mientras que el 17% No están Ni en acuerdo Ni en desacuerdo.

**TABLA N° 03**

<b>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA</b>													
Nº	DESCRIPTORES	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni en acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Encuestas	Porcentaje
13	El CAP con que cuenta la institución satisface las necesidades y demandas de la organización	3	11,%	4	14%	2	7%	14	50%	5	18%	28	100
14	El equipo directivo monitorea y supervisa el desempeño laboral de los docentes.	5	18%	2	7%	4	14%	3	11%	14	50%	28	100
15	La Institución cuenta con un equipamiento acorde con el avance de la ciencia y la tecnología	3	11%	6	21%	0	0%	15	54%	4	14%	28	100
16	La infraestructura física, cumple con las normas básicas de seguridad exigidas para satisfacer las demandas de los usuarios.	2	7%	2	7%	6	21%	10	36%	8	29%	28	100
	Total		12%		12%		10%		38%		28%		100

**FUENTE:** cuestionario aplicado

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

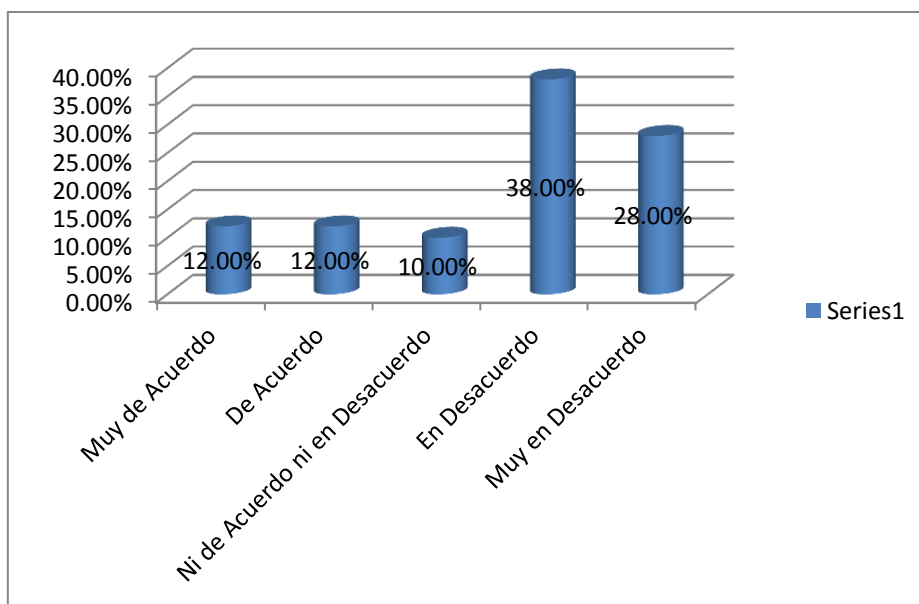
En la tabla N° 03 que se aplicó a los docentes de la institución sobre la Dimensión administrativa en el descriptor N° 13: El CAP con que cuenta la institución satisface las necesidades y demandas de la organización. El 50% está en desacuerdo, el 18% Muy en desacuerdo, el 14% De acuerdo y el 11% muy de acuerdo.

EL 50% de los docentes expresan estar muy en desacuerdo con el descriptor N° 14: El equipo directivo monitorea y supervisa el desempeño laboral de los docentes. El 18% manifiesta estar Muy de acuerdo y el 14% por lo consiguiente opinan estar Ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Un 54<sup>o</sup>% de la muestra encuestada señala estar En desacuerdo Con el descriptor N° 15 La Institución cuenta con un equipamiento acorde con el avance de la ciencia y la tecnología. El 21% sostiene estar De acuerdo, EL 14% Muy en desacuerdo y 11% Muy de acuerdo.

El 36% de los docentes encuestados afirmaron estar En desacuerdo con el descriptor N°16: La infraestructura física, cumple con las normas básicas de seguridad exigidas para satisfacer las demandas de los usuarios, el 29% señala estar Muy en desacuerdo, El 21% considera estar Ni en acuerdo, ni en desacuerdo.

**GRÁFICO N° 03**



**FUENTE:** Tabla N° 03

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 03 correspondiente a la variable Gestión Educativa y Dimensión Administrativa, podemos notar que en un 38% los docentes están En desacuerdo con dicha dimensión, y un 28% Muy en desacuerdo, el 12% Muy de Acuerdo y De acuerdo respectivamente.



**TABLA Nº 04**

<b>DIMENSIÓN COMUNITARIA</b>													
Nº	DESCRIPTORES	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni en acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Encuestados	Porcentaje
17	La institución conoce, comprende y responde a las necesidades y demandas de la comunidad.	2	7%	6	21%	3	11%	12	43%	5	18%	28	100
18	Las relaciones entre la institución y la comunidad son armónicas	5	18%	2	7%	3	11%	8	28%	10	36%	28	100
19	La institución establece alianzas estratégicas con otras organizaciones de la comunidad en planes de mejoramiento.	3	11%	3	11%	2	7%	14	50%	6	21%	28	100
20	Los padres de familia están organizados y participan en las tareas educativas con los docentes y tienen canales abiertos para expresar sus inquietudes y sugerencias.	2	7%	7	25%	7	25%	10	36%	2	7%	28	100
	.Total		11%		16%		13%		39%		21%		100

**FUENTE:** cuestionario aplicado

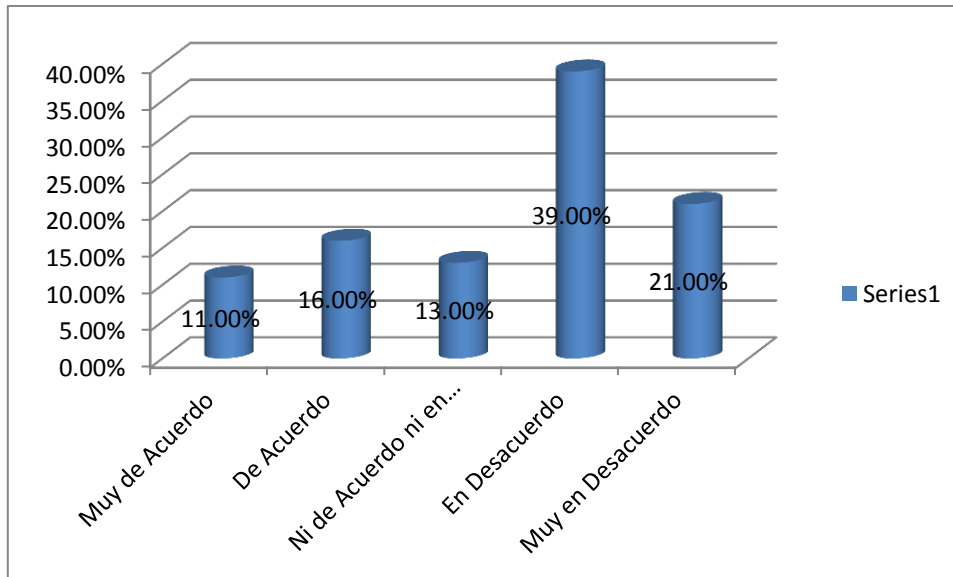
### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la Tabla Nº 04 referida a la Dimensión Comunitaria que se aplicó a los docentes el 43% están En desacuerdo con el descriptor Nº 17: La institución conoce, comprende y responde a las necesidades y demandas de la comunidad, el 21% indica estar En desacuerdo, el 18% Muy en desacuerdo y un 11% señala estar Ni en acuerdo ni en desacuerdo. Un 36% de los encuestados afirmaron estar Muy en desacuerdo con el descriptor Nº 18: Las relaciones entre la institución y la comunidad son armónicas, el 28% indica estar En desacuerdo, el 18% señala estar Muy de acuerdo y el 11% sostiene estar Ni en acuerdo ni en desacuerdo.

En el análisis de los docentes encuestados con respecto al descriptor N° 19: La institución establece alianzas estratégicas con otras organizaciones de la comunidad en planes de mejoramiento. El 50% manifiesta estar En desacuerdo, El 21% sostiene estar Muy en desacuerdo y el 11% expresan estar Muy de acuerdo y De acuerdo respectivamente con el descriptor.

Se observa en la tabla que el 36% señalan estar En desacuerdo con el descriptor N° 20: Los padres de familia están organizados y participan en las tareas educativas con los docentes y tienen canales abiertos para expresar sus inquietudes y sugerencias, un 25% afirman estar De acuerdo y Ni en acuerdo Ni en desacuerdo.

**GRÁFICO N° 04**



**FUENTE:** Tabla N° 04

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 04 correspondiente a la variable Gestión Educativa y Dimensión Comunitaria podemos notar que en un 39% los docentes están En desacuerdo con dicha dimensión, y un 21% Muy en desacuerdo, el 13% Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

### 3.1.2.- RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DOCENTE

**VARIABLE: AUTOEVALUACIÓN EDUCATIVA.**

**TABLA Nº 05**

<b>DIMENSIÓN : DIRECCIÓN INSTITUCIONAL</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuesta dos	Porcentaje
01	Los actores educativos internos participan colectiva y comprometidamente en la construcción del PEI.	12	43%	10	36%	6	21%	28	100
02	El PEI promueve la diversidad (inclusión) y la interculturalidad (diversas culturas) de la población estudiantil	9	32%	9	32%	10	36%	28	100
03	La comunidad educativa se involucra en el logro de una visión compartida para fortalecer el PEA	2	7%	14	50%	12	43%	28	100
04	El PEI se formula sobre la base del diagnóstico de las necesidades, y expectativas de aprendizaje de los estudiantes	6	21%	8	29%	14	50%	28	100
05	Los instrumentos de gestión institucional son elaborados en coherencia con el PEI, PER y PEN	5	18%	9	32%	14	50%	28	100
06	Se ha elaborado, diversificado y contextualizado el Proyecto Curricular de la I. E. orientado a mejorar el desempeño de los estudiantes	4	14%	8	29%	16	57%	28	100
07	El equipo directivo ejerce un liderazgo participativo según las funciones y roles de los actores educativos	10	36%	6	21%	12	43%	28	100
	<b>TOTAL</b>		24%		33%		43%		100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la Tabla N° 05 aplicada al personal docente referida a la Dimensión Institucional de la variable Autoevaluación Educativa, se observa que los encuestados que representan el 43% manifiesta que Siempre. Los actores educativos internos participan colectiva y comprometidamente en la construcción del PEI. Mientras que el 36% señalan que eso les pasa A veces y un 21% indica que Nunca.

El 36% de los encuestados manifiestan que Nunca .El PEI promueve la diversidad (inclusión) y la interculturalidad (diversas culturas) de la población estudiantil, así mismo el 32% asegura que esto sucede A veces y el otro 32% indica que Siempre.

Se observa en la tabla que el 50% de los encuestados sostiene que A veces La comunidad educativa se involucra en el logro de una visión compartida para fortalecer el PEA; mientras que el 43% afirman que Nunca.

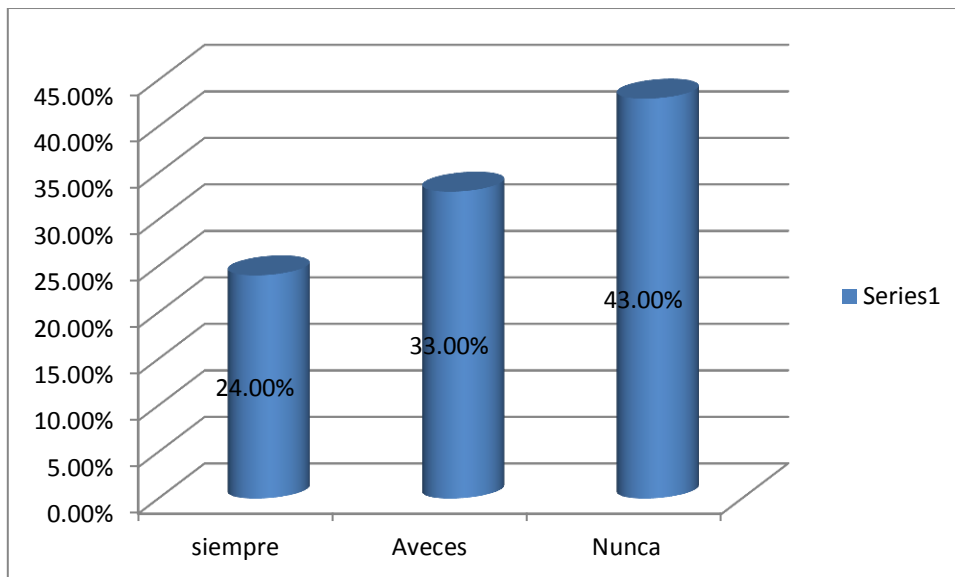
El 50% de docentes expresan que Nunca El PEI se formula sobre la base del diagnóstico de las necesidades, y expectativas de aprendizaje de los estudiantes, el 29% indica que A veces y el 21% afirma que Siempre.

Se observa también que el 50% de los entrevistados señalan que Nunca. Los instrumentos de gestión institucional son elaborados en coherencia con el PEI, PER y PEN, mientras que el 32% manifiesta que A veces y el 18% asegura que Siempre lo hace.

Podemos mencionar que el 57% de los docentes señala que Nunca. Se ha elaborado, diversificado y contextualizado el Proyecto Curricular de la I. E. orientado a mejorar el desempeño de los estudiantes, a si mismo el 29% indica que A veces y un 14% expresa que Siempre.

El 43% de los docentes sostienen que Nunca. El equipo directivo ejerce un liderazgo participativo según las funciones y roles de los actores educativos. Un 36% asegura que Siempre y el 21% afirma que A veces.

**GRÁFICO N° 05**



**FUENTE:** Tabla N° 05

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 05 correspondiente a la variable Autoevaluación Educativa y Dimensión Dirección Institucional podemos observar que en un 43% los docentes Nunca ponen en práctica los ítems relacionados con la dirección institucional, y un 33% lo hacen a veces, mientras que el 24% aseguran hacerlo siempre.

**TABLA Nº 06**

<b>DIMENSIÓN : Soporte al desempeño docente.</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
08	El equipo directivo muestra conocimientos y habilidades para la gestión educativa integral	11	39%	9	32%	8	29%	28	100
09	El equipo docente evidencia conocimientos y habilidades para el diseño, y evaluación curricular	9	32%	8	29%	11	39%	28	100
10	El equipo docente desarrolla innovadores métodos, técnicas y estrategias didácticas en el PEA.	10	36%	9	32%	9	32%	28	100
11	El equipo docente ha sido capacitado para atender a niños con capacidades educativas especiales	0	0%	3	11%	25	89%	28	100
12	Los docentes han desarrollado competencias que sirven como referente para el monitoreo y acompañamiento de su práctica pedagógica.	7	25%	12	43%	9	32%	28	100
13	La institución educativa garantiza un clima de aula y organizacional armónico que facilite el PEA	9	32%	7	25%	12	43%	28	100
14	El personal docente garantiza el desarrollo de aprendizajes socialmente útiles que permita a los estudiantes un adecuado desempeño.	11	39%	5	18%	12	43%	28	100
	<b>TOTAL</b>		29%		27%		44%		100

**FUENTE:** cuestionario aplicado

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla Nº 06 que se aplicó al personal docente referida a la Dimensión Soporte al Desempeño Pedagógico de la variable Autoevaluación Educativa, se observa que los encuestados que representan el 39% manifiesta que Siempre El equipo directivo muestra conocimientos y habilidades para la gestión educativa integral, mientras que el 32 % de los encuestados afirman que A veces, de la misma forma pude constatar que un 29% señala que Nunca.

El 39% asegura que Nunca El equipo docente evidencia conocimientos y habilidades para el diseño, y evaluación curricular, mientras que un 32% afirma que Siempre y un 29% sostiene que A veces.

De la población encuestada el 36% manifiesta que el equipo docente desarrolla innovadores métodos, técnicas y estrategias didácticas en el PEA, EL 32% asegura que A veces y Nunca respectivamente.

El 89% asegura que Nunca El equipo docente ha sido capacitado para atender a niños con capacidades educativas especiales, así mismo el 11% afirma que A veces.

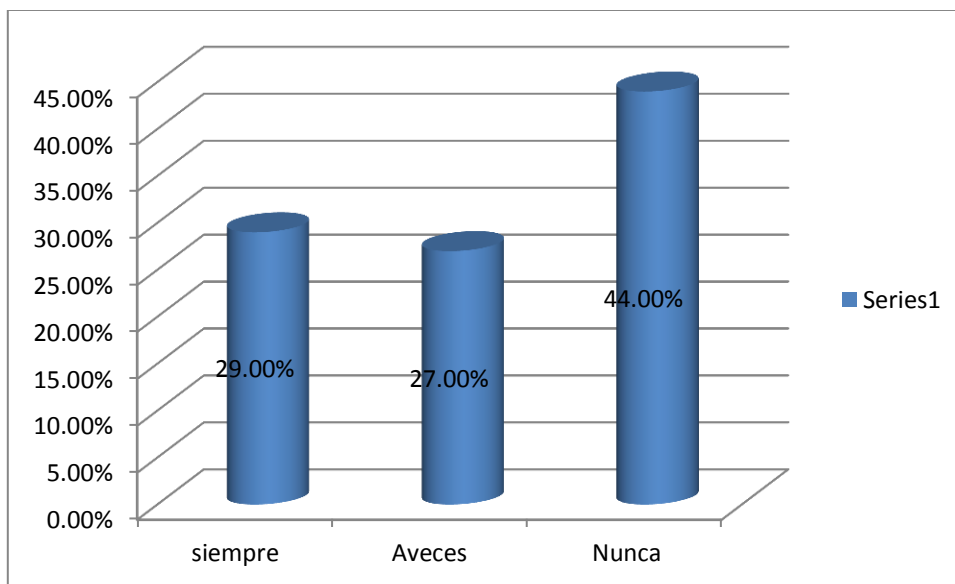
Un 43% sostiene que A veces Los docentes han desarrollado competencias que sirven como referente para el monitoreo y acompañamiento de su práctica pedagógica, un 32% asevera que Nunca y un 25% señala que Siempre.

El 43% afirma que Nunca La institución educativa garantiza un clima de aula y organizacional armónico que facilite el PEA, mientras que un 32% señala que Siempre y un 25% opina que A veces.

Un 43% de los entrevistados concluye que Nunca. El personal docente garantiza el desarrollo de aprendizajes socialmente útiles que permita a los estudiantes un adecuado desempeño, y un 18% dice que A veces.



**GRÁFICO N° 06**



**FUENTE:** Tabla N° 07

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 07 correspondiente a la variable Autoevaluación Educativa y Dimensión: Soporte al Desempeño Pedagógico, podemos observar que en un 44% los docentes Nunca reciben un soporte pedagógico por parte del personal directivo.

**TABLA N° 07**

<b>DIMENSIÓN: Trabajo conjunto con familias y comunidad.</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
15	El personal docente utiliza estrategias en coordinación con las familias para mejorar el aprendizaje y desempeño de los estudiantes.	11	39%	9	32%	8	29%	28	100
16	Las familias y los miembros de la comunidad participan en las actividades programadas por la I.E.	7	25%	9	32%	12	43%	28	100
	TOTAL		32%		32%		36%		100

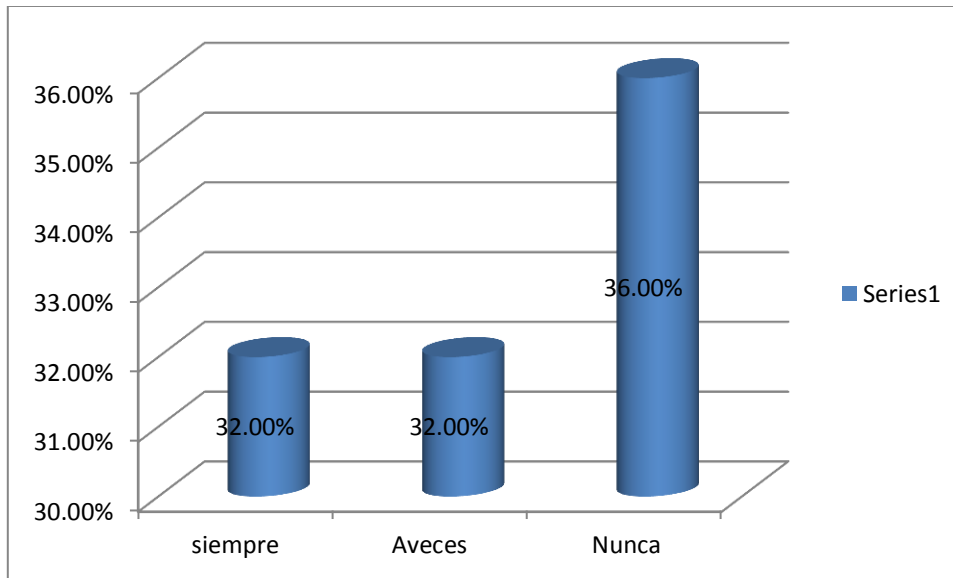
**FUENTE:** cuestionario aplicado

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla N° 07 aplicada al personal docente referida a la Dimensión Trabajo conjunto con familias y comunidad de la variable Autoevaluación Educativa, se observa que de los encuestados el 39% asevera que Siempre El personal docente utiliza estrategias en coordinación con las familias para mejorar el aprendizaje y desempeño de los estudiantes así mismo el 32% señala que A Veces y un 29% afirma que Nunca.

El 43% de los encuestados opina que Nunca. Las familias y los miembros de la comunidad participan en las actividades programadas por la I.E el 32% Sostiene que A veces mientras que el 25% dice que Siempre.

**GRÁFICO N° 07**



**FUENTE:** Encuestas aplicadas

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 07 correspondiente a la variable Autoevaluación Educativa y Dimensión: Trabajo Conjunto con las Familias y Comunidad, podemos observar que en un 36% los encuestados manifiestan que nunca realizan un trabajo conjunto con las familias y la comunidad para fortalecer los aprendizajes de los estudiantes de la I.E.

**TABLA N° 08**

<b>DIMENSIÓN : Uso de la Información</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
17	La I.E informa oportunamente a los padres de familia sobre el progreso y logro de las competencias esperadas de los estudiantes.	10	36%	7	25%	11	39%	28	100
18	La I.E implementa planes de mejora de la gestión pedagógica e institucional que involucre a los padres de familia	7	25%	9	32%	12	43%	28	100
	TOTAL		30%		29%		41%		100

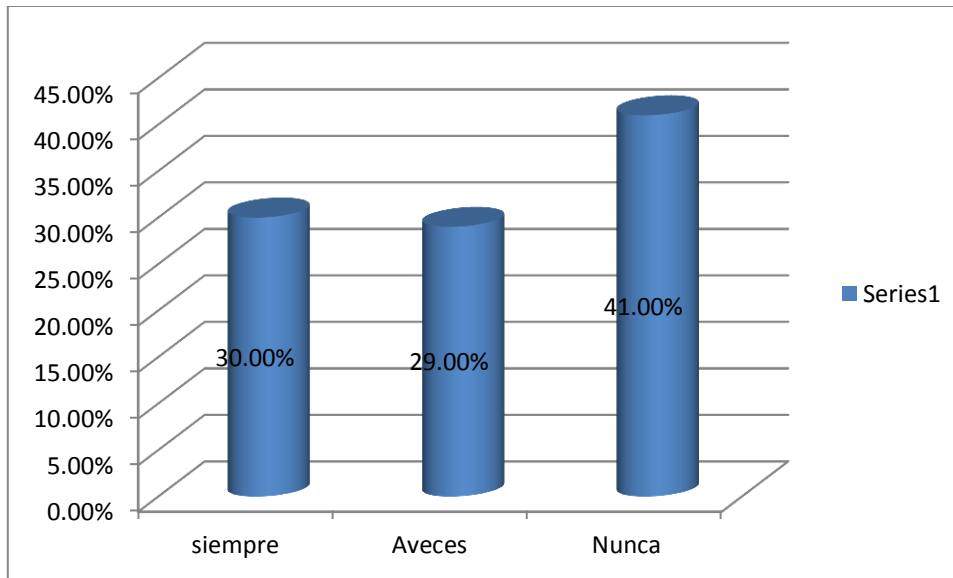
**FUENTE:** cuestionario aplicado

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla N° 08 aplicada al personal docente referida a la Dimensión: Uso de la información de la variable Autoevaluación se visualiza que el 39% de los encuestados señala que Nunca: La I.E informa oportunamente a los padres de familia sobre el progreso y logro de las competencias esperadas de los estudiantes. un 36% manifiesta que Siempre y así mismo el 25% opina que A veces.

Un 43% de los encuestados dice que Nunca: La I.E implementa planes de mejora de la gestión pedagógica e institucional que involucre a los padres de familia, el 32% asegura que A veces y un 25% señala que Siempre.

**GRÁFICO N° 08**



**FUENTE:** Encuestas aplicadas

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 08 correspondiente a la variable Autoevaluación Educativa y Dimensión: Uso de la Información, podemos observar que en un 41% los entrevistados aseguran que nunca la I.E informa acerca de los logros de los estudiantes a los padres de familia, ni de los planes de mejora que realiza en bien de la institución.

**TABLA N° 09**

<b>DIMENSIÓN: Infraestructura y recursos para el aprendizaje.</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
19	Los actores educativos se involucran en la gestión de la infraestructuras y equipamiento.	8	29%	9	32%	11	39%	28	100
20	Los gestores educativos participan en la gestión de recursos financieros para la adquisición de equipamiento y material pedagógico para el PEA.	7	25%	10	36%	11	39%	28	100
	TOTAL		27%		34%		39%		100

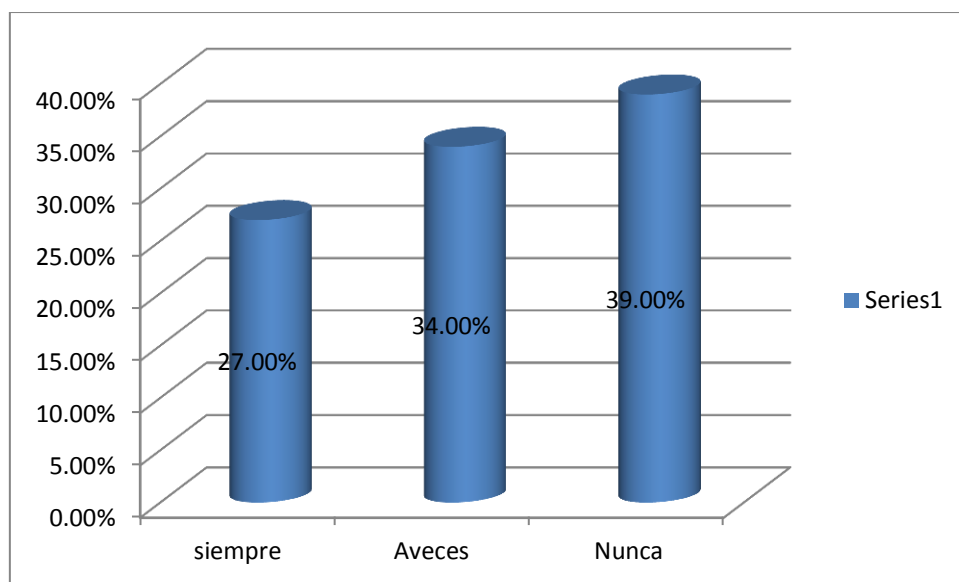
**FUENTE:** cuestionario aplicado

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla N° 09 que fue aplicada al personal docente de la I.E referida a la Dimensión: Infraestructura y recursos para el aprendizaje de la variable Autoevaluación se pudo evidenciar que el 39% de los encuestados afirman que Nunca. Los actores educativos se involucran en la gestión de la infraestructura y equipamiento, EL 32% manifiesta que A veces y un 29% opina que Siempre.

El 39% de los encuestados señalan que Nunca. Los gestores educativos participan en la gestión de recursos financieros para la adquisición de equipamiento y material pedagógico para el PEA. El 36% lo hacen A veces, mientras que el 25% manifiesta hacerlo Siempre.

**GRÁFICO N° 09**



**FUENTE:** Tabla N° 09

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 09 correspondiente a la variable Autoevaluación Educativa y Dimensión: Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje, podemos observar que en un 39% los interrogados señalan que nunca los actores educativos realizan gestiones a fin de conseguir recursos financieros y poder solucionar problemas de la institución como infraestructura para darle seguridad y equipamiento para desarrollar óptimamente el proceso de enseñanza aprendizaje.

### 3.1.3.- RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A PADRES DE FAMILIA

**VARIABLE: AUTOEVALUACION DE LA GESTIÓN.**

**TABLA Nº 10**

<b>DIMENSIÓN : Dirección Institucional</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
01	El PEI ha sido elaborado colectivamente y con la participación de los padres de familia.	38	23%	57	35%	70	42%	165	100
02	Los padres de familia tienen conocimiento de los objetivos estratégicos propuestos en el PEI. Para mejorar los aprendizajes.	30	18%	46	28%	89	54%	165	100
03	El Proyecto Curricular de Institución Educativa busca el desarrollo integral de los estudiantes	41	25%	39	24%	85	51%	165	100
04	El Proyecto Educativo Institucional favorece la incorporación de estudiantes con necesidades educativas especiales respetándola interculturalidad.	24	15%	68	41%	73	44%	165	100
	TOTAL		20%		32%		48%		100

**FUENTE:** cuestionario aplicado

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla Nº 10 aplicada a los padres de familia referida a la Dimensión Institucional de la variable Autoevaluación de la Gestión, se observa que los encuestados que representan el 42% manifiestan que Nunca. El PEI ha sido elaborado colectivamente y con la participación de los padres de familia, un 35% admite que A veces y el 23% señala que Siempre lo hacen.

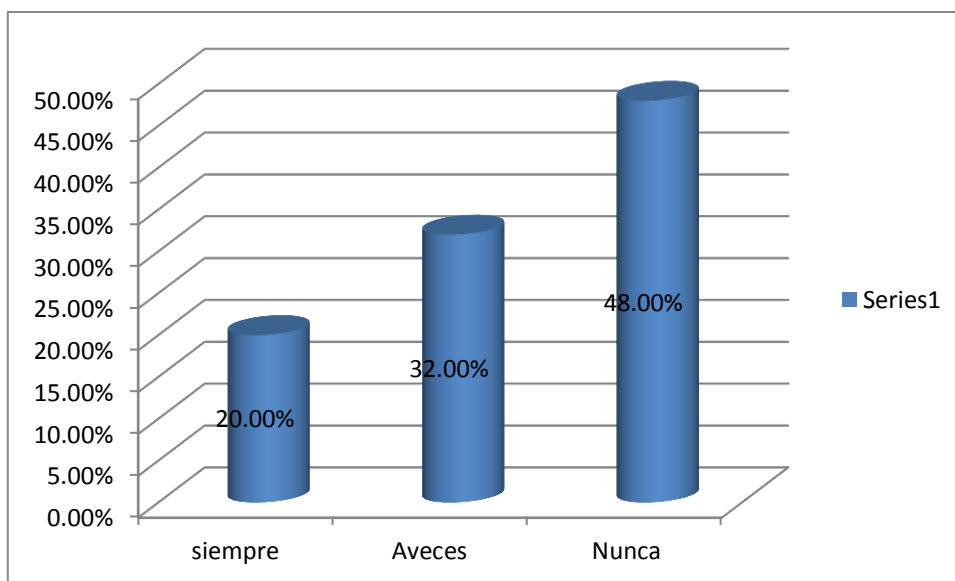
De los entrevistados el 54% manifiesta que Nunca. Los padres de familia tienen conocimiento de los objetivos estratégicos propuestos en el PEI. Para mejorar los aprendizajes, mientras que el 28% asegura que A veces y un 18% afirma que Siempre.



El 51% señala que Nunca. El Proyecto Curricular de Institución Educativa busca el desarrollo integral de los estudiantes, así mismo el 25% asegura que Siempre y un 24% opina que A veces.

De los padres de familia encuestados el 44% manifiesta que Nunca. El Proyecto Educativo Institucional favorece la incorporación de estudiantes con necesidades educativas especiales respetándola interculturalidad, mientras el 41% sostiene que A veces y un 15% admite que Siempre.

**GRÁFICO Nº 10**



**FUENTE:** Encuestas aplicadas

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico Nº 10 correspondiente a la variable Autoevaluación de la Gestión y Dimensión: Dirección Institucional, podemos observar que en un 48% los interrogados señalan que nunca los padres de familia han participado en la elaboración del PEI y además desconocen si los objetivos propuestos están dirigidos a mejorar los aprendizajes de sus hijos y ayudar a los niños con necesidades educativas especiales.

**TABLA Nº 11**

<b>DIMENSIÓN : Soporte al Desempeño Docente</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>Siempre</b>		<b>A veces</b>		<b>Nunca</b>		<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
05	Cree Ud. Que la institución educativa cuenta con una plana docente idónea para ejercer la docencia con resultados exitosos.	38	23%	57	35%	70	42%	165	100
06	Consideras que los docentes de nuestra Institución están capacitados y se actualizan constantemente en los nuevos enfoques pedagógicos.	46	28%	40	24%	79	48%	165	100
07	Las sesiones de aprendizaje que desarrollan los docentes muestran coherencia con las demandas de los padres de familia	28	17%	74	45%	63	38%	165	100
08	Nuestra I.E. favorece el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas procedimentales y actitudinales.	26	16%	73	44%	66	40%	165	100
	<b>TOTAL</b>		<b>21%</b>		<b>37%</b>		<b>42%</b>		<b>100</b>

**FUENTE:** cuestionario aplicado

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

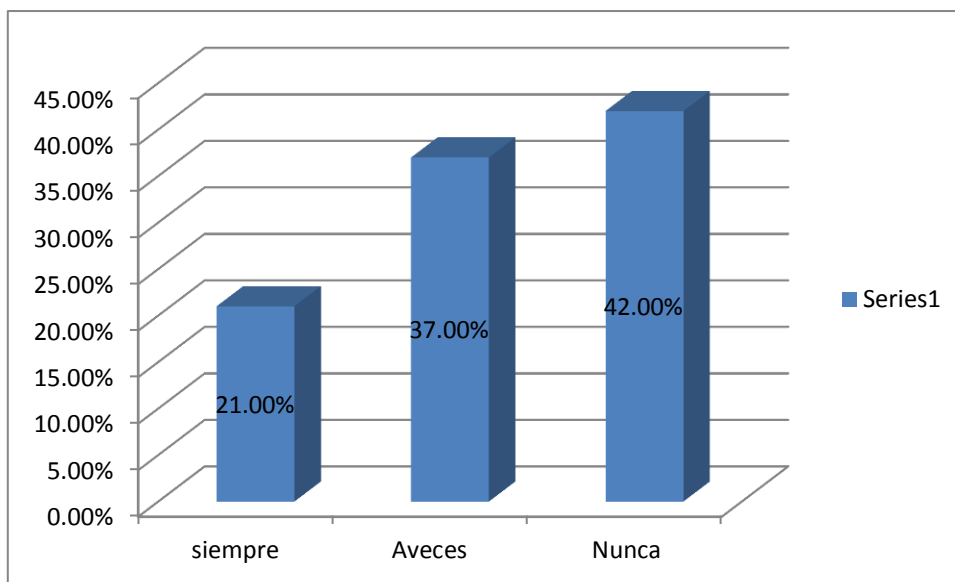
En la tabla Nº 02 aplicada a los padres de familia referida al Soporte al Desempeño Docente de la variable Autoevaluación de la Gestión, se observa que los encuestados que representan el 42% opinan que Nunca. Que la institución educativa cuenta con una plana docente idónea para ejercer la docencia con resultados exitosos. Un 35% asegura que A veces, así mismo el 23% sostiene que Siempre.

De los padres entrevistados el 48% indican que Nunca. Consideras que los docentes de nuestra Institución están capacitados y se actualizan constantemente en los nuevos enfoques pedagógicos. El 28% sostiene que Siempre y un 24% señala que A veces.

El 45% afirma que A veces. Las sesiones de aprendizaje que desarrollan los docentes muestran coherencia con las demandas de los padres de familia. El 38% señala que Nunca y un 28% indica que Siempre.

Un 44% considera que A veces. Nuestra I.E. favorece el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas procedimentales y actitudinales, el 40% asevera que Nunca, mientras que un 16% manifiesta que Siempre.

**GRÁFICO Nº 12**



**FUENTE:** Encuestas aplicadas

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico Nº 12 correspondiente a la variable Autoevaluación de la Gestión y Dimensión: Soporte al Desempeño Docente, podemos observar que en un 42% los interrogados señalan que nunca los docentes se actualizan con nuevos y debido a eso no están teniendo resultados exitosos considerándolos que no son un soporte en la educación de sus hijos.

**TABLA Nº 13**

<b>DIMENSIÓN : Trabajo Conjunto con las Familias y la Comunidad</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
09	La I.E. Organiza actividades educativas con el apoyo y participación de los padres de familia.	53	32%	64	39%	48	29%	165	100
10	La I.E. Realiza actividades educativas y campañas en bienestar de los estudiantes con apoyo de otras organizaciones.	55	33%	60	36%	50	30%	165	100
	TOTAL	28	32%	75	38%	62	30%	165	100

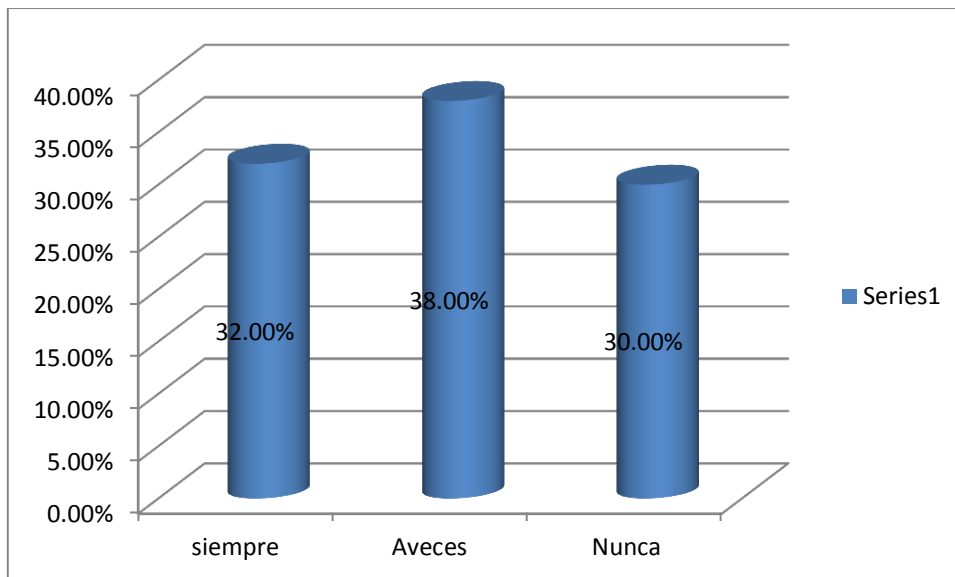
**FUENTE:** cuestionario aplicado

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla Nº 13 aplicada a los padres de familia referente al Trabajo Conjunto con la Familias y la Comunidad de la variable Autoevaluación de la Gestión, se observa que los padres de familia encuestados que representan el 39% aseveran que A veces La I.E. Organiza actividades educativas con el apoyo y participación de los padres de familia. Un 32% dice que Siempre, así mismo el 29% sostienen que Nunca.

El 36%. De los interrogados afirman que A veces La I.E. realiza actividades educativas y campañas en bienestar de los estudiantes con apoyo de otras organizaciones, mientras que el 33% considera que Siempre y un 30% asevera que Nunca.

**GRÁFICO Nº 13**



**FUENTE:** Encuestas aplicadas

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico Nº 13 correspondiente a la variable Autoevaluación de la Gestión y Dimensión: Trabajo conjunto con las Familias y la Comunidad, podemos observar que en un 38% que fueron encuestados sostienen que A veces la institución educativa realiza acciones de trabajo conjunto con las familias y la comunidad.

**TABLA N° 14**

<b>DIMENSIÓN : Uso de la información</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
11	El equipo directivo realiza periódicamente el monitoreo del aprendizaje de los estudiantes	49	30%	48	29%	68	41%	165	100
12	Se informa oportunamente a los padres de familia sobre los resultados del progreso de nuestros estudiantes	58	35%	30	18%	77	47%	165	100
13	Tienes conocimiento de acciones de evaluación de la labor de los docentes y del director	38	23%	51	31%	76	46%	165	100
	TOTAL	28	29%	75	26%	62	45%	165	100

**FUENTE:** cuestionario aplicado

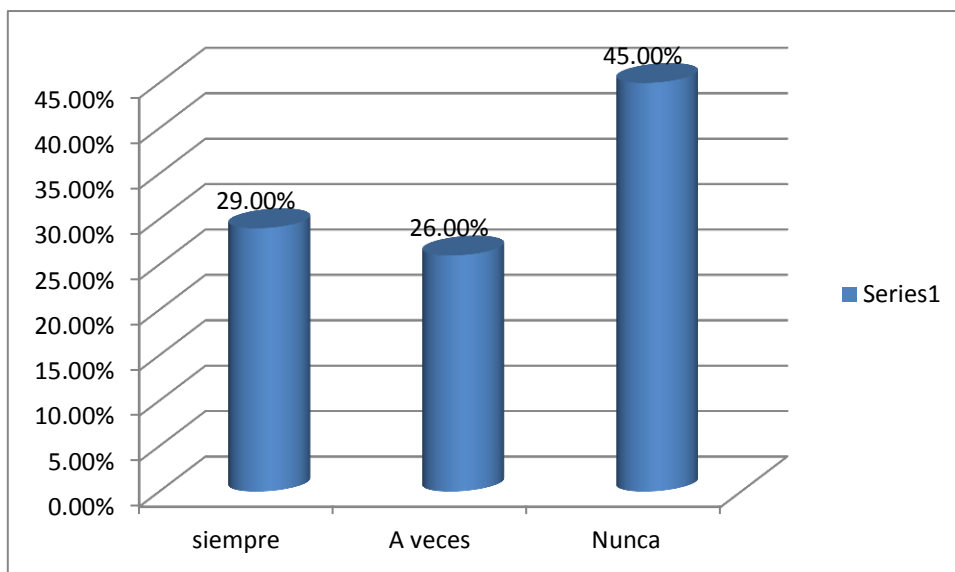
#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla N° 14 aplicada a los padres de familia referente al Uso de la Información de la variable Autoevaluación de la Gestión, el 41% sostiene que Nunca, El equipo directivo realiza periódicamente el monitoreo del aprendizaje de los estudiante, un 30% afirma que Siempre, mientras que el 29% asegura que A veces.

Un 47% de los padres interrogados aseveraron que Nunca Se informa oportunamente a los padres de familia sobre los resultados del progreso de nuestros estudiantes mientras que el 35% manifestaron Siempre lo hacen y el 18% opinaron que A veces.

El 46% de entrevistados indicaron que Nunca. Tienen conocimiento de acciones de evaluación de la labor de los docentes y del director, un 31% opinaron que A veces y el 23% señalaron que Siempre.

**GRÁFICO N° 14**



**FUENTE:** Encuestas aplicadas

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico N° 14 correspondiente a la variable Autoevaluación de la Gestión y Dimensión: Uso de la Información, podemos observar que el 45% de entrevistados sostienen que Nunca se les informa de los progresos o dificultades de sus hijos ni de acciones de monitoreo que realiza el director a los docentes para mejorar la dirección del aprendizaje.



**TABLA Nº 15**

<b>DIMENSIÓN: Infraestructura y recursos para el aprendizaje.</b>									
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	Siempre		A veces		Nunca		Encuestados	Porcentaje
14	La I.E. ofrece una infraestructura y equipamiento que responde a las necesidades de los estudiantes	33	20%	79	48%	53	32%	165	100
15	La infraestructura con que cuenta la I.E. a tomado en cuenta a los estudiantes con necesidades educativas especiales	14	8%	31	19%	120	72%	165	100
	TOTAL	28	14%	75	34%	62	52%	165	100

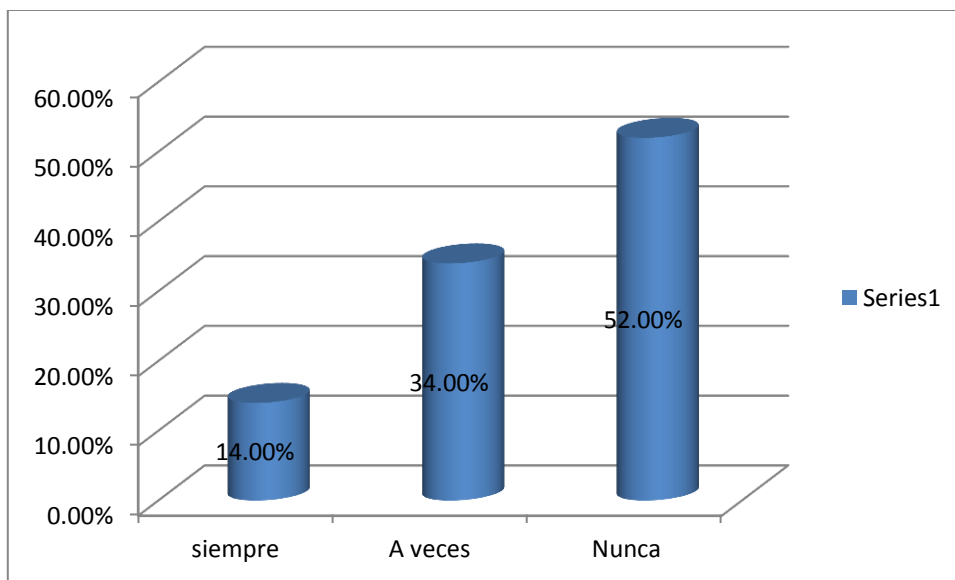
**FUENTE:** cuestionario aplicado

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:**

En la tabla Nº 15 aplicada a los padres de familia, referente a La Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje de la variable Autoevaluación de la Gestión, el 48% muestra que A veces. La I.E. ofrece una infraestructura y equipamiento que responde a las necesidades de los estudiantes, un 32% asevera que Nunca y el 20% considera que Siempre.

El 72% de los padres encuestados concluyen que Nunca. La infraestructura con que cuenta la I.E. a tomado en cuenta a los estudiantes con necesidades educativas especiales, mientras que el 19% aseguran que A veces.

**GRÁFICO Nº 15**

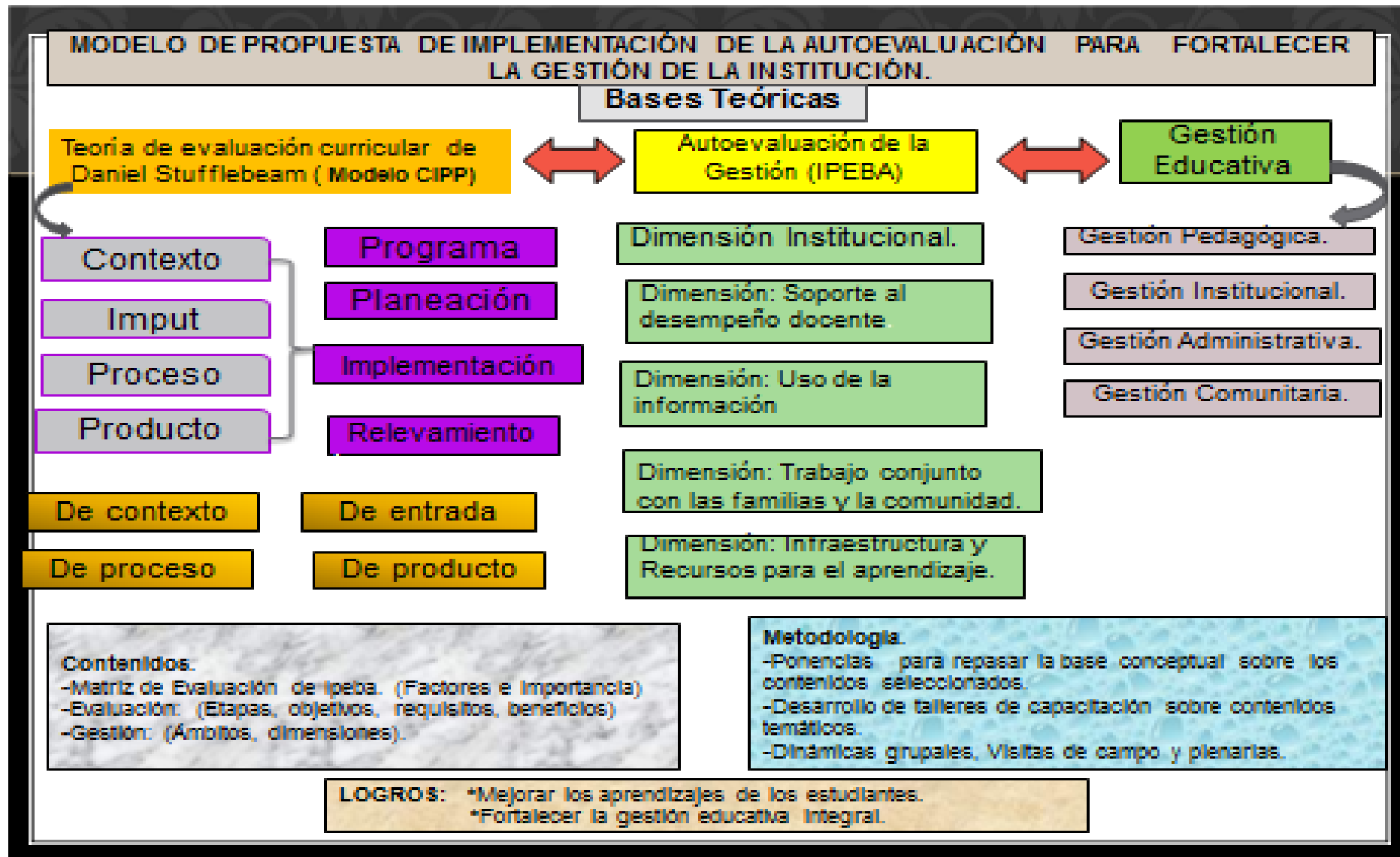


**FUENTE:** Encuestas aplicadas

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico Nº 15 correspondiente a la variable Autoevaluación de la Gestión y Dimensión: Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje, podemos observar que en un 52% que fueron encuestados sostienen que nunca la infraestructura satisface las necesidades y demandas de los usuarios.

### 3.2.- ESQUEMA DEL MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.



### **3.3.- PROPUESTA TEÓRICA**

#### **3.3.1.- Denominación:**

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA FORTALECER LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE.

#### **3.3.2. Presentación:**

La siguiente propuesta teórica es el resultado de un proyecto de investigación social realizado por la Maestrante Martha Manuela Ipanaqué Sáenz, para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica, presentada a la Escuela de Postgrado, Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque.

El asesoramiento estuvo a cargo del M.Sc. Abel Ballena, profesor del curso de Asesoramiento de Tesis del IV Semestre, Módulo de Dirección Estratégica.

Nuestra sociedad se ha visto afectada ya que se observa un malestar que es evidente y notorio lo que respecta a la educación debido a los resultados que se están obteniendo en la actualidad no satisfacen las expectativas básicas de estándares ni metas previstas de la calidad educativa.

Actualmente, en la institución Educativa, no ha existido hasta el presente año un sistema de autoevaluación institucional. Por tanto no se ha podido comprobar la eficacia y utilidad de los aprendizajes, verificar si las capacidades .competencias, conocimientos y actitudes han sido contextualizados con la realidad educativa objeto de estudio de manera que, resulta necesario realizar la autoevaluación que permita mejorar la gestión educativa en sus cuatro áreas, pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.

La intención de esta investigación, es resolver este problema detectado al plantear el diseño de una propuesta de autoevaluación institucional aplicando la Matriz de Autoevaluación del IPEBA y los factores contextualizados como Dirección

Institucional, Soporte al desempeño docente, Uso de la Información y trabajo conjunto con las familias y la comunidad.

Esta propuesta está basada en la Teoría de Daniel Stufflebeam, que sostiene que el propósito fundamental de la evaluación no es demostrar sino perfeccionar.

Así pues, Stufflebeam, presenta la evaluación como proceso de mejora y no como un proceso de sancionador sostiene que “La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y mérito de las metas, la planificación, el impacto de un objetivo determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados.

Stufflebeam plantea cuatro tipos de evaluación que son de mucha importancia como la evaluación de contexto, porque va a describir los valores y las metas del sistema, la evaluación de entrada o insumos permitirá estructurar todo el proceso y sistema de decisiones del diseño curricular: uso de recursos, requerimientos personales y presupuestos la evaluación de procesos realizará el análisis de aspectos tales como las formas de interacción en la relación del proceso enseñanza-aprendizaje, uso de los materiales didácticos, el funcionamiento de la organización y la relación con los factores que rodean al proceso y a evaluación de productos se refiere a la evaluación sumaria que busca determinar si los resultados finales de todo el proceso son satisfactorios.

La aplicación de estas evaluaciones son muy importantes ya que están estrechamente relacionadas con las dimensiones de la gestión educativa y los factores de la Matriz de Autoevaluación de Ipeba la cual servirán de base para detectar las fortalezas y debilidades que presenta la institución y a partir de ello, implementar las mejoras que sean necesarias.

Con la presente propuesta se pretende evaluar a toda la comunidad educativa para fortalecer la gestión de la institución hacia la mejora permanente tanto de los procesos pedagógicos como de los factores así como el desempeño eficiente de los docentes y el logro de la formación integral de los estudiantes, pero también para

que la institución educativa N° 10059 “Juan Galo Muñoz Palacios” de Ferreñafe pueda ofrecer un servicio educativo de calidad, cumplir con el encargo social y obtener resultados satisfactorios que nos permita enmarcarnos en el proceso de acreditación y certificación de la calidad de la gestión en el país.

Para este fin se ha tenido en cuenta la implementación de Talleres de los actores educativos: docentes y padres y madres de familia con el objetivo de capacitarlos y que de esta manera puedan ampliar su universo de conocimientos respecto a esta temática de suma importancia en la sociedad en general y particularmente en nuestra institución para fortalecer su formación y actuación personal.

### **3.3.3.- Fundamentación**

Los sistemas educativos actuales de los distintos países de la región han sido severamente cuestionados por la sociedad debido a los negativos resultados obtenidos en las evaluaciones estandarizadas aplicadas a los estudiantes tanto de educación primaria como del nivel secundario.

Por otro lado la gestión directiva, también ha sido criticada debido a que no se evidencia una gestión innovadora, creativa que articule las dimensiones de la gestión educativa en sus dimensiones pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria, no se observa una planificación estratégica centrada en la integridad de la gestión que pueda otorgar un rumbo claro a la organización en la consecución de sus metas y objetivos trazados.

En otra dimensión el Director como cabeza de la organización, no está liderando la gestión adecuadamente con capacidad, con transparencia, con entrega. Más bien se observa actitudes autoritarias, empoderamiento directivo unilateral en la toma de decisiones y la resolución de conflictos, carencia de una comunicación horizontal que involucre a los gestores educativos y los comprometa a trabajar por fines colectivos y comunes.

En este controversial análisis, no podemos dejar de lado la actuación del maestro, desmotivados, sin deseos de superación, aletargados, sin aspiraciones, a tal punto que han descuidado su profesión en detrimento de los aprendizajes de sus estudiantes

A todo ello se suma un abanico de factores extracurriculares como la desnutrición, la falta de equipamiento, infraestructura, mobiliario, insuficiente capacitación de maestros, irrisoria inversión en educación por parte del Estado, que limitan el desempeño suficiente de estudiantes, docentes y directivos.

Por ello es que nuestra propuesta se focaliza en la aplicación de la Matriz de Autoevaluación de la gestión para que en un proceso progresivo que parte de una profunda reflexión, el colectivo educativo vaya asumiendo sus compromisos y tras un diagnóstico de nuestras falencias más evidentes vayamos elaborando y ejecutando planes de mejora continua que nos permitan garantizar un servicio educativo de calidad y el logro de suficientes aprendizajes y desempeños para todos los gestores educativos.

#### **3.3.4.- Importancia de la Propuesta.**

El modelo de propuesta para la autoevaluación institucional permitirá:

Ofrecer un servicio de calidad en la institución educativa para superar las debilidades y carencias identificadas en las autoevaluaciones y evaluaciones externas que se puedan aplicar elevando así el nivel académico de todos los estudiantes e Identificando potencialidades y necesidades de los docentes.

Fortalecerá la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad y elevar el nivel de participación de los padres de familia en las actividades de la institución favoreciendo el trabajo en equipo dentro de la institución y establecer nuevas formas de relacionarnos dentro de nuestra I.E. en torno a objetivos y metas comunes para alcanzar el empoderamiento como Institución haciéndonos responsables de nuestro propio proceso de mejora como una práctica continua en nuestra I.E. e involucrar a los miembros de la organización educativa en la solución de la problemática de la comunidad.

#### **3.3.5.- Objetivos de la propuesta:**

##### **❖ Objetivo General:**

Aplicar la autoevaluación de los procesos y factores de la gestión en la Institución Educativa N° 10059 “Juan Galo Muñoz Palacios” de Ferreñafe, para la mejora continua del proceso enseñanza- aprendizaje.

#### ❖ **Objetivos Específicos.-**

- ❖ Aplicar la ficha de evaluación del Ipeba para evaluar los factores de la gestión de la institución educativa.
- ❖ Identificar el nivel de la calidad de gestión educativa de la IE, de acuerdo a los estándares establecidos.
- ❖ Favorecer la implementación de un proceso de gestión organizacional integral, para optimizar el desempeño suficiente de los estudiantes y la consecución de los objetivos y metas de la Institución.
- ❖ Elaborar el Plan de mejora que se oriente a superar las debilidades encontradas en la autoevaluación.

#### **3.3.6.- Contenidos Temáticos:**

Entre los contenidos a trabajar en la propuesta tenemos

- -Matriz de Evaluación de Ipeba. (Factores e importancia)
- -Evaluación: (Etapas, objetivos, requisitos, beneficios)
- -Gestión: (Ámbitos, dimensiones).

Análisis de la Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión de la institución educativa.

- Gestión Educativa. Dimensiones

#### **3.3.7.- Metodología:**

- Ponencias para repasar la base conceptual sobre los contenidos seleccionados.
- Desarrollo de talleres de capacitación sobre contenidos temáticos.
- Dinámicas grupales.
- Visitas de campo y plenarias.



### 3.3.8. Plan de trabajo:

Nº	ETAPAS DEL TRABAJO	ACTIVIDADES	2016		2017							
			N	D	E	F	M	AB	MA	JU	JU	AG
1	<b>Etapas Inicial</b>	Formulación y elaboración de los instrumentos de recogida de información.	X									
2		Validación de encuestas y cuestionario.		X								
3		Revisión y selección de bibliografía.			X							
4	<b>Etapas de recolección de Información.</b>	Aplicación de encuestas y cuestionarios.		X								
5		Asesoramiento y redacción del capítulo I del informe de tesis.					X					
6		Revisión de la bibliografía y la información para la elaboración del Marco Teórico.					X					
7		Asesoramiento y redacción del capítulo II del informe de tesis.						X				
8		Taller: 1. Sobre la guía de aplicación del Ipeba.							X			
9		Taller.2 Sobre la matriz de Ipeba.							X			
10		Taller.3. Sobre las etapas del proceso de acreditación.								X		
11		Taller.4. Relacionando los objetivos, requisitos y beneficios de la autoevaluación.								X		
12		Taller.5.Taller sobre									X	

		definiciones teóricas de evaluación de Daniel Stufflebeam.										
13		Taller.6.Sobre el Modelo CIPP de Stufflebeam.										
14		Taller.7.sobre definiciones de gestión. Gestión educativa.										
15		Taller.8.Sobre dimensiones de la gestión educativa										
14	<b>Etapas de Análisis y resultados</b>	Procesamiento y sistematización de la información.						X				
15		Elaboración y presentación del informe.								X		
16		Sustentación y difusión del informe										X

### ACTIVIDAD Nº 01

#### 3.3.9.- DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE

N°	SESION	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE LOGRO	RECURSOS	TIEMPO		
								M	D	H
01	Análisis de la Guía de Autoevaluación de la Gestión del Ipeba.	Utilizar adecuadamente la Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular para evaluar, reflexionar y elaborar planes de mejora.	Definición de IPEBA, Análisis de la Guía de autoevaluación del Ipeba. Etapas de la acreditación.	<b>Taller:</b> “Conociendo la guía de autoevaluación de la gestión educativa del Ipeba.	Diálogo, dinámicas, observación, Lectura analítica, uso de estructuras textuales. Apoyo visual. Retroalimentación.	Responde interrogantes planteadas acerca del tema tratado.  Lee analíticamente la guía del Ipeba.  Diferencia las diversas etapas de la acreditación.	Proyector multimedia, PC. USB. Caramelos. Diapositivas, Entre otras.	mayo	Vier nes	4

## **CONTENIDOS A TRABAJAR:**

### **Taller 1 “Conociendo la guía de aplicación de Ipeba”**

Definición de Ipeba, Análisis de la Guía de Autoevaluación de la Gestión Educativa y las actividades a realizarse.

**Objetivo:** Utilizar adecuadamente la Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular para evaluar, reflexionar y elaborar planes de mejora.

#### **Metodología:**

#### **PRESENTACIÓN**

El expositor inicia el taller presentándose ante el resto del grupo desarrollando la dinámica: “**La Pelota Preguntona**”, la cual consiste en que El animador entrega una pelota a cada equipo, invita a los presentes a sentarse en círculo y explica la forma de realizar el ejercicio.

Mientras se entona una canción la pelota se hace correr de mano en mano; a una señal del animador, se detiene el ejercicio.

La persona que ha quedado con la pelota en la mano se presenta para el grupo: dice su nombre y lo que le gusta hacer en los ratos libres.

El ejercicio continúa de la misma manera hasta que se presenta la mayoría. En caso de que una misma persona quede más de una vez con la pelota, el grupo tiene derecho a hacerle una pregunta. A continuación el facilitador proporciona la hoja de ruta a los asistentes conteniendo la definición del Ipeba, evaluación, el tiempo que se empleará para dicho taller, el tiempo para la plenaria, la evaluación y el cierre asimismo recoge las expectativas de cada uno de ellos y Vierte algunas interrogantes al grupo asistente para saber el nivel de conocimiento y práctica de estas.

#### **DESARROLLO**

El facilitador haciendo uso de la técnica visual de diapositivas, presenta el tema:  
Análisis de la Guía de Autoevaluación de la Gestión Educativa.

Se van proyectando las diferentes diapositivas preparadas y al término de estas se realiza la dinámica.. Sabe A..., el facilitador explica que la misma será útil para la conformación de los equipos de trabajo, no mayores de 6 integrantes la misma consiste en tapar los ojos a los participantes y darles una caramelo (tantos sabores como equipos se quieran hacer) y, sin hablar y, a través de la expresión corporal, describir el sabor del caramelo con el fin de que las personas que tengan el mismo caramelo se junten.

Se discute los diferentes temas abordados en la exposición, y finalizamos arribando a algunas conclusiones consensuadas asumiendo su práctica. Cada equipo de trabajo elegirá a un coordinador quien tendrá la tarea de socializar las conclusiones ante el plenario.

### **CIERRE**

En este momento se realiza la evaluación del taller. Los participantes expresan sus impresiones y percepciones respondiendo a las siguientes incógnitas ¿cómo se sintieron? ¿Qué les pareció la metodología empleada? ¿La conducción del expositor les pareció adecuada? ¿Han logrado aprendizajes útiles y significativos? ¿Los contenidos temáticos fueron pertinentes? ¿El ambiente donde se desarrollo el taller les pareció cómodo? ¿El tiempo distribuido para cada tarea o consigna fue suficiente? ¿Qué fue lo que más les gustó del taller y qué no les gustó? ¿Qué cosas cambiaría si estuviese en el lugar del expositor?, y ¿Qué propuestas harían para mejorar el taller?

### **Uso de medios y materiales**

- Proyector multimedia
- Dispositivo USB
- Computadora
- Equipo de sonido
- Papelotes, cuartillas de cartulina, wfr53rrplumones, pizarra acrílica, cinta maskintape.

## ACTIVIDAD Nº 02

### DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE

N°	SESION	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE LOGRO	RECURSOS	TIEMPO		
								M	D	H
02	La matriz de evaluación Ipeba.	Aplicar adecuadamente la matriz de evaluación del Ipeba a los diferentes factores de la gestión educativa para la acreditación de instituciones de Educación Básica Regular.	<p>Propósitos de la acreditación y evaluación de la gestión educativa.</p> <p>Organización de la matriz del Ipeba.( factores, estándares e indicadores).</p>	<p><b>Taller:</b></p> <p>“Aplicando la Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa.”</p>	Diálogo, dinámicas, observación, análisis y discusión retroalimentación.	<p>Responde y formula interrogantes acerca del tema tratado.</p> <p>Nombra los propósitos de la acreditación.</p> <p>Lista los factores de la matriz de evaluación.</p> <p>Compara y relaciona los factores, estándares e indicadores.</p>	Proyector multimedia, PC. USB Diapositivas, fósforos, entre otros.	junio	Vier nes	5

## **TALLER 2 “Aplicando la matriz de lpeba para la acreditación de la calidad de la gestión educativa”**

Propósitos de la acreditación y evaluación de la gestión educativa y Organización de la matriz del lpeba.( factores, estándares e indicadores).

**Objetivo:** Aplicar adecuadamente la matriz de evaluación de lpeba a los diferentes factores de la gestión educativa para la acreditación de instituciones de Educación Básica Regular.

### **Metodología:**

#### **PRESENTACIÓN**

El expositor inicia el taller presentándose y organizando la dinámica “**EL FOSFORO**” que consiste en que cada persona que se presente tendrá que encender un fósforo y hablar (su nombre, edad lo que más le gusta) mientras este se mantenga encendido.

Seguidamente se proporciona la hoja de ruta a cada uno de los asistentes conteniendo: Propósitos de la acreditación y evaluación de la gestión educativa.

Organización de la matriz del lpeba. (Factores, estándares e indicadores).

y evaluación el tiempo cronogramado que se empleará para dicho taller, indicaciones para la participación en la plenaria del tema disertado, la evaluación y el cierre.

#### **DESARROLLO**

El expositor disertará del tema haciendo uso de la técnica visual de diapositivas sobre los estándares, indicadores y factores a evaluar en la gestión institucional como: Dirección institucional, Soporte al desempeño docente, Trabajo conjunto con las familias y comunidad. Uso de la información.

Se van proyectando las diferentes diapositivas preparadas y al término de estas se realiza la dinámica titulada “**Paseos en Taxi**” Se pide a los participantes que simulen estar subiendo a unos taxis. Los taxis solo pueden llevar cierto número de personas, como dos, cuatro u ocho. Cuando los taxis paran, los participantes tienen

que correr para formar grupos con la misma cantidad de personas que en su taxi. Este es un juego útil para dividir a los participantes al azar en grupos no mayores de 6. A cada grupo se les entregará separatas de los temas abordados en la exposición para profundizar y aclarar algunas dudas y finalizamos arribando a algunas conclusiones consensuadas asumiendo su práctica. Cada equipo de trabajo elegirá a un coordinador quien tendrá la tarea de socializar sus conclusiones ante la sala.

## **CIERRE**

En este momento se realiza la evaluación del taller. Los participantes expresan sus impresiones y percepciones respondiendo a las siguientes interrogantes ¿cómo se sintieron con las dinámicas? ¿Qué les pareció la metodología empleada? ¿La conducción del expositor les pareció adecuada? ¿Han logrado aprendizajes útiles y significativos? ¿Los contenidos temáticos fueron pertinentes? ¿El ambiente donde se desarrolló el taller les pareció cómodo? ¿El tiempo distribuido para cada tarea o consigna fue suficiente? ¿Qué fue lo que más les gustó del taller y qué no les gustó? ¿Qué cosas cambiaría si estuviese en el lugar del expositor?, y ¿Qué propuestas harían para mejorar el taller?

## **Uso de medios y materiales**

- Proyector multimedia
- Dispositivo USB
- Computadora
- Equipo de sonido
- Separatas
- Papelotes, cuartillas de cartulina, plumones, pizarra acrílica, cinta maskintape, otros.



### ACTIVIDAD Nº 03

#### DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE

Nº	SESION	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE LOGRO	RECURSOS	TIEMPO		
								M	D	H
03	Las etapas de la acreditación en las Instituciones Educativas	Determinar e implementar las etapas de la acreditación en la Institución Educativa.	Etapa previa, autoevaluación, evaluación externa, acreditación	<b>Taller:</b> “Sobre las etapas del proceso de acreditación”.	Diálogo, dinámicas, observación, análisis y discusión, concertación, apoyo visual retroalimentación.	Responden interrogantes planteadas acerca del tema tratado.  Establecen diferencias entre cada una de las etapas de la acreditación.	Proyector multimedia, PC. USB Diapositivas cuartillas grabadora, plumones, maskintape Textos informativos entre otros.	Juli o	Vier nes	4

**CONTENIDOS A TRABAJAR:** Etapa previa, autoevaluación, evaluación externa, acreditación

**Taller 3 “Sobre las etapas del proceso de acreditación”.**

Etapa previa, autoevaluación, evaluación externa, acreditación

**Objetivo:** Determinar e implementar las etapas de la acreditación en la Institución Educativa.

**Metodología:**

**PRESENTACIÓN**

La facilitadora inicia el taller presentándose y ejecutando la dinámica “mi valija de viaje” mediante la cual se propone a los participantes que consideren que realizaran un viaje y que deben decidir qué llevarán en sus valijas. Deben anotar lo que va a llevar (ganas de aprender, optimismo, responsabilidad, puntualidad, predisposición.) seguidamente el facilitador irá colocando un número a cada valija. Terminado este acto los participantes se presentan al grupo contando lo que contienen su valija.

Luego se entrega el GPS a los asistentes conteniendo contenidos temáticos a tratar Etapas de la autoevaluación etapa previa, autoevaluación, evaluación externa, acreditación, el tiempo que se utilizará para el taller , el tiempo para la plenaria, la evaluación y el cierre asimismo recoge las expectativas de cada uno de ellos y Vierte algunas preguntas al grupo asistente para saber el nivel de conocimiento y práctica de estas.

**DESARROLLO**

La facilitadora inicia el taller presentando algunos lineamientos teóricos referidos al tema. A continuación se utilizará la dinámica para la conformación de grupos titulada “Abrazos Musicales”

La facilitadora pide a los participantes que se desplacen libremente por el espacio del patio o aula bailando al ritmo de la música y cuando esta se detiene les pide que se den un abrazo de bienvenida con cualquiera de sus compañeros.

La música vuelve a sonar y todos vuelven a desplazarse por el patio o aula bailando. La siguiente vez que se detiene la música la facilitadora dice: “¡un abrazo de tres!”. El abrazo se va haciendo más grande (de cuatro, cinco, seis personas, etc.) hasta lograr formar la cantidad de grupos deseados o que requiera la facilitadora.

Conformados los equipos de trabajo la facilitadora entregará textos informativos y cuartillas a cada equipo que contiene los títulos generales de la temática a desarrollar (Etapas de la acreditación). Cada equipo haciendo uso de la técnica lluvia de ideas redactará sus apreciaciones y comentarios respecto al tema distribuido, luego escribirán sus conclusiones en papelotes los cuales serán exhibidos y socializados en el momento de la plenaria. Luego de realizada la plenaria, la facilitadora proyectará diapositivas que contienen el tema tratado con lo cual los participantes verificarán y contrastarán sus saberes acerca del tema con los proporcionados por la expositora.

## **CIERRE**

En este momento se realiza la evaluación del taller. Los participantes expresan sus impresiones y percepciones respondiendo a las siguientes incógnitas ¿cómo se sintieron? ¿Qué les pareció la metodología empleada? ¿La conducción de la facilitadora les pareció adecuada? ¿Han logrado aprendizajes útiles y significativos? ¿Los contenidos temáticos fueron pertinentes? ¿El ambiente donde se desarrolló el taller les pareció cómodo? ¿El tiempo distribuido para cada tarea o consigna fue suficiente? ¿Qué fue lo que más les gustó del taller y qué no les gustó? ¿Qué cosas cambiarías si estuvieses en el lugar de la facilitadora?, y ¿Qué propuestas harían para mejorar el taller?

## **Uso de medios y materiales**

- Proyector multimedia Dispositivo USB
- Computadora Equipo de sonido
- Papelotes, cuartillas de cartulina, plumones, pizarra acrílica, cinta maskintape, internet otros.

### ACTIVIDAD Nº 04

#### DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE

N°	SESION	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE LOGRO	RECURSOS	TIEMPO		
								M	D	H
04	La autoevaluación institucional	Distingue entre los objetivos, requisitos y beneficios de la autoevaluación .	-objetivos de la autoevaluación, beneficios de la autoevaluación, fases se la autoevaluación de la I.E.	<b>Taller:</b>  Relacionando con los objetivos, fases y beneficios de la autoevaluación.	Diálogo, dinámicas, observación, apoyo visual retroalimentación .	Responden interrogantes planteadas acerca del tema tratado.  Nombra los objetivos de la autoevaluación.  Enumera las fases de la autoevaluación.  Lista los beneficios de la autoevaluación.  Interpreta cada una de las fases de la autoevaluación.	Proyector multimedia, PC. USB Diapositivas, papelotes, Plumones, Maskintape, Cuartillas con imágenes entre otros.	agos	Vier nes	4

**CONTENIDOS A TRABAJAR:** objetivos de la autoevaluación, beneficios de la autoevaluación, fases de la autoevaluación de la I.E.

**Taller 4 “Relacionando los objetivos, fases y beneficios de la autoevaluación.”**

Objetivos de la autoevaluación, beneficios de la autoevaluación y fases de la autoevaluación de la I.E.

**Objetivo:**

Distinguir entre objetivos, fases y beneficios de la autoevaluación.

**Metodología:**

**PRESENTACIÓN**

El ponente inicia el taller presentándose y organizando una dinámica de presentación llamada “Me llamo y me gusta”, la cual se desarrolla de la siguiente manera: los participantes ubicados en círculo se presentan diciendo: “Me llamo... y me gusta...”. Se deberá indicar una acción que nos guste hacer a la vez que se simula con gestos. Después el compañero de la derecha repetirá el nombre y la acción de la primera persona que ya se presentó. “él /ella se llama... y le gusta...”. Luego les proporciona la hoja de itinerario a los participantes conteniendo los temas a tratar, Objetivos de la autoevaluación, beneficios de la autoevaluación, requisitos de la autoevaluación, el tiempo que se manejará para dicho taller, el tiempo para la plenaria, la evaluación y el cierre asimismo recoge las expectativas de cada uno de los participantes con relación al taller.

**DESARROLLO**

El ponente realiza la exposición del tema haciendo uso de la dinámica “FAMILIA DE ANIMALES”. Para ello el ponente prepara papeles pequeños con la imagen de un animal y lo repite hasta formar 5 clases de animales para un grupo de 30 participantes.

Cada participante elige un papel al azar. Luego reciben la indicación de recorrer el aula o el patio imitando los gestos y sonido del animal que le ha tocado hasta encontrar a otros animales de la misma especie o familia. En cuanto se encuentran se dan la mano y prosiguen juntos la búsqueda de los demás hasta completar la familia de animales que les corresponde.

A continuación el ponente formulará algunas interrogantes para recoger los saberes con relación al tema a tratar (objetivos, fases y beneficios de la autoevaluación), seguidamente se presenta el tema a tratar utilizando diapositivas. Luego los participantes integrados en equipos de trabajo discutirán y arribarán a conclusiones respecto al tema y utilizando papelógrafos socializarán sus conclusiones.

## **CIERRE**

En este momento se realiza la evaluación del taller. Los participantes expresan sus impresiones y percepciones respondiendo a las siguientes incógnitas ¿cómo se sintieron? ¿Qué les pareció la metodología empleada? ¿La conducción del ponente les pareció adecuada? ¿Han logrado aprendizajes útiles y significativos? ¿Los contenidos temáticos fueron pertinentes? ¿El ambiente donde se desarrolló el taller les pareció cómodo? ¿El tiempo distribuido para cada tarea o consigna fue suficiente? ¿Qué fue lo que más les gustó del taller y qué no les gustó? ¿Qué cosas cambiaría si estuviese en el lugar del ponentes?, y ¿Qué propuestas harían para mejorar el taller?

## **Uso de medios y materiales**

- Proyector multimedia
- Dispositivo USB
- Computadora
- Equipo de sonido
- Papelotes, cuartillas de cartulina, plumones, pizarra acrílica, cinta maskintape, otros.

## ACTIVIDAD Nº 05

### DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE

Nº	SESION	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE LOGRO	RECURSOS	TIEMPO		
								M	D	H
05	Teoría de evaluación de Daniel Stufflebeam	Reconocer los aportes teóricos de Daniel Stufflebeam. Sobre evaluación	Definición de evaluación.  Aportes sobre evaluación de Daniel Stufflebeam.	<b>Taller:</b> Definiciones teóricas de evaluación de Daniel Stufflebeam.	Diálogo, dinámicas, observación, retroalimentación.	Responden interrogantes planteadas acerca del tema tratado. .	Proyector multimedia, PC. USB Diapositivas, entre otros.	Set	Vier nes	5

## **CONTENIDOS A TRABAJAR:** Definición de evaluación.

Aportes sobre evaluación de Daniel Stufflebeam.

### **Taller 5 “Taller sobre definiciones teóricas de evaluación de Daniel Stufflebeam.”**

Definición de evaluación.

Aportes sobre evaluación de Daniel Stufflebeam.

**Objetivo:** Reconocer los aportes teóricos de Daniel Stufflebeam. Sobre evaluación

### **PRESENTACIÓN**

El expositor inicia el taller de presentación y conformación de grupos de trabajo con la dinámica “La pecera” hacemos tres grupos formados por tres a cinco personas. El facilitador pone un tema o lanza una pregunta y el grupo debe pensar en la respuesta. Para la puesta en común solamente tendrá la palabra un miembro de cada grupo, por lo tanto los representantes grupales formarán un círculo y el resto de los participantes se colocarán tras su representante. A medida que comience el debate o discusión los representantes deberán defender las ideas inicialmente debatidas en el grupo, sin que los restantes miembros de cada grupo puedan añadir nada a lo que su representante diga, añada o se olvide de decir. El expositor podrá elegir quienes serán los representantes. Enseguida el facilitador, proporciona la hoja de ruta a los asistentes conteniendo los temas a tratar (Teoría de Daniel Stufflebeam, evaluación, importancia). El tiempo que se empleará para dicho taller, el tiempo para la plenaria, la evaluación y el cierre asimismo. Recoge las expectativas de cada uno de ellos y Vierte algunas interrogantes al grupo asistente para saber el nivel de conocimiento y práctica de estos contenidos.

### **DESARROLLO**

El expositor realiza la exposición del tema haciendo uso de la técnica visual de diapositivas sobre la Teoría de Daniel Stufflebeam, evaluación, importancia. Se van proyectando las diferentes diapositivas preparadas y al término de estas los grupos de trabajo no mayores de 6 integrantes cada uno, discuten los diferentes contenidos abordados en la exposición, arribando a algunas



conclusiones consensuadas asumiendo su práctica. Cada equipo de trabajo elegirá a un coordinador, quien tendrá la tarea de socializar sus conclusiones ante el plenario para que todos los participantes puedan interiorizarlas. Una vez concluida la socialización, el expositor consolidará la información de cada uno de los temas distribuidos a los grupos de trabajo para que los participantes contrasten y fortalezcan sus conocimientos.

## **CIERRE**

En este momento se realiza la evaluación del taller. Los participantes expresan sus impresiones y percepciones respondiendo a las siguientes preguntas ¿cómo se sintieron? ¿Qué les pareció la metodología empleada? ¿La conducción del expositor les pareció adecuada? ¿Han logrado aprendizajes útiles y significativos? ¿Los contenidos temáticos fueron pertinentes? ¿El ambiente donde se desarrolló el taller les pareció cómodo? ¿El tiempo distribuido para cada tarea o consigna fue suficiente? ¿Qué fue lo que más les gustó del taller y qué no les gustó? ¿Qué cosas cambiaría si estuviesen en el lugar del expositor?, y ¿Qué propuestas harían para mejorar el taller?

### **Uso de medios y materiales**

- Proyector multimedia
- Dispositivo USB
- Computadora
- Equipo de sonido
- Papelotes, cuartillas de cartulina, plumones, pizarra acrílica, cinta maskintape, otros.

### **3.3.10.- Evaluación de los Talleres**

La evaluación se hará mediante:

La Evaluación de entrada y de salida de cada taller y la observación mediante la utilización de preguntas sencillas que los y las participantes deben responder al inicio de la actividad. Al final del taller, se les vuelve a pasar las mismas preguntas para determinar el nivel de aprendizaje y del enfoque que la capacitación ha obtenido. Las preguntas deben ser abiertas y sencillas, de tal manera que permitan expresar opinión de conceptos básicos sobre los que se espera incidir. Las preguntas se elaboran entre los participantes tomando en cuenta la los contenidos desarrollados.

También deberá hacerse una evaluación general del taller al final del curso que tomará en cuenta aspectos relacionados con:

- Contenidos del taller.
- Materiales y recursos utilizados.
- Evaluación de desempeño de los y las docentes.
- Utilidad práctica del curso.
- Instalaciones utilizadas.
- Alimentación.
- Recomendaciones para mejorar el taller.
- Otros.

Las evaluaciones deben ser tabuladas para que sirvan como insumo para mejorar los talleres futuros. Para esos efectos, las preguntas deben tener rangos de respuesta que pueden ser numéricos (calificación de 1 a 5) o más, cualitativos como casillas de “excelente”, “bueno”, “regular”, “deficiente”. Algunas preguntas deberán tener espacio para observaciones.

## CONCLUSIONES

A la luz de la investigación realizada queda confirmada la hipótesis de que la gestión educativa que se viene implementando en la organización no es la más conveniente. Esto queda evidenciado en los resultados obtenidos en donde en la dimensión Dirección Institucional un 43% responde negativamente. En la dimensión Soporte al Desempeño Docente un 44% responden que no reciben soporte pedagógico. En la dimensión Trabajo Conjunto con Familia y Comunidad, un 36% responden negativamente de cómo se gestiona dicha dimensión. En la dimensión Uso de la Información un 41% responden que no se utiliza adecuadamente la información. Finalmente en la dimensión Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje el 39% responde desfavorablemente respecto a su gestión y que por el contrario urge una innovadora forma de gestionar los procesos básicos y que aplicar la matriz de autoevaluación sería en gran medida una herramienta útil para mejorar los procesos de gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.

La evaluación de los factores de la Gestión de la Institución: Dirección Institucional, Soporte al Desempeño Docente, Trabajo Conjunto con Familia y Comunidad, Uso de la Información, Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje, se hará tomando como referencia la propuesta de la matriz del IPEBA.

De la investigación realizada y analizando los resultados, se ha logrado identificar que el nivel de la calidad de la gestión de la Institución educativa no es la más adecuada según los estándares establecidos.

De la investigación llevada a cabo, se concluye que la gestión organizacional que se viene implementando en la Institución Educativa no es la más adecuada., lo que impide el buen funcionamiento de la organización y el buen desempeño de los estudiantes y docentes.

## **RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

La aplicación de la Matriz de Autoevaluación debe ser aplicada en otras instituciones del país con el propósito de ir dirigiendo el proceso hacia la acreditación pues, el ejercicio de reflexión permitirá que los actores educativos se involucren en la problemática de la organización y participen de la toma de decisiones que permita alcanzar las metas y objetivos trazados centralizado todo en lo pedagógico con la aspiración de ofrecer u óptimo servicio educativo.

### **SEGUNDA**

Los docentes deben involucrarse más en el conocimiento de la Matriz de autoevaluación para reconocer sus factores, estándares e indicadores. Su aplicación debe conllevar a que los estudiantes mejoren en su desempeño. Asimismo los docentes irán fortaleciendo sus capacidades profesionales tanto como el cuerpo directivo y padres de familia.

### **TERCERA**

Se debe formular y elaborar en el marco del diagnóstico aplicado en la autoevaluación los Planes de Mejora que permitan ir fortaleciendo progresivamente los puntos críticos que limitan el desarrollo de la institución.

### **CUARTA**

La aplicación de la matriz de autoevaluación será eficaz para que, a la luz del diagnóstico identificado pueda mejorar el clima organizacional que se percibe en la organización a través de las habilidades sociales que practiquen los gestores educativos en su interrelación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.

- Aguerrondo, I. (2011). Conceptos-de-gestión-educativa-la-perspectiva. Recuperado de <http://suite101.net/article/conceptos-de-gestion-educativa-la-perspectiva-de-ines-aguerrondo-a21809#axzz2PUc3X5Ko>
- Álvarez, J., Grau, S. (2009). España. La Autoevaluación de un centro educativo como medida para mejorar la calidad educativa. Recuperado de. <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12104/1/Article3.pdf>
- Arbós, A. (2005). España. Hacia un modelo sistémico de evaluación del sistema educativo. Recuperado de. <http://www.rieoei.org/deloslectores/416Arbos.pdf>
- BALLÓN, C. (2002). Evaluación, Acreditación y Calidad de la Educación. México.
- Barverá, V. (1990) España. Evaluación del centro docente. Recuperado de. <http://www.usite.info/articu/arti18.htm>
- Campos, R., Gutierrez, L. (2010). Perú. Autoevaluación integral permanente + compromiso = servicio educativo de calidad. Recuperado de. <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/02/autoevaluacion-integral-permanente.html>
- Católica, U.T. (2006). Ecuador. Proyecto de autoevaluación institucional con fines de acreditación. Recuperado de. <http://www.utpl.edu.ec/evaluacion/images/proyecto%20de%20autoevaluaci%F2n%20institucional.pdf>
- Chavela, R. (2000). España. La evaluación de la gestión educativa como instrumento que permite mejorar el servicio educativo. Recuperado de. <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2004/GESTION%20COMO%20INSTRUMENTO%20-%20ReynaChavelaVargas%2012%20nov%2004.pdf>
- COJAL, B. (s.f.) (Comp).Administración Estratégica. Lambayeque, Perú: Fondo editorial de la FACHSE-UNPRG.
- COMPANIONI ÁLVAREZ, Inés y BONACHEA CABRERA, Idalys, en el año 2007, presentaron la tesis “La Evaluación Educativa. Necesidades de su Ámbito Evaluación Institucional para defender su tesis de doctorado en la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Manuel Ascunce Domenech” de Cuba.
- Companioni, I. <http://www.ucp.ca.rimed.cu/edusoc/index.php/73-articulos/evaluacion-educativa?tmpl...> 20/10/2012

- De Subiría, J. (1997). De qué depende la calidad de una institución educativa. Recuperado de <http://www.udesa.edu.ar/files/EscEdu/Resumen%20Ma/de%20la%20Barrera.pdf>
- Díaz, M. (1997). España. La Evaluación de los centros educativos. Una aproximación a un enfoque sistémico. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/122621/115191>
- Espiñeira, E, Muñoz, J. (2012) La Autoevaluación y el Diseño de Planes de Mejora en Educación Primaria. Recuperado de <http://images.buenadocencia.multiplycontent.com/attachment/0/TAG0egooCqAAAH-SL01/Bolivar- Autoevaluacion>
- ESTATEFANÍA, J. (2000). Evaluación Interna del Centro y Calidad Educativa.
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerro, I. (1992) "Las instituciones educativas. Cara y ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires. Recuperado de [http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Dimen\\_Gest.pdf](http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Dimen_Gest.pdf)
- Gimeno. Xavier. (2003). España. La autoevaluación como instrumento de formación. Recuperado de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EVALUACION/AUTOEVALUACION%20INSTITUCIONAL%20Y%20FORMACION.PDF>
- Hernández, A. (2009). México. Administración o gestión educativa. Recuperado de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie08a07.pdf>
- Horn, R., Wolff, L., Velez, E. (2006). Colombia. Sistemas de evaluación educacional en América latina. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000919/091968s.pdf>
- Ipeba. (2010). Perú. Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de educación básica regular. Recuperado de <http://www.ipeba.go.pe>
- LAMARRA, N. (2005). Capítulo II. La Evaluación y la Acreditación de la Calidad. Situación, tendencias y perspectivas. IESALC, Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe. 2000 – 2005.

- Montiel, E. (2011). Costa Rica. Propuesta de autoevaluación de las instituciones educativas. Recuperado de. <http://revistadigital.eae.fcs.ucr.ac.cr/index.php/component/content/article/3/43-propuesta-de-autoevaluacion-de-las-organizaciones-educativas-.html>
- Mora, A. (2004). Costa Rica. La evaluación educativa: Conceptos, periodos y modelos. Recuperado de. <http://revistadigital.eae.fcs.ucr.ac.cr/index.php/component/content/article/3/43-conceptos-periodos-modelos-html>
- Navarro, A. (1998). Argentina. La autoevaluación de la gestión. Recuperado de. <http://www.monografias.com/trabajos81/administracion-y-gestion-educativa/administracion-y-gestion-educativa2.shtm>
- R. MCCORMICK M. James, Evaluación del Currículo en los Centros Escolares. (II Edición).
- REVILLA FIGUEROA, Diana Mercedes en el año 2004, presentó la Tesis: La Autoevaluación Institucional Global con Apoyo Externo en un Centro Educativo Particular de Lima. Un estudio de Caso, para optar el Grado de Magíster en Educación con Mención en Planificación de la Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ruíz, J. (2006). España. La autoevaluación institucional en un centro de educación primaria. Recuperado de. <http://revistadigital.eae.fcs.ucr.ac.cr/index.php/component/content/article/3/43-propuesta-de-autoevaluacion-de-las-organizaciones-educativas->
- SEVILLA EXEBIO, Julio Cesar, GOMEZ CUMPA, José, GUTIERREZ PIEDRA, Nelly, MAQUÉN CASTRO José OYAGUE VARGAS, Manuel. Taller de Investigación I. Lambayeque –Perú, Fondo editorial Universitario.
- SEVILLA EXEBIO, Julio Cesar, QUIÑONES FARRO, Carlos. Seminario de Investigación Educativa Lambayeque –Perú. Fondo editorial FACHSE. Lambayeque
- SEVILLA EXEBIO, Julio Cesar. Investigación Educativa /// Lambayeque, Perú Fondo editorial FACHSE. Lambayeque.

Sineace. (2006).Perú. Ley del sistema nacional de evaluación, acreditación y acreditación de la calidad educativa. Recuperado de. <http://biologia.unmsm.edu.pe/ocaa/archivos%20de%20la%20ocaa/ley%2028740.pdf>

Tiana, A. (2006). España. La evaluación de los sistemas educativos. Recuperado de. <http://www.oei.es/oeivirt/rie10a02.htm>

Universidad de Piura. (2011). Guía para uso de citas y bibliografía. Recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/harvard\\_guia\\_citasbiblio\[1\]\\_1.p](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/harvard_guia_citasbiblio[1]_1.p)

VEGAS RUIZ, Luis Antonio en el año 2004, presentó la Tesis “Proceso para la Validación de un Plan de Autoevaluación para la Acreditación de la Escuela de San Patricio en la ciudad de Pasco para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ZUÑIGA, H. en el año 2003, presentó la Tesis “La Autoevaluación de una Escuela Dirección 02 Plan de Mejoramiento” “Rodrigo Facio” provincia de San José Costa Rica.



# ANEXOS

# **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE**

## **INSTRUCCIONES:**

A continuación se te presenta una matriz con diferentes aspectos de La Gestión Educativa Estratégica y sus dimensiones a través de ella podrás determinar el grado de avance de este constructo, según lo que lo que indica cada uno de los descriptores, teniendo para ello en cuenta la siguiente escala :

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1 | Muy de acuerdo.                 |
| 2 | De acuerdo.                     |
| 3 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo. |
| 4 | En desacuerdo.                  |
| 5 | Muy en desacuerdo.              |

Nº Orden	DESCRIPTORES	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIONES:</b>						
<b>Pedagógica</b>						
1	Los directivos y docentes se capacitan continuamente, y aplican los conocimientos en su práctica cotidiana para la mejora de los aprendizajes.					
2	Los directivos y docentes demuestran dominio de los actuales enfoques pedagógicos.					
3	Los directivos y docentes tienen dominio de los enfoques curriculares, programas y unidades didácticas.					
4	Los docentes diseñan sus sesiones de aprendizaje tomando en cuenta la diversidad de sus estudiantes (ritmos y estilos de aprendizajes).					
5	Los docentes ponen en práctica estrategias didácticas para propiciar aprendizajes socialmente significativos.					
6	Los docentes aplican una evaluación diferenciada.					
7	Los docentes emplean estrategias de aprendizaje para promover y desarrollar las inteligencias y los talentos de los estudiantes.					
<b>Institucional</b>						
8	La estructura organizacional de la institución obedece a las necesidades y demandas de los objetivos estratégicos del PEI.					
9	Los actores educativos conocen y asumen sus					

	responsabilidades en función de las metas organizacionales.					
10	El equipo directivo ejerce un liderazgo compartido.					
11	Los actores educativos participan en la toma de decisiones en beneficio de la organización					
12	El equipo directivo y docente pone en práctica métodos y técnicas para la resolución de conflictos.					
<b>Administrativa</b>						
13	El CAP con que cuenta la institución satisface las necesidades y demandas de la organización.					
14	El equipo directivo monitorea y supervisa el desempeño laboral de los docentes.					
15	La Institución cuenta con un equipamiento acorde con el avance de la ciencia y la tecnología.					
16	La infraestructura física, cumple con las normas básicas de seguridad exigidas para satisfacer las demandas de los usuarios.					
<b>Comunitaria</b>						
17	La institución conoce, comprende y responde a las necesidades y demandas de la comunidad.					
18	Las relaciones entre la institución y la comunidad son armónicas.					
19	La institución establece alianzas estratégicas con otras organizaciones de la comunidad en planes de mejoramiento.					
20	Los padres de familia están organizados y participan en las tareas educativas con los docentes y tienen canales abiertos para expresar sus inquietudes y sugerencias.					

Ferreñafe, octubre de 2016

**CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE**

**PARA LOS DOCENTES.**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación te presentamos un cuestionario con las dimensiones del proceso de autoevaluación de la I.E. para identificar las fortalezas y debilidades de la gestión educativa.

Para ello debes contestar con veracidad cada afirmación que se te presenta teniendo en cuenta la siguiente escala:

- |   |         |
|---|---------|
| 1 | SIEMPRE |
| 2 | A VECES |
| 3 | NUNCA   |

N° de orden	AFIRMACIONES	1	2	3
<b>DIMENSIÓN : Dirección institucional</b>				
1	Los actores educativos participan colectiva y comprometidamente en la construcción del PEI.			
2	El PEI promueve la diversidad (inclusión) y la interculturalidad (diversas culturas) de la población estudiantil.			
3	La comunidad educativa se involucra en el logro de una visión compartida para fortalecer el PEA.			
4	El PEI se formula sobre la base del diagnóstico de las necesidades, y expectativas de aprendizaje de los estudiantes.			
5	Los instrumentos de gestión institucional son elaborados en coherencia con el PEI, PER y PEN.			
6	Se ha elaborado, diversificado y contextualizado el Proyecto Curricular de la I. E. orientado a mejorar el desempeño de los estudiantes.			
7	El equipo directivo ejerce un liderazgo participativo según las funciones y roles de los actores educativos.			
<b>DIMENSIÓN Soporte al desempeño docente</b>				
8	El equipo directivo muestra conocimientos y habilidades para la gestión educativa integral.			
9	El equipo docente evidencia conocimientos y habilidades para el diseño, y evaluación curricular.			
10	El equipo docente desarrolla innovadores métodos, técnicas y estrategias didácticas en el PEA.			
11	El equipo docente ha sido capacitado para atender a niños con capacidades educativas especiales.			
12	Los docentes han desarrollado competencias que sirven como referente para el monitoreo y acompañamiento de su práctica			

	pedagógica			
13	La institución educativa garantiza un clima de aula y organizacional armónico que facilite el PEA			
14	El personal docente garantiza el desarrollo de aprendizajes socialmente útiles que permita a los estudiantes un adecuado desempeño.			
<b>DIMENSIÓN: Trabajo conjunto con las familias y la comunidad.</b>				
15	El personal docente utiliza estrategias en coordinación con las familias para mejorar el aprendizaje y desempeño de los estudiantes.			
16	Las familias y los miembros de la comunidad participan en las actividades programadas por la I.E			
<b>DIMENSIÓN: uso de la información</b>				
17	La I.E. informa oportunamente a los padres de familia sobre el progreso y logro de las competencias esperadas de los estudiantes			
18	La I.E. implementa planes de mejora de la gestión pedagógica e institucional que involucre a los padres de familia.			
<b>DIMENSIÓN: infraestructura y recursos para el aprendizaje</b>				
19	Los actores educativos se involucran en la gestión de infraestructura y equipamiento.			
20	Los gestores educativos participan en la gestión de recursos financieros para la adquisición de equipamiento y material pedagógico para el PEA.			

Ferreñafe, octubre 2016

# CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 10059 “JUAN GALO MUÑOZ PALACIOS” DE FERREÑAFE

PARA LOS PADRES DE FAMILIA.

## INSTRUCCIONES:

A continuación te presentamos un cuestionario con las dimensiones del proceso de autoevaluación de la I.E. para identificar las fortalezas y debilidades de la gestión educativa.

Para ello debes contestar con veracidad cada afirmación que se te presenta teniendo en cuenta la siguiente escala:

- |   |         |
|---|---------|
| 1 | SIEMPRE |
| 2 | A VECES |
| 3 | NUNCA   |

N° de orden	AFIRMACIONES	1	2	3
<b>DIMENSIÓN : Dirección institucional</b>				
1	El PEI ha sido elaborado colectivamente y con la participación de los padres de familia.			
2	Los padres de familia tienen conocimiento de los objetivos estratégicos propuestos en el PEI. Para mejorar los aprendizajes.			
3	El Proyecto Curricular de Institución Educativa busca el desarrollo integral de los estudiantes.			
4	El Proyecto Educativo Institucional favorece la incorporación de estudiantes con necesidades educativas especiales respetándola interculturalidad.			
<b>DIMENSIÓN Soporte al desempeño docente</b>				
5	Cree Ud. Que la institución educativa cuenta con una plana docente idónea para ejercer la docencia con resultados exitosos.			
6	Consideras que los docentes de nuestra Institución están capacitados y se actualizan constantemente en los nuevos enfoques pedagógicos.			
7	Las sesiones de aprendizaje que desarrollan los docentes muestran coherencia con las demandas de los padres de familia.			
8	Nuestra I.E. favorece el desarrollo de capacidades , habilidades, destrezas procedimentales y actitudinales.			
<b>DIMENSIÓN: Trabajo conjunto con las familias y la comunidad.</b>				
9	La I.E. Organiza actividades educativa s con el apoyo y participación de los padres de familia.			

10	La I.E. realiza actividades educativas y campañas en bienestar de los estudiantes con apoyo de otras organizaciones			
<b>DIMENSIÓN: uso de la información</b>				
11	El equipo directivo realiza periódicamente el monitoreo del aprendizaje de los estudiantes.			
12	Se informa oportunamente a los padres de familia sobre los resultados del progreso de nuestros estudiantes.			
13	Tienes conocimiento de acciones de evaluación de la labor de los docentes y del director.			
<b>DIMENSIÓN: infraestructura y recursos para el aprendizaje</b>				
14	La I.E. ofrece una infraestructura y equipamiento que responde a las necesidades de los estudiantes			
15	La infraestructura con que cuenta la I.E. a tomado en cuenta a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			

Ferreñafe, octubre de 2016