



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACION PARA
OPTIMIZAR LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
“VIRGEN DE CHAPI” DEL NIVEL DE EDUCACION PRIMARIA DEL
DISTRITO DE COPORAQUE-2011.**

TESIS

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica**

AUTORA:

Br. MARISOL REGINA SUCAPUCA COAQUIRA.

Lambayeque - 2018

ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACION PARA OPTIMIZAR LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "VIRGEN DE CHAPI" DEL NIVEL DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE COPORAQUE-2011.

Prof. Marisol R. Sucapuca Coaquira
Autora

Dra. Esperanza Ruiz Oliva
Asesora

Presentada a la Sección de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en **Gerencia Educativa Estratégica**.

APROBADO POR:

M. Sc. CARLOS REYES APONTE
PRESIDENTE DEL JURADO

M. Sc. MARTHA RIOS RODRIGUEZ
SECRETARIO DEL JURADO

M.Sc. ALFREDO PUICAN CARREÑO
VOCAL DEL JURADO

DEDICATORIA

Al inmenso amor de mis padres, mis hijos: Christian y Danna a la comprensión de mi esposo, todos los míos amistades que ornan mi cotidiano laborar en Coporaque

Marisol

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser el ser supremo que me ilumina y me guía en todo momento de mi vida y por darme lo más importante que tengo, mis hijos.

A mis padres que me dieron la oportunidad de ser profesional y gracias a ellos que continuó mi preparación, a mi esposo por su apoyo moral y comprensión, a mis hijos por el inmenso amor que nos tenemos.

Quiero agradecer de manera muy especial a la Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez por su dedicación, por sus sabias enseñanzas que me permitieron aprender el trabajo en Investigación Educativa, y comprender que con sacrificio y entrega se logra lo anhelado, para mi persona ha sido un reto el presente trabajo logrado y todo gracias a ella; así como también a todos aquellos maestros que de una u otra forma contribuyeron en la realización de este noble trabajo.

Marisol.

RECONOCIMIENTO

A LA DISTINGUIDA PLANA DOCENTE
DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
DE LA UNIVERSIDAD, POR MOTIVAR
EN FORMA PERMANENTE NUESTRO
APETITO INTELECTUAL EN LA
INVESTIGACIÓN.

INDICE

RESUMEN.....	11
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I:ANÁLISIS DEL PROBLEMA RELACIONADO CON LA OPTIMIZACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “VIRGEN DE CHAPI” DE COPORAQUE	19
1.1. CONTEXTUALIZACION DEL DISTRITO DE COPORAQUE.....	19
1.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PROBLEMA DE LA CALIDAD EDUCATIVA ...	25
1.3. CARACTERÍSTICAS Y MANIFESTACIONES DE LA PROBLEMÁTICA	28
1.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.	39
1.4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	40
1.4.2. METODOS.....	40
1.4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
1.4.4. MATERIALES, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
1.4.4.1. TÉCNICAS DE GABINETE.....	42
1.4.4.2. TECNICAS	42
1.4.4.3. INSTRUMENTOS.....	42
1.4.5. PROCEDIMIENTOS DE CAPTACIÓN DE DATOS.....	43
1.4.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LOS DATOS	44
CAPÍTULO II46REFERENCIAS TEORICO CONCEPTUALES RESPECTO A LA AUTOEVALUACION Y LA CALIDAD EDUCATIVA	46
2.1. BASES CIENTIFICAS.....	46
2.1.1. LA AUTOEVALUACIÓN VISTA DESDE UN ENFOQUE SISTÉMICO.....	46

2.1.2. TEORÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO DELINDA DARLING-HAMMOND.	52
2.1.3. TEORÍA DE CALIDAD TOTAL: Eduards Deming. 1950.....	56
2.1.3.1. Sistema de Conocimiento Profundo.....	57
2.1.3.2. Los 14 Puntos de Deming.....	58
2.1.3.3. Fundamentación Teórica:	59
2.1.4. SINEACE.....	62
2.2. BASE CONCEPTUAL.....	64
2.2.1. Las Ciencias de la Educación y la Calidad Educativa	64
2.2.2. La Pedagogía como Ciencia, y su importancia en la optimización de la Calidad Educativa.	64
2.2.3. La Didáctica y su relevancia en el proceso educativo para optimizar la Calidad Educativa	65
2.2.4. CURRÍCULUM Y LA CALIDAD EDUCATIVA	66
2.2.5. EL PROGRAMA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....	66
2.2.6. MODELO BÁSICO DE AUTOEVALUACIÓN.....	68
2.2.7. LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS COMPONENTES FUNDAMENTALES.....	69
2.2.8. LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	71
2.2.9. GESTIÓN PEDAGÓGICA.	73
2.2.9.1. Gestión Pedagógica centrada en el desarrollo de habilidades y competencias para aprender.....	74
2.2.10. CALIDAD EDUCATIVA INSTITUCIONAL.....	76
2.2.10.1. ¿Qué se sabe del concepto de calidad?	78
2.2.10.2. Características de la calidad educativa:	80
2.2.10.3. Características, Factores y elementos en la calidad de la educación.	81

2.2.10.4.	Hacia la calidad educativa lineamientos políticos.	82
2.2.10.5.	Calidad de educación para todos:	83
2.2.11.	PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	84
2.2.11.1.	Caracterización de Proceso de Aprendizaje:.....	87
2.2.11.2.	El proceso de Enseñanza-Aprendizaje:	88
2.3.	DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	89
2.3.1.	Autoevaluación:	89
2.3.2.	Calidad:	89
2.3.3.	Calidad educativa:	90
2.3.4.	Coordinación:	90
2.3.5.	Control:.....	90
2.3.6.	Enseñanza:	90
2.3.7.	Estrategias:.....	90
2.3.8.	Dirección:	91
2.3.9.	Gestión:.....	91
2.3.10.	Gestión educativa:.....	91
2.3.11.	Gestión pedagógica	92
2.3.12.	Organización:.....	93
CAPITULO III		95
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA:.....		95
3.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	95
3.1.1.	Análisis e interpretación de los resultados de los instrumentos aplicados.	95
3.2.	ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACIÓN PARA AUTOMATIZAR LA CALIDAD EDUCATIVA	113

3.3.	PROPUESTA: ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACION	114
3.3.1.	DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.....	114
3.3.2.	FUNDAMENTACION DE LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACION.	115
3.3.3.	IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.	118
3.3.4.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.	119
3.3.4.1.	Objetivo General:.....	119
3.3.4.2.	Objetivos Específicos:.....	119
3.3.5.	CONTENIDOS TEMÁTICOS DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.....	120
3.3.6.	METODOLOGIA DE LAS ESTRATEGÍAS DE AUTOEVALUACION.	121
3.3.6.1.	LINEAMIENTOS PREVIOS INTERNOS.	121
3.3.6.2.	APLICACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN INDIVIDUAL POR DOCENTE.	124
3.3.6.3.	APLICACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN INDIVIDUAL DEL DOCENTE POR SUS ACTIVIDADES.....	126
3.3.6.4.	APLICACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES....	128
3.3.6.5.	AUTOEVALUACIÓN SOBRE EL SILABOS DEL NIVEL PRIMARIO EN LA I.E. “VIRGEN DE CHAPI”	129
3.3.6.6.	ELABORACIÓN DEL INFORME SOBRE LA AUTOEVALUACIÓN	130
3.3.6.7.	ESTANDARES DE AUTOEVALUACION	130
	CONCLUSIONES	133
	RECOMENDACIONES	135
	CAPITULO IV.....	136
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS	136
	ANEXOS.....	139

ANEXO N° 01	140
ENCUESTA.....	140
ANEXO N° 02	143
FICHA DE AUTOEVALUACIÓN INDIVIDUAL POR DOCENTE.....	143
ANEXO N° 03	160
FICHA DE AUTOEVALUACIÓN POR ACTIVIDADES.....	160
ANEXO N° 04	167
FICHA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. “VIRGEN DE CHAPI” DE COPORAQUE	167
ANEXO N° 05	169
FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL SÍLABO.....	169
ANEXO N° 6	175
PROTOCOLO PARA ELABORACIÓN DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE LA I.E. “VIRGEN DE CHAPI” DE COPORAQUE.....	175

RESUMEN

En la localidad de Coporaque, comprensión de la provincia de Caylloma, en la Región Arequipa, funciona la Institución Educativa “Virgen de Chapi”, del Nivel Primario, que por estar algo alejada de los centros urbanos y ejes de supervisión educativa, desarrolla sus actividades académicas y administrativas dentro de la permanente rutina de encerrarse en los linderos, sin mayor acceso y coparticipación con otras instituciones educativas, menos aún en un proceso de autoevaluación, que les permitiera conocer mejor aún la condición en que se hallan y enrumbar por la mejora a través de una posible optimización de la calidad educativa.

Tomando este marasmo como eje motivador se ha llevado a efecto la presente investigación, que ha tocado como primer paso la observación, por ser el medio más directo para la verificación de conductas y luego, mediante el análisis y correlación se logra verificar los indicadores que demostraron que efectivamente había una falta de identificación para con la Institución Educativa y el impulso de poder efectuar una autoevaluación de los aspectos relevantes que pudieran mejorar su quehacer y proyectarse a brindar una continua y buena optimización de la calidad educativa.

Es importante destacar en estos resultados la proyección de aplicar un proceso de autoevaluación en base a instrumentos de codificación que ponderados han de permitir reflejar en forma objetiva la situación en que se halla y cómo está operando la Institución Educativa, de manera que a corto plazo y recurriendo a la técnica de autoevaluación, los mismos docentes puedan ubicarse conscientemente en la realidad en que se hallan para superar las deficiencias y arribar a optimizar la calidad educativa, como una forma de proyectarse a la comunidad como una institución que presenta un óptimo proceso de prestación de servicios educativos.

Así se podrá iniciar la inclusión de entidades escolares, que por estar ubicadas en la zona alto andina de la Región Arequipa, generalmente se les suele señalar como faltos de calidad educativa y por ende de competitividad.

Palabras claves: proceso de autoevaluación, calidad educativa, instrumentos de codificación, competitividad.

ABSTRACT

In the town of Coporaque, understanding of the Caylloma province in Region Arequipa, runs the school "Virgin of Chapi," Primary Level, for being somewhat distant from urban centers and axes of educational supervision, it operates academic and administrative within the permanent routine locked in the boundaries and without greater access and partnership with other educational institutions, let alone in a self-assessment process, enabling them to know even better the condition in which they are by and optimization .

Taking this as a slump axis motivator has been carried out this investigation, which played as a first step observation, as the most direct means of verifying behaviors and then, through analysis and correlation is achieved verify indicators showed that actually there was a lack of identification with the school and momentum can make an assessment of relevant aspects that could improve their work and project a good accreditation.

Importantly, these results in the projection for a self-assessment process based on coding tools that have been weighted to allow objectively reflect the present situation and how the school is operating, so that short-term and using the technique autoevaluación, the same teachers can consciously placed in reality they are to overcome the shortcomings and arrive at an accreditation as a way to project themselves into the community as an institution that presents quality in the delivery process educational services.

This will start the inclusion of school entities that, being located in the area of the high Andean Region Arequipa, generally are often noted as lacking autoevaluación and hence competitiveness.

Keywords: Self-evaluation process, educational quality, coding instruments, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investigación se enfoca en un problema educativo de actualidad que afecta a las instituciones a nivel mundial, y la institución educativa, puesta en estudio no se queda al margen de verse afectada por esta problemática.

Por lo que el presente estudio busca promover una cultura participativa de la autoevaluación, para optimizar la calidad educativa de la Institución Educativa “Virgen de Chapi” de Coporaque. La calidad de la educación no es una cualidad que ‘pueda separarse de otros aspectos de las instituciones educativas. Más bien constituye el reflejo y el producto de la variedad de componentes y características que definen a cada institución en particular.

Sin embargo, además del diseño de planes, su organización, desarrollo y evaluación, como se dijo anteriormente se requiere promover una cultura participativa de la autoevaluación que lleve a diferenciar la calidad de lo que se hace, diferenciar la trascendencia de las decisiones adoptadas y a jerarquizar los valores que se incorporan en todos los procesos. Ello permitirá garantizar un paulatino pero constante mejoramiento de la calidad en cada institución.

Es así que nuestro objeto de estudio se centra en la optimización de la Calidad Educativa y nuestro objetivo se basa en elaborar Estrategias Gerenciales de Autoevaluación para optimizar la ya mencionada calidad educativa; así mismo el campo de nuestra acción se convierte en la propuesta de estrategias antes mencionada.

Para dar solución a esta problemática se planteó la hipótesis de: Si se diseña y elabora estrategias gerenciales de autoevaluación, basado en la Teoría de la Autoevaluación vista desde un Enfoque Sistémico la Teoría General de Sistemas (TGS), cuyo autor es Ludwig von Bertalanffy, Teoría de Desarrollo Profesional Continuo de Linda Darling-Hammond, Teoría de Calidad Total: Eduards Deming. 1950, Ley 28740 SINEACE Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa: entonces se contribuirá a optimizar la calidad Educativa de la Institución educativa “Virgen de Chapi” del distrito de Coporaque.

Este es un trabajo realizado a partir de una problemática ya conocida, pero de gran magnitud e importancia que está tomando realce en nuestro país convirtiéndose ahora en una preocupación latente dentro de nuestro sistema educativo.

La contribución de nuestro trabajo se orienta en la propuesta de Estrategias Gerenciales de Autoevaluación para darle solución al problema de calidad educativa que afronta la Institución Educativa.

Nuestro trabajo consta de tres capítulos y una propuesta que a continuación se detallan:

El primer capítulo se refiere al análisis de la problemática en él encontramos la ubicación o contextualización del problema en nuestro caso referido al distrito de Coporaque, perteneciente a la provincia de Caylloma, región Arequipa; además podremos conocer sus características geográficas, culturales, sociales, educativas, etc.

Este capítulo contiene además el origen y evolución histórica del problema referido a la calidad educativa dándonos a conocer como éste ha ido surgiendo y haciéndose cada vez más compleja y exigente en su largo camino evolutivo.

Así mismo encontramos sus características y como éstas se han manifestado a nivel mundial hasta llegar a nuestra realidad local e institucional.

El segundo capítulo hace referencia al marco teórico que es el que da sustento científico a nuestra investigación. Encontramos aquí las teorías científicas como la Teoría de la Autoevaluación vista desde un Enfoque Sistémico la Teoría General de Sistemas (TGS), cuyo autor es Ludwig von Bertalanffy, afirma que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritos en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando estos elementos se estudian globalmente.

Teoría de Desarrollo Profesional Continuo de Linda Darling-Hammond, El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es un sistema flexible, guiado por el educador, en el que los educadores planifican experiencias de capacitación que con el tiempo resultan en un aprendizaje y experiencias de vida cada vez mejores, tanto para los estudiantes como para los educadores

Teoría de Calidad Total: Edwards Deming. 1950, que propone una innovación constante a través de una mejora continua en todos los aspectos y elementos que conforman la organización.

Ley 28740 SINEACE Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa, la cual contempla que 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

Todas las teorías mencionadas y Ley dan sustento a la propuesta planteada así como las bases conceptuales en la que encontramos planteamientos de la importancia de la calidad educativa, del proceso de autoevaluación de la gestión educativa.

El proceso de enseñanza aprendizaje así como las normas ISO 9000 que dan realce a nuestra investigación.

La definición de términos complementa éste capítulo y ayudan a la comprensión de palabras utilizadas dentro de la investigación.

El tercer capítulo, está referido a los resultados y a la propuesta.

Aquí encontramos la información estadística obtenida a través de la aplicación de una encuesta a los docentes y padres de familia de la institución donde se llevó a cabo la investigación, los resultados se presentan en cuadros estadísticos y reflejan claramente la problemática existente en la institución expresada en porcentajes, estos resultados son también sustentados por las teorías y Ley ya mencionadas.

En base a los resultados obtenidos se hizo necesaria la elaboración de nuestra Propuesta de Estrategias Gerenciales de Autoevaluación, el que tiene como sustento las teorías y bases conceptuales, del cual planteamos dos estrategias orientadas a dar solución al problema a través de la realización de las mismas.

Con la propuesta planteada se optimizará la calidad educativa institucional, quedando de esta manera validada nuestra hipótesis de investigación.

El trabajo en sus páginas finales alberga las conclusiones, recomendaciones y anexos que complementan el trabajo realizado.

Trabajo que contribuirá con sus aportes a la investigación educativa y a todas las instituciones con problemática similar.

LA AUTORA.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL PROBLEMA RELACIONADO CON LA OPTIMIZACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “VIRGEN DE CHAPI” DEL DISTRITO DE COPORAQUE

CAPÍTULO I

ANALISIS DEL PROBLEMA RELACIONADO CON LA OPTIMIZACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “VIRGEN DE CHAPI” DE COPORAQUE

1.1. CONTEXTUALIZACION DEL DISTRITO DE COPORAQUE.

La Institución Educativa “Virgen de Chapi”, se ubica en el distrito de Coporaque, comprensión de la provincia de Caylloma, en la región Arequipa. Está en la cuenca turística del Cañón del Colca a la derecha de la vertiente del río, aguas abajo, a una altura de 3, 575 m.s.n.m.

Descripción Física: Extensión, El área total del distrito de Coporaque es de 340.94 Km².

Limites: El Distrito de Coporaque limita por el Norte con el Distrito de Tuti, por el Sur con Yanque y el río Colca, por el este con el Distrito de Chivay, por el oeste con los distritos de Yanque e Ichupampa.

Topografía: Coporaque es una zona muy accidentada que presenta quebradas muy profundas y montañas altas; se caracteriza por tener un sistema de andenería que permite aprovechar las laderas de los cerros.

Hidrografía: El distrito cuenta con su principal cuenca, el río Colca que atraviesa por el límite sur del mismo, en un tramo aproximadamente de 7 Km. Así mismo con las micro cuencas de Sahuara, Cantomayo, Calera, Ccachulle, Wallallicucho, Tacuide, Escalera, Chaquere Sallihua, Huayquiri y Toco.

Clima: El clima del distrito es regularmente frío que oscila entre los 00C hasta los 240 c, siendo la temperatura promedio de 120C. Así se caracteriza por las variaciones térmicas y el predominio de la estación seca, la precipitación pluvial promedio se concentra básicamente en cuatro meses del año (diciembre-marzo).

Reseña histórica del Distrito de Coporaque: Arqueólogos e historiadores han establecido hasta cuatro formaciones culturales: el intermedio temprano de 200 a 700 d.c.; el horizonte wari del 700 al 1100 d.c.; el intermedio tardío de 1100 al 1480 d.c. y finalmente la incorporación del colca al Tahuantinsuyo 1450 a la llegada de los españoles.

Incapaces de resistir a la invasión inca, las jefaturas étnicas del Colca optaron por una política de alianzas en el incario, que según tradición oral recogida por los cronistas queda sellada con el matrimonio entre Mama Tankaray Yacchi hija del curaca de Coporaque con Mayta Capac. Los religiosos empezaron sus tareas por Coporaque en donde varios ayllus y parcialidades esparcidos, la cupi, collana-pata. Yumascca, Kayanpataca, lograron juntarlos a una sola ranchería, formaron una capilla en Cupi dedicado a San Antonio, después de años levantaron un templo formal en Coporaque, consagrado a San Santiago Apóstol.

Coporaque fue desde muy antiguo el centro más importante de la región durante la dominación Quechua que tenía ahí su resistencia el curaca principal. En Coporaque erigieron una capilla a Santa Ursula y en 1565 otra a San Sebastián. En el pueblo de Coporaque que fue residencia del curaca principal durante la dominación quechua y de Gonzalo Pizarro después se encuentra el templo más antiguo del valle, la iglesia de Santiago Apóstol. Su fachada de gran altura sigue los cañones renacentistas y se ve realzada por las escalinatas que la anteceden. El color resplandeciente de la edificación contrasta abiertamente con los muros de piedra que la circundan, en la parte superior de la fachada se halla una capilla abierta.

En el interior antiguamente este templo disponía de un Altar Mayor, construido en 1545 y decorado con pan de oro que actualmente está en proceso de restauración, este templo se ha convertido en un centro de interés preferido

Es tan rico y abundante el folklore en Coporaque que merece mención especial. En el género de las danzas populares son muy importantes los “Wiititis” la “Huayllacha” y los “k’amiles” cuyos valores recién están empezando a conocerse fuera de la región los Wititis salen en dos oportunidades durante los carnavales y en la fiesta de la Purísima (del 8 al 11 de diciembre) los danzarines varones, sátira burlesca vistiendo polleras y dos “Llicllas” cruzadas por la espalda sujetadas por una honda o “huaraca” no olvidan la botella de “huakcho” o licor y en la cabeza un gorro o “mutku” y una montera de paja. Las jóvenes portan largas polleras rellenas y adoradas con cintas bordadas y camisas corpiños y casacas igualmente bordados. En la danza desarrollan múltiples figuras cogidos de la mano en parejas acompañados por bandas de músicos. En la actualidad se define a Coporaque como el ancestro de las danzas de Caylloma. Esto hace que las personas aún tengan una concepción mágica religiosa de la vida.

Recursos Naturales: La Flora; En el Distrito de Coporaque existen una diversidad de plantas como la queñua, ccolle, aliso, retama, cactus, ichu, tantara, siccera, ccapo, flor de la cantuta (la queñua, ccolle y el aliso son plantas de importancia económica en la zona). Entre plantas domésticas destaca el maíz, cebada, trigo, quinua, etc. La fauna; destacan los animales ovinos, ganado vacuno con características obviamente de la sierra, la mayoría de personas se dedica a la cría de ganado auquénido como son llamas, alpacas, las cuales sirven para adquirir recursos económicos gracias a la venta de lana y carne de estos animales.

En el distrito de Coporaque, se distingue la dedicación de la población a las actividades agrícolas principalmente, pero con el incremento del turismo y sus prestaciones de servicios complementarios, como son restaurantes, hostales, lugares de interés arqueológico y sobre todo del ecoturismo.

Que permite el flujo turístico que alcanza a un promedio de 2, 500 personas mensuales, lo que ha generado un cambio de conducta en las personas desde los años 90.

En el Distrito de Coporaque existe un Centro de Salud, en el cual se observa la ausencia de un médico sólo se cuenta con la presencia de una enfermera, una obstetra y una técnica, personal que no es suficiente para atender a la población.

Contextualización de las características educativas del distrito de Coporaque:

En el aspecto educativo en el Distrito de Coporaque cuenta con el programa Wuawua Wasi que atiende a niños menores de cuatro años de edad, una Institución Educativa Inicial unidocente que atiende a niños de 4 y 5 años de edad y el Colegio integrado “Virgen de Chapi”.

En la Institución educativa “Virgen de Chapi”, es aquí donde se ha encontrado la situación problemática, cuyo problema es: En el proceso educativo del nivel primario de la Institución Educativa “Virgen de Chapi” del Distrito de Coporaque, se observan grandes deficiencias en la optimización de la calidad educativa, lo que se evidencia en:

El bajo rendimiento académico de los alumnos que egresan.

La falta de un buen desempeño de la plana docente.

El poco compromiso del personal directivo y docente de la institución educativa.

Hace falta prestar mayor atención a la gestión educativa.

Todo ello genera quejas e insatisfacciones de padres de familia y de la misma comunidad.

A pesar de las innovaciones que genera la comunicación, las personas mantienen una concepción tradicional del proceso educativo, por el cual aún buscan el estado de bienestar y conformidad, dado que son de la idea generalizada de que el gobierno y su dependencia deben procurar todo a los escolares, ellos están para apoyar pero no para intervenir; por lo que la administración y gestión educativa se hace con mayor insistencia en forma interna, con mínima e insignificante participación de los padres de familia, incluso en el CONEI.

En la Institución Educativa “Virgen de Chapí”, opera entonces un centralismo localista que está suscitado por el quehacer de la Dirección, lo que implica un verticalismo y una de sus consecuencias es la falta de un adecuado monitoreo, supervisión y evaluación.

Por el centralismo que se mantiene en la Institución Educativa de la referencia, la autoevaluación no es sentida, ni siquiera por el Alcalde Sr. William Florencio Bernal Huarca, que deja en manos de la Dirección todo el quehacer pedagógico y no presta atención a las instituciones educativas existentes.

Infraestructura: La Institución Educativa es de tipo integrado ya que el nivel primario y secundario están dirigidos ambos niveles por el mismo director, además la institución cuenta con dos locales para cada nivel respectivamente la infraestructura no es la más adecuada, no se cuenta con biblioteca implementada óptimamente que ayude a los docentes y estudiantes a desarrollar su capacidad intelectual.

Respecto al personal docente que labora en la I.E: está conformado por el director y seis docentes uno para cada grado, cuentan con personal de servicio. Referente a los estudiantes existe un promedio de 90 alumnos aproximadamente los cuales cursan entre el primero y sexto grado de educación primaria.

La visión de la Institución Educativa “Virgen de Chapi”, es mirar hacia el futuro y de llegar de alguna manera mediante la modernización de la educación peruana, por cuanto surge la necesidad de orientarlas y a la vez como respuesta a la problemática de la educación en nuestra localidad, siempre en cuando todos los agentes educativos y las autoridades locales y provinciales participemos en la perspectiva de dicho desarrollo según las metas que propone la nueva educación por ende la Institución educativa.

La misión: tanto para el nivel de primaria y secundaria del Sistema Educativo Peruano, es garantizar una educación de calidad para los niños y niñas y adolescentes que se encuentran entre las edades de 6 a 12 años con la participación de los docentes que laboran en la I.E. a fin de continuar y consolidar la formación de competencias básicas y capacidades de las diferentes áreas y como el colegio es integrado ofrece un educación de calidad a todos los niños y jóvenes de Coporaque para que nuestra misión tenga objetividad, se debe orientar la educación de los estudiantes con la formación de valores y seguidamente orientada al desarrollo del pensamiento y cambio social en el pueblo de Coporaque, Caylloma, Región Arequipa y Perú, formando sujetos productores y competentes que aporten al desarrollo sostenible del país, sobre todo con la aplicación de Emergencia Educativa.

Se perfila que la evaluación institucional en el campo de la gestión es básica, ya que los resultados de ésta permiten plantear planes de trabajo o de mejoramiento para lograr alcanzar la calidad educativa de la institución, por otro lado dicha autoevaluación junto con la propuesta de mejoras permite a una organización educativa lograr la optimización de la calidad educativa en la Institución Educativa “Virgen de Chapi”.

Así, la Institución Educativa “Virgen de Chapi” es un reflejo de las condiciones externas del medio alto andino de la provincia de Caylloma, por la conducta de las personas de alejamiento participativo y por el aspecto interno de una gestión y administración cerrada y verticalista.

1.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PROBLEMA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

No es un secreto para nadie que el proceso educativo está pasando por una crisis respecto a la calidad educativa.

La calidad y la educación se remontan a los albores de la humanidad, ya que la educación estuvo ligada a la necesidad del hombre para perpetuar sus conocimientos empíricos transmitiéndolos de padres a hijos, buscando desde entonces transmitir dichos conocimientos con la mayor certeza posible, ya que de ello dependía su supervivencia.

Entonces la búsqueda de la calidad no es nueva. Aristóteles y Platón hablaban de una educación de calidad para todos los jóvenes de la sociedad. Así en los siglos XVI y XVII Comenio en su *Didáctica Magna* proponía la organización de las escuelas para instruir a toda la juventud, que se le prepare para adquirir un conocimiento verdadero y sólido, no falso y superficial. Haciendo evidente ya la idea de la necesidad de una gestión dentro de las escuelas para brindar conocimientos verdaderos.

En la Revolución Francesa, cuando en Francia se instauró la república, la Educación alcanza mayor masividad y deja de ser privilegiada de la iglesia, se norman una serie de parámetros que controlaban las escuelas y por lo tanto se buscaba ya la calidad de las clases en la búsqueda de la “perfecta educación de la juventud” y la “perfecta educación de los educadores” visorándose el complemento necesario que es el docente dentro del proceso formativo.

En el siglo XX en el año 1936, sobresale la creación del Consell de l' Escola Nova Unificada, que aprueba por una escuela aconfesional, compensatoria basada en los principios de la Escuela Nueva. Reconociendo el derecho a la cultura de todos, en tanto responda a la justicia social y la solidaridad humana, lucha que se sigue haciendo hasta ahora en muchos países en donde todavía subsiste la discriminación donde mujeres y niños no tienen acceso a una educación y no conoce aun lo que es la justicia social.

En los años 60 con los movimientos de planificación y la consolidación de la extensión de la cobertura educativa, aparecen los primeros indicios de preocupación por la calidad, esta década se destaca por la “inversión en capital humano” pero en donde los políticos educativos se orientaban a la formación de mano de obra.

Los nuevos conceptos sobre desarrollo trajeron consigo el cuestionamiento de las políticas educativas, especialmente de lo relacionado con la demanda social de educación en donde la sociedad en su conjunto debía tomar parte en su desarrollo y garantizar a todos un cierto nivel de enseñanza.

La UNESCO concluyó que: “en muchos países se ha comprobado una discordancia entre la expansión cuantitativa de los sistemas y la eficacia de la acción educativa y que enormes recursos financieros y humanos consagrados a desarrollar modelos escolares costosos a menudo están lejos de haber dado los resultados que se esperaban de ellos”.

Pese a la euforia de los organismos internacionales, comienza a detectarse que: la educación presenta grandes deficiencias incongruentes que no permiten mejorar la calidad educativa

Uno de los problemas centrales de los sistemas de enseñanza, consustancial a la naturaleza misma de la actividad educativa dado que, como es obvio, no es lo mismo producir bienes que formar personas, es la dificultad para contar con información pertinente sobre los avances y carencias en la acción del sistema, tanto en relación al logro de sus objetivos como a la adecuación de éstos a los requerimientos de los individuos y de la sociedad. Ello determina que el deterioro de los sistemas educativos no sea percibido en forma inmediata, por lo cual pueden funcionar durante largo tiempo con un alto nivel de desvinculación de sus finalidades básicas y de las necesidades sociales.

En la medida en que hay un vacío de información pertinente sobre su desempeño, los sistemas educacionales en cierta forma escapan de los controles externos por parte de los usuarios y no «rinden cuentas» ante nadie, lo cual permite que su rumbo se determine fundamentalmente en función de los intereses y lógicas corporativas internas. Por ejemplo, no es raro que muchas decisiones curriculares se tomen atendiendo más a la defensa que los profesores hacen de la carga horaria de su asignatura que al derecho de los jóvenes a la actualización del currículum.

Desde esta perspectiva, la autoevaluación será pues una herramienta destinada, entre otras cosas, a monitorear las aspiraciones de calidad de las diferentes políticas educativas.

A partir de los años 70 comienza a resurgir el interés marcado por la calidad y se extiende el vínculo entre educación y desarrollo haciendo de esta última una variable dependiente de la primera. Es decir, sin educación no hay desarrollo, mucho menos si esta no es lo suficientemente eficiente.

Pero en los años 80 con la restricción económica y la maximización de la rentabilidad donde toma fuerza la necesidad de luchar por la calidad debido a la competencia entre los países y la necesidad de una educación altamente calificada para tener mejores trabajadores, lo que expresa en gran medida la readecuación de la relación entre la economía y la educación.

Haciendo necesario la introducción de criterios de eficiencia ya que de lo contrario los menos preparados quedarán rezagados en la sociedad al no responder a los parámetros que las organizaciones buscan, por lo que la calidad debe repercutir a cualquier nivel educativo ya que la adquisición de competencias y de cualidades se advierte cada vez más como un factor determinante de su autonomía y su prosperidad.

En ésta década además comienzan a aparecer con fuerza en el mundo occidental las teorías de Control de Calidad Total, derivados fundamentalmente de experiencias japonesas que implica: la calidad de todas las actividades de la organización, la prevención de errores, la clasificación de los factores de calidad, la necesidad de centrarse en el cliente y el desarrollo de técnicas agrupadas bajo la denominación de Sistema de Mejora Continua, la que luego vino a llamarse “Gestión de la Calidad Total”.

Extendiéndose luego al ámbito educativo desde dos perspectivas al ámbito de la gestión de centros educativos y desde el ámbito académico. En la actualidad los sistemas educativos se encuentran en situaciones complicadas, debido a la existencia de las nuevas necesidades sociales que se están produciendo, de ahí la preocupación por la calidad del servicio educativo buscando satisfacer dichas demandas.

1.3. CARACTERÍSTICAS Y MANIFESTACIONES DE LA PROBLEMÁTICA

La educación ha estado presente en la historia desde el hombre mismo y ha ido evolucionando a medida que este se ha desarrollado, pero dicho desarrollo no ha significado una educación que responda a los parámetros de calidad y a los intereses y necesidades del aprendizaje.

Antiguamente se pensaba que la calidad de la enseñanza y del aprendizaje eran parte innata del sistema, pero con el cambio y el avance de las sociedades se ha demostrado que no es así y estamos siendo testigos oculares acerca de la presente caída de los niveles educativos en donde los títulos académicos muchas veces no aseguran nada, muy diferente de antaño en donde quien tenía títulos ostentaba los mejores beneficios.

En la actualidad la calidad es un factor estratégico clave del que dependen la mayor parte de las organizaciones de los países desarrollados, ya que en algunos países de América Latina y en el Perú sólo algunas organizaciones han incluido el concepto de calidad a sus organizaciones.

La evolución y los cambios producidos en los últimos tiempos supone que el sistema educativo se debería convertir en un verdadero instrumento de desarrollo y progreso, pero sucede todo lo contrario ya que se está abandonando la idea de la educación como promesa de un futuro mejor.

A NIVEL INTERNACIONAL.

Comprende los diferentes enfoques que se han dado en el actual proceso de globalización en el complejo neoliberalismo y la presión para la optimización de la calidad de la educación para que responda a los requerimientos del proceso capitalista, por una educación autogestionaria y como prestación de servicios sujeta a ser una mercancía.

Bajo este estigma los países, según Fernández (2005) “especialmente altamente industrializados se han abocado a una permanente evaluación de las entidades educativas, surgiendo en los últimos años las normas de "calidad" establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) que se pueden aplicar en cualquier tipo de organización. Se componen de estándares y guías relacionados con sistemas de gestión y de herramientas específicas como los métodos de auditoría (el proceso de verificar que los sistemas de gestión cumplen con el estándar).

Su implantación en las entidades educativas, aunque supone un duro trabajo, ofrece una gran cantidad de ventajas para sus empresas. Los principales beneficios son:

- Reducción de rechazos e incidencias en la producción o prestación del servicio
- Aumento de la productividad
- Mayor compromiso con los requisitos del cliente.

- Mejora continua¹

Por lo que, a nivel mundial, para mejorar la calidad educativa los procesos se ven reflejados en la evaluación y dentro de este contexto la autoevaluación, que se le considera como, “un proceso autoformativo que permite que todos los estamentos e integrantes de las instituciones educativas reflexionen sobre sus expectativas, intereses y características de la educación que vienen desarrollando” Linares (2003, p. 32).

Por lo tanto, al ser una especie de mirarse a sí mismo teniendo una visión del Futuro traducido en características de calidad. Ese acto de autointerpelación colectiva tiene el propósito de descubrir los cambios a realizar en la perspectiva de ofrecer un servicio educativo de calidad. Desde el enfoque generalizado, según Dennig (1990) la Autoevaluación, se constituye en el punto de partida inevitable en los procesos de mejoramiento continuo de la calidad, teniendo en cuenta que sus aprendizajes deben lograr que en la institución educativa se incorpore este proceso como parte de las actividades permanentes, es decir como parte de la cultura institucional.

Dice Darling-Hammond (1994), en un buen razonamiento, que "si el propósito de una auténtica evaluación es poder realizar sus potencialidades como instrumento para el cambio escolar, entonces, las políticas deben promover evaluaciones como un vehículo para el desarrollo de los alumnos, de los profesores y del centro". Esto significa un paradigma de política educativa que provea apoyo" de arriba a las reformas de abajo", en lugar de directivas a los de abajo para implementar las reformas emanadas desde arriba.

¹ FUENTE Fernández, L. (es.wikipedia.org/wiki/ Características de la serie de **normas _ISO_ 9000** - 24k – (03-04-2008

Por ello en el III Congreso Educativo de la Organización de las naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO), (2005) se ha precisado básicamente una ubicación de los gestores internos a través de una autoevaluación, para llegar a un diagnóstico confiable que permita la objetivación del nivel alcanzado por cada institución

Mientras que la autoevaluación Nacional es común para las instituciones estadounidenses tradicionales de alto aprendizaje, dado que usan métodos de enseñanza convencionales, cada país tiene sus propios estándares y organizaciones de autoevaluación independientes.

A NIVEL DE AMÉRICA LATINA.

La constante promoción de la educación de calidad en América Latina a significado la búsqueda de estrategias que generen dicha estructura; aunque son muy pocas las instituciones educativas que se han sujetado a las normas ISO 9000, se han establecido otros lineamientos, entre los que sobresalen los aplicado en Chile (2002), mediante la autoevaluación para la mejora de la calidad educativa, que se cumple a través de los siguientes procedimientos:

Certificar públicamente los requerimientos mínimos de calidad que objetivan los liceos u otras instituciones académicas.

Promover, monitorear y supervisar los programas de los liceos e instituciones de tal manera que avance, progresivamente en el logro de esos requerimientos mínimos.

Establecer una adecuada interacción con los usuarios y todo el público eterno para que haya una acertada toma de decisiones.

Generar el mejoramiento cualitativo de programas e instituciones.

Se han logrado notables avances y, lo que, es más, estar entre los pioneros de la educación en América Latina, dentro del contexto de globalización.

Pero en Cuba acontece un sistema de autoevaluación diferente, como sustenta Piscoya (2004), se le operacionaliza como un voto de confianza sobre la eficacia y futuro de un programa o de una institución educativa en relación al contexto socialista que está determinado entre estas razones, por la autoevaluación, que es una autocrítica que cada docente se hace en su institución educativa, y que se constituye en un requisito básico para los procesos de acreditación, que es ponderado por la expresión tanto del público interno como del externo, no hay un eje sino varios que conllevan a la mejora de la calidad educativa.

A NIVEL NACIONAL.

La crisis de la educación peruana, producto del abandono y la desidia de sucesivos gobiernos, ha tocado fondo. Diversas evaluaciones internacionales nos colocan al final de la fila, casi los últimos del salón. Estamos jalados. Nuestro sistema educativo es ineficaz y genera alta deserción escolar, bajo nivel formativo, estudiantes que no comprenden elementalmente lo que leen y evidencian una baja aptitud matemática, y que acaban el colegio sin competencias básicas para la vida y el trabajo.

Acumulamos muchos déficits: maestros empobrecidos, maltratados y desmoralizados; infraestructura ruinosa y deficiente; un alumnado mayoritariamente mal alimentado y desatendido; una pedagogía inadecuada y obsoleta; y una gestión burocrática y centralista.

Según la UNESCO (2000), el Perú ocupa los últimos lugares de la región en nivel educativo, sólo por encima de Haití. Según el Ministerio, los estudiantes de primaria ni leen bien, ni comprenden lo que leen.

De acuerdo a la evaluación PISA 2001, estamos en el último lugar de los 41 países evaluados en el mundo: la comprensión de lectura está en el nivel más bajo (Nivel 1) o por debajo del mismo; 80% de los jóvenes peruanos de 15 años no pueden leer comprensivamente un texto.

El gasto por alumno en el Perú es de los más reducidos del mundo. Según PISA 2001, la inversión acumulada por alumno hasta los 15 años era de sólo \$3,000, la tercera parte del Brasil (US \$10,000) y la sexta parte de Chile (US\$18,000). Los docentes que han visto su ingreso real reducirse al 50% en las últimas 2 décadas ganan hoy 800 soles en promedio y sólo el 20% de ellos tiene computadora.

Las deficiencias educativas que se dan en los primeros niveles del sistema se arrastran a lo largo de la vida escolar y adulta. La distancia entre lo que los niños necesitan aprender para integrarse al mundo de hoy y lo que aprenden en las aulas es enorme. PISA dice que los jóvenes de 15 años que registran serias deficiencias en sus aprendizajes tendrán dificultades para aprovechar lo que aprenden y para beneficiarse de las oportunidades de aprendizaje posteriores. La desaprobarción y abandono escolar es enorme: 30% en Loreto, 29% en Huánuco, 27% en Huancavelica, 26% en Apurímac y el 25% en Ayacucho.

Nuestro sistema educativo es además injusto y discriminatorio, especialmente con los alumnos de escuelas rurales unidocentes y multigrado y con los niños y jóvenes con discapacidad. El 90% de los centros educativos de Huancavelica y el 80% de Apurímac y Ayacucho son multigrados. En 8,924 colegios primarios del país, un solo profesor debe atender a todos los alumnos de distintos grados, y en 14,945 escuelas primarias hay menos profesores que grados escolares. Según el Ministerio de Educación (1998), 9 de cada 10 escuelas rurales no tienen luz. Más de la mitad de los alumnos de zonas rurales tienen retraso escolar (Censo Escolar 1993). En el campo se culminan sólo 5 años de estudio en promedio, es decir, sólo la primaria (INEI 1999).

Hoy, apenas el 0.05% del presupuesto del Ministerio de Educación se dirige a la Educación Especial y solo van a colegios especiales 1 de cada 100 niños con discapacidad. De 57,800 colegios del país, apenas 862 atienden a estudiantes con discapacidad, y de estos, sólo 414 son integradores.

Estas son las evidencias centrales de que hemos tocado fondo: los alumnos no aprenden a usar elementos básicos como la lectura y las matemáticas, los profesores encaran una situación crítica y no acceden a la posibilidad de actualizarse y tecnificarse y el sistema es injusto y discriminatorio.

A partir de la década de los años 70 inicia una mayor cobertura hacia la modernización de la educación, por entonces Salazar (1973) sustentaba la necesidad de una evaluación como instrumento de fomento de la calidad de la educación que tenga por objeto la medición de los resultados y dificultades en el cumplimiento de las metas previstas en términos de aprendizajes, destrezas y competencias comprometidos con los estudiantes, la sociedad y el Estado, así como proponer políticas, programas y acciones para el mejoramiento de la calidad educativa.

La presión del cambio social suponía cambiar el sentido de las instituciones educativas dándole un giro sobre la necesidad de adaptarse, pero muchas de las instituciones no lo han hecho y siguen sin modificar las estrategias, planteamientos y roles, con la esperanza de que si antes funcionaron también lo harán ahora siendo esta una actitud suicida. Dando como consecuencia el no tener buenos sistemas educativos en donde el nivel de educación en nuestro país no es el más óptimo cada año.

Hay que tomar en cuenta que no todas las instituciones están dispuestas al cambio, porque muchos están arraigados a una gestión limitada que no sabe muchas veces hacer frente a estas nuevas exigencias que plantea la sociedad actual ya que todos los problemas que se suscitan en la realidad social de cualquier índole se transmiten inmediatamente y se convierten en problemas educativos.

Entonces la educación enfrenta en la actualidad a una situación totalmente diferente a lo que se enfrentaba hace unos años atrás y debe de enfrentar las nuevas necesidades y exigencias sociales, pero con un sistema educativo que no ha asimilado estos profundos cambios y no ha modificado su trabajo, por lo tanto, no sabe cuáles son los objetivos que debe atender la y hacia donde orientar sus acciones.

No se cuenta con una educación de calidad y que es uno de los objetivos primordiales que debe tomar en cuenta el sector educativo y es que, el continuar con un sistema en donde: "la motivación de los alumnos por estudiar y la valoración que hace la sociedad del sistema educativo, muy especialmente el padre de familia ha descendido" (Durming 1999).

Esto se hace notorio en el aumento de la deserción escolar de los niños y jóvenes que participen en la educación básica regular.

Es que el nivel de enseñanza ha bajado indudablemente, convirtiéndose en el más bajo defraudando de esta manera las expectativas de los padres de familia con respecto del futuro de sus hijos, poniendo en juicio la metodología usada e incluso los valores que en ella se imparten no cumpliendo con preparar al estudiante para el mundo del trabajo.

Estas debilidades en el aprendizaje hacen que se brinden una educación poco eficiente en su proceso y poco pertinente que no favorece al desarrollo de una educación que no está en función de la diversidad y del desarrollo sostenido por lo que no se sienten capaces de enfrentar y dar solución a los problemas sociales.

Estamos frente a una educación, aún ahora llena de prejuicios y teorías prefabricadas donde los sectorismos, políticas alienadas hacen mella en una sociedad carente de originalidad.

Producto de la baja calidad educativa es el bajo crecimiento sociocultural siendo este un aspecto importante, porque frente a una sociedad del conocimiento se considera que sólo los que lo poseen podrán alcanzar el desarrollo social y económico.

Es que las empresas modernas toman en cuenta aspectos que valoran que su personal posean y requieren de que estos tengan la capacidad de trabajar en equipo, capacidad para adaptarse a condiciones y exigencias cambiantes que tengan la capacidad de trabajar en equipo, que tengan alta cualificación profesional y están en capacitación y formación permanente.

Aspectos que la educación con la que contamos actualmente no ha podido desarrollar en sus egresados y ello se hace notorio en la gran cantidad de profesionales desempleados y muchos otros ejerciendo trabajos muy diferentes a los que estudiaron.

Lanza 1996 sostiene que: “en la actualidad existe un consenso en los países iberoamericanos respecto a que el conocimiento ocupa un lugar central en los modelos económicos y sociales emergentes”.

El bajo crecimiento económico producto de una educación de baja calidad, trunca el desarrollo del país ya que, frente al crecimiento de la competencia internacional y la mejora de la productividad, demandan cada vez más una mejor capacitación de los recursos humanos.

Lanza 1996: “las transformaciones globales de orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de las tecnologías ha situado nuevamente en los sistemas educativos, la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad”.

Frente a una educación que no toma en cuenta las características y necesidades de sus educandos, donde estos no se sienten identificados con sus ideales, costumbres y mucho menos orgullosos de su identidad como peruanos limitando de esta manera nuestro progreso como sociedad en conjunto.

Por lo que nuestra sociedad actualmente espera que nuestro sistema educativo asuma y que hasta ahora no lo ha hecho con responsabilidad de brindar una educación que enfrenta los retos y prepare al alumno para el mundo del trabajo y promueva el desarrollo integral. Preparando al hombre para la vida.

A NIVEL LOCAL.

Nuestra realidad local no es distinta, el reflejo aumentado de lo que vivimos a nivel nacional donde el trabajo desorganizado que realizan las instituciones educativas afectan el servicio educativo que ofertan desarrollando un trabajo pedagógico inadecuado lo que conlleva a que su nivel no sea el más óptimo generando malestar en todos los agentes educativos.

Una preocupación que tienen los directores es como lograr que las escuelas sean efectivas y demostrar que pueden responder a las necesidades de los niños para que estos puedan desenvolverse dentro de la comunidad y fuera de ella.

Los docentes necesitan reconocer lo que los niños necesitan aprender de su comunidad para responder tanto a las exigencias de su comunidad como del país, y para esto deberá tener en claro dos cosas: que capacidades necesita desarrollar el niño y que esperan los miembros de la comunidad de la escuela.

Es necesario identificar con que aliados cuenta la escuela para lograr sus objetivos y que responsabilidades tiene cada uno de los que están comprometidos para esta gran tarea, para que así pueda organizar mejor su trabajo.

También necesitan reconocer en los logros y dificultades en que medida la escuela está siendo realmente efectiva: Es decir si está respondiendo a las necesidades, intereses de los niños, demandas y exigencias de la comunidad y del sistema educativo.

La problemática educativa a nivel de las instituciones se inicia por la carencia o pertinencia de los diferentes documentos de gestión (PEI, PAT, etc.), es decir aún con la existencia de los diferentes documentos, estos no están debidamente elaborados, ya que se construyeron sobre una pseudo evaluación institucional, y por lo tanto los planes de trabajo a realizarse para lograr los objetivos institucionales, no son reales ni trascienden institucionalmente. Para que ello ocurra es imprescindible realizar una autoevaluación institucional real que sea una base sólida de mejoramiento institucional. Se ha podido precisar que son copia reactualizada de los documentados presentados el año anterior.

Se puede distinguir objetivamente que se genera una contradicción agudizada entre la normatividad y la falta de un programa de autoevaluación de la gestión, lo que está limitando la mejora de estrategias para optimizar la calidad educativa en la Institución Educativa “Virgen de Chapi”.

En lo que respecta a nuestro contexto, podemos afirmar que, teniendo en cuenta la calidad educativa que brindan las instituciones educativas en la provincia de Caylloma, específicamente en Coporaque, se observa que no son adecuadas, por la serie de carencias.

Teniendo en cuenta que generalmente es una falta de voluntad y compromiso de los profesores de la Institución Educativa, hemos probado, vanamente, provocar la mejora mediante controles que pudieran dar lugar a recompensas y sanciones. En los últimos años hemos confiado - con mayor fortuna y razones ideológicas en inducir el cambio por el compromiso en la reconstrucción del currículo y de la propia institución, mediante la construcción conjunta de conocimiento entre los agentes educativos, la provisión de oportunidades para trabajar juntos en el diseño de la escuela que se desea, y la propia auto revisión de la acción educativa de la institución educativa.

Por lo que el objeto de estudio se centra en el proceso de optimizar la calidad educativa.

1.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.

El presente trabajo de investigación de tipo descriptivo propositivo, donde el objeto de estudio se describió y analizó crítica y constructivamente. Así se evaluó la relación causa-efecto por lo cual se pudo identificar, analizar y seleccionar estrategias para optimizar la calidad educativa.

El estudio ha tenido como guía la comprobación de la hipótesis, Si se diseña y elabora estrategias gerenciales de autoevaluación, basado en la Teoría de la Autoevaluación vista desde un Enfoque Sistémico la Teoría General de Sistemas (TGS), cuyo autor es Ludwig von Bertalanffy, Teoría de Desarrollo Profesional Continuo de Linda Darling-Hammond, Teoría de Calidad Total: Edwards Deming. 1950, y Ley 28740 SINEACE Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa: entonces se contribuirá a optimizar la calidad Educativa de la Institución educativa “Virgen de Chapi” del distrito de Coporaque.

El diseño de investigación corresponde al diseño Descriptivo propositivo, donde la investigadora pudo controlar la variable independiente y de esta forma mejorar la variable dependiente, tomando en cuenta las relaciones existentes entre dichas variables.

1.4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación, es de tipo descriptivo-propósito. Por lo tanto, el diseño se diagrama de la siguiente manera:

$$M = O$$

M = Muestra

O = aplicación de los instrumentos (encuestas, cuestionarios)

1.4.2. METODOS

Considerando la amplitud del problema a investigarse, no se ha centrado el trabajo en un solo método sino en la diversificación que el caso requiere, porque el capítulo I, implica un método, el II otro y también el III, e incluso la presentación de las conclusiones. Por lo que se han empleado los siguientes métodos en forma diversificada:

Así en el primer capítulo se ha recurrido al método histórico (¿cómo es el contexto en Coporaque?) y al método descriptivo (¿cómo surge el problema?).

Mientras que, para el segundo capítulo, se ha recurrido al enfoque fenomenológico, para encontrar las experiencias desarrolladas en relación al problema y los aportes en los niveles global, latinoamericano, nacional y local.

El tercer capítulo presenta los resultados de la investigación, para lo cual se han empleado:

Métodos empíricos:

Observación simple, en este caso de la documentación sustentatoria, básicamente en la construcción del PEI y otros documentos adicionales que sustentan la acreditación mediante la autoevaluación, por estar inserto el tema ahí.

Encuesta, es parte del método empírico que permitió captar los puntos de vista de los docentes en relación a los indicadores de las variables.

Procedimiento teórico:

Análisis de las fuentes bibliográficas y documentales.

Síntesis para poder responder a los objetivos de la investigación y la hipótesis.

Abstracción de los resultados del tratamiento estadístico de los datos documentales y opiniones de los docentes.

Inducción, que permitió lograr de los enunciados más cercanos al problema llegar a los objetivos y las conclusiones.

Deducción, se empleó para tomar en cuenta los enunciados de un mayor nivel de abstracción, deducir conclusiones más cercanas a la realidad de la Institución Educativa.

Finalmente, el tercer capítulo incluye una propuesta, para optimizar la calidad educativa de la institución educativa.

1.4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Considerando que el problema involucra a toda la plana docente de la Institución Educativa “Virgen de Chapi” del nivel primario del distrito de Coporaque, se consideró una muestra censal de un Director, los 06 profesores y 2 alumnos de cada grado del nivel primario y padres de familia de cada alumno.

1.4.4. MATERIALES, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.4.4.1. TÉCNICAS DE GABINETE

Técnica de encuesta; con su cuestionario

Técnica de entrevista; guía de entrevista

Técnica de observación del campo; guía de observación

Ficha de autoevaluación

Ficha de resumen

1.4.4.2. TECNICAS

En la investigación utilizamos como técnicas de recolección de datos

La técnica de observación de campo (a la participación activa de los agentes educativos)

La encuesta; a los agentes educativos con la aplicación de cuestionarios de autoevaluación.

1.4.4.3. INSTRUMENTOS

Para la observación utilizamos como instrumento la guía de observación de campo.

Se aplicó cuestionarios a todos los docentes, padres de familia y estudiantes.

1.4.5. PROCEDIMIENTOS DE CAPTACIÓN DE DATOS

Se aplicó un cuestionario a: director, docentes, padres de familia y alumnos de la I. E. “Virgen de Chapi” del nivel primario del distrito de Coporaque.

Para la aplicación de los instrumentos a los docentes, padres de familia y estudiantes, se aplicó una adecuada motivación, la cual estuvo centrada en generar el interés, el compromiso y la veracidad, a través del diálogo de confrontaciones, la ejemplificación y la sensibilización.

Después de aplicarse los cuestionarios se obtuvieron resultados que fueron analizados e interpretados estadísticamente con porcentaje, destacándose la inserción de los aportes y logros de otros investigadores en este rubro, para el análisis de los datos obtenidos.

La tasa de respuesta promedio fue de un 100%. El total del resultado fue muy significativo porque permitió el análisis y evaluación del problema, lo que hizo válida la investigación.

La encuesta al director y a los profesores (Anexo 01) fue aplicada el 16 de agosto del 2008 de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

La encuesta aplicada a los alumnos (Anexo 2) fue aplicada el 23 de agosto del 2008 de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

La encuesta a padres de familia (Anexo 03) fue aplicada el 28 de agosto del 2007 de 3:00 p.m. a 4:30 p.m.

Cabe resaltar que las encuestas se aplicaron en las instalaciones de la institución educativa y fue aplicada por la propia investigadora.

1.4.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LOS DATOS

Concluido el trabajo de recolección de datos se procedió a procesar la información utilizando pruebas estadísticas con un error de 5%. Se verificó el llenado y marcado correcto de las respuestas del instrumento de recolección de datos (encuestas).

Se elaboraron los cuadros y gráficos estadísticos para el procesamiento e interpretación de la información, dichos resultados se relacionaron con el objeto de estudio y se controló y validó la hipótesis.

De acuerdo a los resultados de la encuesta y tomando en consideración los ítems más relevantes, se elaboró la Propuesta de un Programa de Estrategias Gerenciales de autoevaluación para lograr contrarrestar sus efectos y optimizar la calidad educativa de la institución donde se desarrolló la investigación.

CAPÍTULO II

REFERENCIAS TEORICO CONCEPTUALES RESPECTO A LA AUTOEVALUACION Y LA CALIDAD EDUCATIVA

CAPÍTULO II

REFERENCIAS TEORICO CONCEPTUALES RESPECTO A LA AUTOEVALUACION Y LA CALIDAD EDUCATIVA

2.1. BASES CIENTIFICAS

Nuestro trabajo de investigación se sustenta bajo las siguientes teorías científicas que ayudan a comprender la necesidad e importancia que tiene su estudio y desarrollo.

El presente trabajo se orienta a elaborar Estrategias Gerenciales de Autoevaluación para lograr optimizar la calidad educativa de la institución en la que se realizó la investigación.

2.1.1. LA AUTOEVALUACIÓN VISTA DESDE UN ENFOQUE SISTÉMICO

La Teoría General de Sistemas (TGS), cuyo autor es Ludwig von Bertalanffy (Biólogo Austriaco) afirma que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritos en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando estos elementos se estudian globalmente. En este sentido se considera un sistema complejo y abierto, en que el desarrollo académico, no es la suma de propósitos individuales sino el resultado colectivo de interacciones internas y externas, y en donde cada uno de sus componentes es considerado un organismo con dinámica propia que interactúa con los otros en cumplimiento de los propósitos institucionales para el desarrollo de la docencia, la investigación y la proyección social.

La Autoevaluación debe cubrir todas las acciones de la Institución Educativa en distintos frentes, actuando a través de la realización de tareas específicas.

Sin embargo, lo importante es valorar la coherencia global del proceso y la coordinación de acciones que faciliten asumir la Autoevaluación de manera integral, y que frente a las debilidades permita plantear de forma inmediata planes de mejoramiento que tengan como finalidad reorientar los procesos para mejorar la calidad del proceso educativo sometido a evaluación, y asegurarle al Estado y a la sociedad, que cumple con los más altos requisitos de calidad. La evaluación de cada uno de los factores y demás aspectos involucrados, deben realizarse teniendo en cuenta los retos del país y de la Educación del Nivel Primario en el momento actual, ya que la institución educativa en general hace parte de un sistema mayor en el cual se tienen compromisos con el desarrollo de la sociedad y del conocimiento.

Como se señaló anteriormente, la calidad alude a un conjunto de características universales y particulares de algo, que se manifiestan en mayor o menor grado en un momento dado. En su conjunto tales características no son predicados estáticos, por el contrario, ellas expresan en su nivel propio el esfuerzo de una institución o programa por mejorar de manera continua y por llevar a la práctica las exigencias que demandan de su misión y de su PEI.

En este sistema fácilmente se pueden identificar las entradas constituidas por todos aquellos elementos que permiten potencializar cada subsistema los procesos son la transformación del sistema, las salidas son los resultados que se obtienen de procesar las entradas y las relaciones son los enlaces que vinculan entre sí a los subsistemas. En este sentido la Autoevaluación debe ser una actividad permanente que arroje resultados que permitan en un mediano y largo plazo la transformación institucional.

Es evidente el mejoramiento cualitativo que se da a lo largo del proceso de Autoevaluación en busca de la calidad. La puesta en evidencia y el reconocimiento de debilidades, conduce en la mayoría de los casos a desarrollar acciones concretas orientadas al mejoramiento.

Un sistema siempre estará relacionado con el contexto que lo rodea, o sea, el conjunto de objetos exteriores al sistema, pero que influyen decididamente en éste, y a su vez el sistema influye sobre el contexto, aunque en una menor proporción; se trata de una relación mutua de contexto-sistema. En este sentido una sólida cultura de Autoevaluación ha de ser la base de un sistema de aseguramiento de la calidad en la Región Arequipa.

Una vez culminado el proceso de Autoevaluación se podrá acceder al proceso de optimización de la calidad educativa legitimando de ésta forma su autonomía, su calidad y pertinencia en la región, garantizando a la sociedad el desarrollo de un ejercicio responsable frente a la formación de ciudadanos.

En la página siguiente se adjunta un resumen del esquema que se debe utilizar en el proceso de aplicar esta teoría.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

El desarrollo del proceso de Autoevaluación según esta teoría, está orientado por un estudio de tipo descriptivo con enfoque sistémico, el cual busca especificar y medir con precisión el desarrollo de cada uno de los factores, características y aspectos a evaluar, los cuales son sometidos al análisis en el cumplimiento de la misión institucional y del programa. Este estudio permite analizar dinámicas internas de los subsistemas que conforman la Institución Educativa, hacer predicciones y orientar los procesos hacia el logro de objetivos propuestos.

Para la ejecución del trabajo, para el Nivel de Educación Primaria, se han establecido las siguientes fases:

FASE 1: SENSIBILIZACIÓN

Tiene como propósito que todas las personas que conforman la comunidad académica y particularmente las involucradas en el proceso, se familiaricen con los lineamientos, conceptos y metodología a desarrollar como soporte de las diferentes actividades de la Autoevaluación. Esta fase se constituye en un eje permanente para el desarrollo posterior del trabajo.

ESQUEMA Nº 1. PROCESO DE LA METODOLOGÍA DEL TRABAJO

Proceso de capacitación a la comunidad académica.

Análisis y ajuste al modelo institucional.

Socialización del proceso y modelo institucional.

Decisión institucional sobre el desarrollo y aplicación del proceso.

FUENTE: Llerena Castro. Teoría General de sistemas, pág. 82.

Nota. -No se consideraron los dos últimos aspectos

FASE 2: ORGANIZACIÓN Y DEFINICIÓN DE ASPECTOS A EVALUAR

La finalidad de esta fase es organizar un sistema de medición de cada uno de los aspectos a evaluar de acuerdo a la naturaleza y complejidad institucional y de cada programa académico sometido a la evaluación

ESQUEMA 2.- SENSIBILIZACIÓN Y EVALUACIÓN

Organización de equipos de trabajo.

Definición y ponderación de factores, características y variables de acuerdo a la complejidad institucional.

Diseño de instrumentos y métodos para la recolección de información

Validación interna y externa de los instrumentos.

Definición de población y muestra de estudio.

Identificación y determinación de fuentes internas y externas.

Organización de bases de datos para el procesamiento y sistematización de la información.

FUENTE: Llerena Castro. Teoría General de sistemas, pág. 84.

FASE 3: RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Esta fase tiene como propósito recoger y analizar la información pertinente de fuentes documentales y no documentales, que permitan clasificar y extraer elementos valiosos como soporte a la emisión de juicios valorativos sobre cada uno de los aspectos que se evalúan y que dan cuenta de la realidad de la Institución.

ESQUEMA Nº 3. RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Aplicación de instrumentos directamente en la base de datos para la captación de apreciaciones y sugerencias.

Realización de talleres y entrevistas para la captación de apreciaciones y sugerencias.

Captura y organización de los datos en el respectivo sistema de información.

Análisis de la información recopilada a la luz de los criterios y referentes internos y externos.

Organización de anexos correspondientes a cada factor.

FUENTE: Llerena Castro. Teoría General de sistemas, pág. 91.

FASE 4: ELABORACION DE INFORMES

Tiene como propósito la construcción de informes preliminares con el fin de ser discutidos en las diferentes instancias (comités de programas. Consejo académico) previa presentación del informe final.

Elaboración y presentación del informe preliminar ante el consejo académico.

Realización de ajustes.

Realización del informe final al consejo académico

Socialización del informe final.

FASE 5: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tiene como propósito analizar los resultados de la autoevaluación frente a la toma de decisiones. En todos los casos se establecerá un plan de mejoramiento que permita consolidar las fortalezas y superar las debilidades encontradas, con el fin de buscar alta calidad en todos los procesos.

Análisis de la situación encontrada y toma de decisiones frente a la continuidad del proceso.

Formulación y presentación del plan de mejoramiento previsto por el programa.

Visita de un par externo que de una mirada objetiva a los resultados obtenidos.

Ajustes del plan de mejoramiento.

Ejecución y seguimiento al cumplimiento del plan de mejoramiento.

FUENTE: Llerena Castro. Teoría General de sistemas, pág. 94.

Con los lineamientos antes dados, podemos realizar la autoevaluación de la Institución Educativa, para optimizar la calidad educativa de la misma.

2.1.2. TEORÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO DELINDA DARLING-HAMMOND.

A) Una Estructura para la Planificación

La preparación profesional de los maestros y sus condiciones de trabajo, han sido identificados como elementos fundamentales para mejorar la educación primaria y secundaria para el siglo XXI, según Linda Darling Hammond, (1997). Un informe reciente del Centro Nacional de Estadísticas de la Educación (1997), revela que muchos maestros no están adecuadamente preparados para sus deberes docentes ni siquiera después de recibir su licencia inicial. Esta situación es peor en los distritos urbanos, en donde un número considerable de maestros no tiene licencia, en donde aun los maestros licenciados abandonan sus tareas después de unos pocos años, y en donde las condiciones de trabajo son frecuentemente pobres y están en proceso de deterioro.

Si pretendemos que nuestros esfuerzos por mejorar las escuelas tengan éxito como cambios fundamentales y duraderos en el “núcleo de la práctica educativa” (Elmore, 1996), entonces hay por lo menos una lección que resulta clara. Las instituciones de educación superior, los distritos y las agencias de educación estatal deben crear juntos estrategias, incentivos y opciones que promuevan la capacitación de los educadores en las nuevas prácticas y perspectivas que generalmente cambiarán esta parte central de la docencia. Para enfrentar exitosamente este desafío es necesario reconsiderar tanto el desarrollo del staff como el desarrollo profesional.

Cuando Elmore (1996) y otros hablan de “núcleo de la práctica educativa”, se

Refieren al “modo en que los maestros entienden la naturaleza del conocimiento y el papel del estudiante en el aprendizaje, y cómo estas ideas acerca del conocimiento y el aprendizaje se manifiestan en la enseñanza y el trabajo en clase”.

Los maestros deben aprender nuevas maneras de organizar sus escuelas y clases, nuevos modos de agrupar a los estudiantes, y nuevos enfoques de aprendizaje que cambien la relación existente entre maestros y estudiantes. Debemos presentarles a los maestros nuevas maneras que puedan servir para compartir la responsabilidad de instruir a grupos de estudiantes. Finalmente, debemos preparar a los maestros para explorar nuevos procedimientos para determinar y documentar el aprendizaje de los estudiantes, los cuales puedan ser comunicados a los estudiantes, a otros maestros, a padres, a miembros de la comunidad y a administradores.

Identificación: Cómo Apoyar el Cambio en la Organización Mediante un Desarrollo Profesional Ligado e Integrado al Trabajo.

Una implicancia adicional de la distinción entre desarrollo del staff y desarrollo profesional es la identificación con el proceso de toma de decisiones y con los objetivos de los que tales decisiones se desprenden. El desarrollo del staff, dirigido hacia la capacidad colectiva de la organización, requiere la toma de decisiones en colaboración y el compromiso del grupo. Por supuesto, el desarrollo del staff puede ser impuesto. Un administrador o proceso administrativo puede dirigir la provisión de enseñanza e información al cuerpo docente/staff con el fin de aumentar la capacidad de la organización. Sin embargo, vale la pena considerar que el *aprendizaje* genuino está bajo el control del individuo. Transformar la enseñanza en aprendizaje es esencialmente una decisión y responsabilidad individual. El desarrollo profesional, nutriéndose como lo hace de la motivación individual, debe estructurarse también para maximizar la toma de decisiones y la responsabilidad individual. La siguiente definición y los siguientes principios, desarrollados por maestros y educadores de maestros, pueden dirigir el proceso de planificación aquí descrito y ayudar a los planificadores a equilibrar consideraciones de formato y objetivos y demandas de aprendizaje para el desarrollo tanto del staff como profesional.

El **Desarrollo Profesional Continuo (DPC)** es un sistema flexible, guiado por el educador, en el que los educadores planifican experiencias de capacitación que con el tiempo resultan en un aprendizaje y experiencias de vida cada vez mejores, tanto para los estudiantes como para los educadores.

Este desarrollo profesional continuo se sustenta en los siguientes principios:

Principio 1: Centrado en los Niños y la Juventud

El propósito del DPC para los educadores es en última instancia hacer una diferencia en el aprendizaje y las vidas de los estudiantes. Cualquier sistema de DPC efectivo debe mantener este punto en foco y ayudar a los participantes a conectar su adiestramiento con los resultados académicos de los estudiantes.

Principio 2: Enfocado en el Educador/Aprendiz

Un sistema de DPC efectivo significa que los **educadores** aprenden y exploran nuevas ideas que pueden aplicar en su propia práctica. El educador/aprendiz debe “hacerse cargo” de diseñar sus propias experiencias de DPC de modos que promuevan su propio aprendizaje, aplicación y reflexión.

Principio 3: Profundidad

Un sistema de DPC efectivo crea la oportunidad de que los educadores se tomen el tiempo necesario para trabajar extensamente con ideas e información nuevas. Este aprendizaje profundo es el único que puede ser integrado adecuadamente a la práctica de maneras que beneficien tanto a los educadores como a los estudiantes.

Principio 4: Continuidad

Un sistema de DPC no tiene fin. Los educadores efectivos buscan aprender y crecer en forma constante. Los sistemas de DPC deben estructurarse de manera tal que los educadores puedan revalorizar y modificar en forma periódica las experiencias de DPC que apoyan su crecimiento continuo.

Principio 5: Sensible al Contexto

Las experiencias profesionales de cada educador son únicas. Las experiencias de DPC deben diseñarse a la luz de las particularidades de cada educador en cuanto a estudiantes, escuela y distrito, con el fin de ser lo más efectivas que sea posible y de responder a las necesidades específicas.

Principio 6: Enfocado en la Práctica de Grupo

Los educadores no trabajan solos. Cada vez más, para lograr responder a las necesidades de los niños y jóvenes de áreas urbanas, se requiere que los grupos de educadores y demás profesionales diseñen *conjuntamente* un aprendizaje efectivo. El sistema de DPC debe promover y proporcionar experiencias que ofrezcan este tipo de aprendizaje interdependiente de grupo y propósito.

Principio 7: Orientado Hacia la Investigación

La base de conocimientos de la enseñanza y el aprendizaje sigue creciendo y cambiando como resultado de los esfuerzos de educadores y miembros de la comunidad con base en universidades y campos escolares. Un sistema de DPC efectivo debe nutrirse de, y al mismo tiempo contribuir a esta creciente base de conocimientos.

Principio 8: Uso de Auto-evaluación Convalidada por un Panel

La evaluación de los resultados del sistema de DPC incumbe al educador/aprendiz. En momentos apropiados, el educador recaba evidencia de los efectos del desarrollo profesional continuo, que es luego convalidada por “críticos fraternos” que representan a un grupo más amplio de profesionales y consumidores. Los efectos de las experiencias de DPC deben estar relacionados con la instrucción del estudiante, la práctica docente y el crecimiento en la capacidad de la organización.

2.1.3. TEORÍA DE CALIDAD TOTAL: Eduards Deming. 1950.

La Teoría de la Calidad Total es una tecnología de gestión que promueve un cambio sistemático en las organizaciones y afecta a todos los rincones de la empresa.

Sus orígenes se remontan a la segunda mitad de la década de 1920 cuando Walter Shewhart desarrollo la teoría de control estadístico de calidad influyendo en Deming y otros hasta su consolidación. Hoy el concepto de calidad total está arraigado en una sociedad industrial de los países desarrollados y los países en vía de desarrollo queriendo adoptarlos como suyos en los diversos campos de su actividad.

Eduards Deming fue el creador y difusor de principios, conceptos y método para la ingeniería de la calidad, adoptó una perspectiva sistémica y dinámica de la gestión de la calidad.

En 1950 presentó una “reacción en cadena de la realidad, el costo y la productividad”, que sostenía que la calidad tenía un costo. Al mejorar la calidad, decrecen los costos por la menor cantidad de errores cometidos, las menores demoras y la mejor utilización de las máquinas y materiales; el resultado es la mejora de la productividad que lleva a capturar mercados, el ofrecer mejor calidad a menores precios permitiendo así la prosperidad de la empresa.

En la misma época Deming presentó una perspectiva sistémica de la producción, en la cual se destaca la mejora continua de la organización a través de la cooperación de todas las partes interesadas: Proveedores, clientes, responsables del diseño de los productos o servicios y responsables de las etapas de producción, montaje, inspección y distribución.

2.1.3.1. Sistema de Conocimiento Profundo.

Deming destaca la importancia de los conceptos de sistema, la variación estadística, la teoría como fundamento de la práctica y la psicología como cuatro elementos necesarios para lograr el conocimiento profundo de la organización y su gente.

La visión sistémica de la organización hace hincapié en la consideración de las interrelaciones entre las funciones de una organización, así como en el estudio de los costos de la optimización parcial de ellos.

El rendimiento de una función debe medirse en términos de su contribución a los objetivos del sistema en su conjunto. La necesidad de la cooperación y comunicación entre las funciones aumenta con la interdependencia.

- a) Teoría de la variación estadística, se aplica a los procedimientos, la gente, las máquinas y los productos y servicios. Todos los productos y servicios son el resultado de procesos que presentan variación y pueden tener dos causas: aleatorios o asignables.

La detección de estas causas es tema de control estadístico de procesos (CEP) que permite realizar recomendaciones importantes para la toma de decisiones gerenciales y operativas.

- b) Teoría del conocimiento, la gente necesita comprender la teoría antes de llevarla a la práctica. El relato de experiencias y el uso de ejemplos no enseñan a menos que estén acompañados del estudio teórico.

En la práctica, la implementación de un sistema de calidad debe ser posterior a una comprensión profunda de sus pilares teóricos, ignorar esta norma puede llevar al caos.

- c) Psicología, para Deming cumple un papel de palanca motivadora, la gente difiere entre sí en cuanto a sus necesidades psicológicas y es una tarea del líder utilizar estas diferencias para optimizar el rendimiento del grupo.

2.1.3.2. Los 14 Puntos de Deming.

La misión de las organizaciones es mejorar continuamente la calidad de nuestros productos o servicios a fin de satisfacer las necesidades de los clientes.

Esto se logra generando un ambiente de integración y cooperación entre todos los participantes, si la organización consigue llegar a esta meta aumentará la productividad, mejora su posición competitiva en el mercado, ofrecerá una ganancia razonable a los accionistas, asegurará su existencia futura y brindará empleo estable a su personal.

Para facilitar el logro de tal meta de mejoramiento Deming propuso su sistema de catorce puntos que son:

1. Crear constancia de propósito en la mejora de los productos y servicios; para ser competitivos, innovando y mejorando constantemente.
2. Adoptar la nueva filosofía, hacer de la calidad una nueva religión.
3. Suspender la dependencia de la inspiración masiva, la calidad no resulta de la inspiración, sino de la bondad de los procesos.
4. Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base del precio.
5. Mejorar constantemente y siempre el sistema de producción y servicio, para mejorar la calidad y la productividad.

6. Institucionalizar el entrenamiento.
7. Adoptar e institucionalizar el liderazgo, significa ayudar a la gente a hacer un trabajo mejor.
8. Eliminar el miedo, es necesario que la gente se sienta segura en su trabajo para que mejore la calidad y la productividad.
9. Derribar las barreras entre las áreas del personal, el trabajo en equipo es clave.
10. Eliminar slogans, exhortaciones y metas para los operarios, no ayudan a realizar un trabajo.
11. Eliminar estándares de trabajo que prescriban cuotas numéricas.
12. Eliminar las barreras que impiden al trabajador de sentirse orgulloso de su trabajo.
13. Estimular la educación y el entrenamiento permanente para todos.
14. Realizar acciones para lograr la transformación.

Hay que tomar en cuenta que para establecer estos catorce puntos debemos de considerar el tipo de institución donde se quiere desarrollar para poder adaptarlos a su realidad. Y optimizar la calidad de su desempeño laboral.

2.1.3.3. Fundamentación Teórica:

La calidad total provoca una reacción en cadena.

En un proceso por conseguir la calidad entran en juego los siguientes factores:

Clientes (Alumnos).

Necesitamos comprender sus necesidades actuales y futuros.

Satisfacer tales necesidades.

Lograr que nos reconozcan como proveedor innovador de alta calidad y bajo costo.

Forjar relaciones de largo plazo con ellos.

Personal (Docentes).

Se requiere un trabajo en equipo.

Prevención, no corrección de defectos.

Capacitación como proceso continuo.

Motivación a participar en el mejoramiento incesante del proceso.

Iniciativa, innovación y toma de riesgos necesarios para el desarrollo.

Comunicación libre y abierta de ideas y opiniones.

Responsabilidad y autoridad desplegados lo más cerca posible al nivel donde se realiza el trabajo.

Inversionistas

Estamos obligados a:

Mejorar incesantemente la calidad y la posición competitiva.

Ofrecer ganancias razonables a los accionistas.

Proveedores (Padres).

Debemos:

Integrarlos a la organización.

Involucrados con el compromiso del mejoramiento incesante.

Establecer con ellos vínculos a largo plazo.

Sostener con ellos relaciones que se basen en la confianza.

Comunidad.

El compromiso es:

Trato justo, ético y profesional con todos los integrantes de la comunidad.

Influencia positiva sobre la comunidad.

Difusión amplia de nuestras operaciones ante la colectividad.

La calidad total podría considerarse como una propuesta novedosa en la búsqueda de calidad en el trabajo desde la visión integradora del proceso - producto, propuesta que se centra en la actitud o cambio de mentalidad de todos los que intervienen en las organizaciones e instituciones, es una cultura de la gestión que implica no sólo la cooperación de todo el personal, sino el compromiso y la actitud de esforzarse por ser mejor.

Escámez (1988). “La calidad se centra en el proceso y en el producto, son elementos de una misma realidad, ya que el proceso se caracteriza, en su calidad, por el producto que consigue y el producto es la consecuencia del proceso que desarrolla”.

Por la importancia que tiene esta teoría en la gestión de calidad de las instituciones, es que sirve de base para nuestro trabajo.

Es que al adoptar los principales aportes de esta teoría antes mencionada y aplicarlas a la educación, buscamos la calidad educativa la cual centra su atención en el alumno (cliente) y que para ello se hace necesario mejorar y optimizar la gestión de manera continua, teniendo en claro sus objetivos, sus propuestas didácticas y pedagógicas, sus procesos de gestión, sus estructuras.

Esta reforma de calidad total, son de naturaleza continua y deben realizarse con la constancia de toda la comunidad educativa, proveedores (padres) personal (docentes) buscando el mejoramiento común, continuo, personal y colectivo, creando un ambiente de aprendizaje en colaboración y capacitación permanente.

La mejora de la calidad de sus procesos determina la calidad de sus productos.

2.1.4. 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.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley. 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, del SINEACE, cuyos objetivos son los siguientes:

- a) Contribuir a mejorar la calidad de los servicios educativos en todas las etapas, niveles, modalidades, formas, ciclos y programas e instituciones del país.
- b) Contribuir a la medición y evaluación de los aprendizajes en el sistema educativo

- c) Asegurar a la sociedad que las instituciones educativas que forman parte del sistema cumplen los requisitos de calidad y realizan su misión y objetivos.
- d) Acreditar instituciones y programas educativos, así como certificar competencias laborales y profesionales.
- e) Garantizar el funcionamiento transparente de los órganos operadores.
- f) Desarrollar procesos de certificación de competencias profesionales

Esta ley norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, define la participación del Estado en ellos y regula el ámbito, la organización y el funcionamiento de este sistema de evaluación y a lo que se refieren en los artículos 14º y 16º el Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país

En el artículo 12 menciona aspectos sobre la autoevaluación y la conceptúa como el proceso de evaluación orientado a la mejora de la calidad, y llevado a cabo por las propias instituciones educativas o programas educativos con la participación de la comunidad educativa, es decir, estudiantes, egresados, docentes, administrativos, autoridades, padres de familia, y grupos de interés. La autoevaluación que realiza la institución educativa puede formar parte del proceso de acreditación, así como también puede ser independiente del mismo, como componente del proceso de autorregulación.

Cuando la autoevaluación se realiza con fines de acreditación, la institución o programa utilizará los estándares, criterios y procedimientos aprobados por el órgano operador correspondiente.

El resultado de la autoevaluación se registra en un informe que es remitido a la entidad evaluadora para su estudio, con la documentación de respaldo que corresponda. La estructura del informe de autoevaluación y la documentación de respaldo son establecidas por el órgano operador.

En la etapa de autoevaluación, es la propia institución la que se evalúa y compara sus resultados con los estándares de calidad, así determina su nivel de logro e implementa acciones de mejora.

2.2. BASE CONCEPTUAL

2.2.1. Las Ciencias de la Educación y la Calidad Educativa

Es necesario conocer los conceptos de las Ciencias de la Educación:

2.2.2. La Pedagogía como Ciencia, y su importancia en la optimización de la Calidad Educativa.

Considerada primero como el ARTE DE ENSEÑAR, la Pedagogía se la tiene en la actualidad como una ciencia particular, social o del hombre, que tiene por objeto el descubrimiento, apropiación cognoscitiva y aplicación adecuada y correcta de las leyes y regularidades que rigen y condicionan los procesos de aprendizaje, conocimiento, educación y capacitación. Se ocupa, en su esencia, del ordenamiento en el tiempo y en el espacio de las acciones, imprescindibles y necesarias que han de realizarse para que tales procesos resulten a la postre eficiente y eficaces, tanto para el educando como para el educador.

El sustrato metodológico de la Pedagogía como ciencia es materialista y dialéctico. Es una parte importante en el contexto de la concepción sistémica de la Ciencia, de aquí que en su avance y perfeccionamiento intervengan el de otros campos que abordan diferentes aspectos de la realidad material y social, de manera concatenada y unitaria.

En el desenvolvimiento de su praxis, la Pedagogía toma en consideración las direcciones que se

han de seguir para que, en el de cursar del proceso de enseñanza, se logre el mayor grado posible de aprendizaje, con un esfuerzo mínimo y una eficiencia máxima, premisas si se quiere del conocimiento imprescindible que, en base de una relación costo-beneficio aceptable de todo tipo, garantice una educación y capacitación en correspondencia con las necesidades reales de su sujeto-objeto de trabajo.

2.2.3. La Didáctica y su relevancia en el proceso educativo para optimizar la Calidad Educativa

La **Didáctica** se concibe como una disciplina que estudia las prácticas de enseñanza que presenta fuertes relaciones con otras disciplinas del campo pedagógico, fundamentalmente, la Filosofía de la Educación, la **Psicología Educativa**, la **Política Educativa**, la **Historia de la Educación** y la **Sociología de la Educación**. Las distintas tradiciones históricas en su seno han contribuido a marcar la definición de su objeto y la naturaleza del saber que intenta producir, caracterizado por la constante articulación entre dimensiones descriptivas y normativas. El saber didáctico encierra una dosis considerable de complejidad en tanto la propia enseñanza, su objeto, reviste ese carácter. La **enseñanza** es una práctica social, institucionalizada, cambiante, en tanto la acción personal de un docente se desarrolló en momentos y contextos específicos, con grupos de estudiantes también particulares. El análisis de las situaciones de enseñanza nos revela su naturaleza inédita, incierta y multidimensional. Por otra parte, el carácter peculiar y complejo del saber didáctico puede atribuirse también a la constante articulación entre las dimensiones descriptivas, prescriptivas y normativas de su discurso. En efecto, la **Didáctica** no se limita a la elaboración de modelos de intangibilidad acerca de la enseñanza.

Desde sus orígenes, el pensamiento didáctico está comprometido con la intervención en los procesos educativos en vistas a promover buenas formas de enseñanza.²

2.2.4. CURRÍCULUM Y LA CALIDAD EDUCATIVA

El currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas. Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos. El concepto currículo o currículum (término del latín, con acento por estar aceptado en español) en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio; sino a todo aquello que está en juego tanto en el aula como en la escuela.

2.2.5. EL PROGRAMA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

La evaluación institucional es una necesidad no muy sentida y ejercitada.

Cada profesor actúa en su aula y se preocupa fundamentalmente de la evaluación de sus alumnos. No se concibe el trabajo colectivo del centro como una estructura en su funcionamiento.

La autoevaluación puede ser total (de todos los aspectos del centro) o limitarse a algunas parcelas concretas según las exigencias temáticas, la disponibilidad de tiempo y la urgencia en la solución de problemas. Puede analizar resultados de los estudiantes, de cómo se organizan los horarios, de cómo son las relaciones, de cómo se distribuye el espacio, de cómo se trabaja con distintos métodos, etc.

² FUENTE: Mialaret, Gaston. Ciencias de la Educación. Barcelona. oikos-tau, 1977.

Es frecuente que los centros, como cualquier organización, presenten fallos, errores de planteamiento, procesos inadecuados, niveles de logro manifiestamente insuficientes, que requieren cambios difíciles de lograr si no se modifican determinadas actitudes y concepciones desfasadas o erróneas sobre la enseñanza, la educación, la organización o la participación.

En ocasiones, los cambios implican la resolución de conflictos: los intereses contrapuestos, las diferentes formas de ver una realidad, los objetivos institucionales no aceptados o no asumidos personalmente por el personal, las formas autocráticas de gobierno o la dirección anárquica, pueden conducir a situaciones de desgobierno, de descoordinación, de luchas internas que se oponen de raíz al buen funcionamiento del centro.

También es posible que los cambios sean necesarios sólo porque, en determinadas dimensiones, la evolución del saber va aportando nuevos conocimientos cuya incorporación a la vida del centro y del aula producen de por sí unos efectos positivos.

Con la evaluación institucional es posible detectar los niveles, las funciones, las actitudes, las relaciones o comportamientos que ponen de manifiesto dificultades, problemas, conflictos e irregularidades. El estudio de los mismos permite, tras decidir un orden de prioridades, la toma de decisiones de mejora y la posterior evaluación parcial, localizada en tales aspectos, más detallada y profunda que la anterior.

Por lo tanto, es conveniente utilizar este instrumento evaluador en situaciones institucionales con la intención de mejora, para la recogida de información o la indicación de las diferencias y problemas detectados, para el diseño de intervenciones específicas y el seguimiento de un desarrollo a fin de asegurar su éxito, para la potenciación de aspectos considerados satisfactorios en función de una nueva situación, así como la incorporación de innovaciones, lo que supone una renovación y un crecimiento de la institución.

2.2.6. MODELO BÁSICO DE AUTOEVALUACIÓN

“Si se pretende llegar a una aplicación creativa del conocimiento y a una autonomía intelectual, el docente debe intentar desarrollar el pensamiento crítico con preponderancia sobre la eficacia de lo inmediato, lo cual tendrá que reflejarse ineludiblemente en el tipo de evaluación a realizar; una evaluación entendida como actividad crítica de aprendizaje” (ÁLVAREZ MÉNDEZ, 1993, P. 66), en la cual el error deje de ser un elemento de castigo o de penalización para convertirse en factor de aprendizaje.

En la corrección de exámenes, trabajos, tareas.... (acción que es indispensable para comprender el aprendizaje del alumno y poder evaluarlo), el profesor no debe reducirse a la función de simple calificador, sino ser un crítico (crítica que como actividad intelectual siempre ha de ser positiva y constructiva, basada en argumentos).

Se trata de entender el error como fuente de aprendizaje y no en términos de éxito/fracaso (escolar, académico...), de luchar por romper la idea que une la corrección a una peor calificación y el error a una peor nota.

Y así, la corrección no se hace sobre el alumno sino PARA el alumno; su finalidad es facilitar información PARA la formación del alumno.

Con el fin de lograr que la evaluación se convierta en la enseñanza de la autoevaluación hay que buscar (y por tanto promover) un análisis crítico por parte de los estudiantes respecto del trabajo realizado, esto es, la autocrítica.

Finalmente, existen una serie de razones que justifican la necesidad de la autoevaluación como una constante en el sistema educativo:

1. Una persona correctamente formada es aquella capaz de dirigir su propio aprendizaje; en esta línea, la principal tarea del profesor es hacerse innecesario lo antes posible y, por tanto, habrá que preparar al alumno para transmitir la función de la evaluación lo antes posible.

2. Existe un mayor dominio del contenido.

3. Si el principal valor educativo de un sistema o institución es educar para la honradez, y los propios implicados en ella niegan la autoevaluación del alumno por temor a que se ponga más «nota» de lo que se merece.

2.2.7. LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS COMPONENTES FUNDAMENTALES

La autoevaluación y la evaluación son componentes fundamentales de cualquier esfuerzo que se haga para producir algo de valor, la educación, son necesarias cuando se requieren:

Validas y hacer explícitas unos valores.

Examinar planes acciones y logros.

Mejorar un programa o Institución.

Por lo tanto, la evaluación es un componente fundamental de cualquier esfuerzo que se haga para producir algo de valor.

Así es preciso que se puedan ubicar los docentes en los tipos generalmente conocidos de evaluación que son:

Evaluación formativa: Cuando se centra en los procesos de desarrollo del desarrollo del objeto de evaluación para formular objetos o modificaciones en el funcionamiento.

Evaluación sumativa: Cuando se genera información que permite decidir si se mantiene, se modifica que se termina o se reemplaza un programa.

Evaluación por indicadores. Cuando se toman puntos referenciales de evaluación que están diversificados, por lo que hay mayor pertinencia con el medio y la institución educativa.

La autoevaluación, es un proceso autoformativo que permite que todos los estamentos e integrantes de las instituciones educativas reflexionen sobre sus expectativas, intereses y características de La educación que vienen desarrollando.

Es un mirarse a si mismo teniendo una visión del futuro traducida en características de calidad. Ese acto de autointerpelación colectiva tiene el propósito de descubrir los cambios a realizar en la perspectiva de ofrecer un servicio educativo de calidad.

La autoevaluación, por lo tanto, se constituye en el punto de partida inevitable en los procesos de mejoramiento continuo de la calidad, teniendo en cuenta que sus aprendizajes deben lograr que en la institución educativa se incorpore este proceso como parte de las actividades permanentes, es decir como parte de la cultura institucional. Esta evaluación se realiza en dos momentos:

Las Mejoras igualmente es un proceso, auto formativo debido a que como resultado de la autoevaluación las instituciones se proponen cambios a realizar y construyen acciones diversas que permiten seguir aprendiendo desde la ejecución de los proyectos de mejora educativa. Por tanto, es aprender a mejorar mejorando, salir del diagnóstico y transitar por la vía de la construcción de soluciones, en otras palabras, es hacer del discurso una práctica coherente y cotidiana.

La Autoevaluación y Mejoras tienen una duración que está por definir. Las experiencias nacionales e internacionales, al respecto tampoco tienen un tiempo de duración exacto, posiblemente debido a que los puntos de partida que tienen las instituciones para el desarrollo del mejoramiento de la calidad son heterogéneos y el tiempo dependerá del “tamaño” de la calidad existente. Para efectos experimentales se deberá realizar en el término de un año, a partir del cual se evaluará y se establecerán las proyecciones necesarias que permitan proponer rangos de duración compatibles con nuestra realidad.

2.2.8. LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La Autoevaluación y Mejoras es un proceso en el que intervienen los integrantes de la institución educativa: directivos, docentes, estudiantes, administrativos, personal de servicio, así como representantes de ex alumnos, padres de familia y otros que la institución crea conveniente.

Este es un proceso que requiere una fuerte dosis de motivación y de compromiso, de parte de todos los actores educativos, sin exclusión de ningún tipo, considerando que el mejoramiento es un proceso de construcción activo y, socialmente masivo. Por lo tanto, este proceso se desencadenará cuando todos los estamentos tengan la motivación y el compromiso correspondientes.

Eventualmente pueden participar especialistas en la materia en calidad de facilitadores de los procesos a desarrollar, pero ésta es una labor de acompañamiento, aleatoria, secundaria debido a que el rol fundamental y protagónico debe de estar en los estamentos mencionados.

1. Un punto importante en la autoevaluación que suele ser descuidado es la difusión y la sensibilización interna, para lo cual se debe tener en cuenta:
2. 1º.PROPÓSITOS

Esta primera actividad permitirá crear las condiciones más favorables para que toda la comunidad educativa participe motivada y se comprometa con el proceso de autoevaluación.

La motivación y el compromiso son fundamentales, por lo que se deben establecer estrategias que permitan que el proceso sea visto como una manera de relacionarse con sinceridad y con el afecto que requieren las buenas causas. Así mismo se debe desindividualizar la experiencia y empezar a delegar funciones por grupos como un mecanismo de fortalecimiento de capacidades de los actores educativos de la institución.

La participación y movilización masiva de los actores educativos deviene en una cuestión clave en el proceso porque ésta tiene que ver con la esencia de la autoevaluación, es decir, ser un proceso formativo, resultado del interaprendizaje y la recreación de las relaciones internas como un primer paso para el emprendimiento hacia las mejoras.

2º.- Las Tareas principales

Que básicamente son:

Identificar las personas más adecuadas para promover la motivación necesaria y crear nuevos compromisos

Promover reuniones entre las personas identificadas para definir estrategias de difusión y sensibilización de la experiencia a realizarse en la institución

Desarrollar las acciones de difusión y sensibilización en la institución.

3º.- LAS SUGERENCIAS

El director y las primeras personas convocadas pueden realizar la sensibilización y difusión mediante:

Reuniones de información y diálogo.

Círculos de comunicación

Materiales escritos, etc.

Esta actividad debe significar una real movilización interna que se proyecta a lo largo de todo el proceso como mecanismo de mantener viva la motivación y el compromiso de los diversos estamentos.

4º.- EVALUACIÓN EXTERNA

Es un proceso en el que interviene especialistas ajenos al programa. La evaluación externa detecta los problemas y dificultades, propone cursos alternativos de acción, pero no se compromete con la introducción de correctivas.

5º.- EVALUACIÓN INTEGRAL

Es un proceso de autoevaluación, contratación, comprobación de información sobre un programa y asesoría para su mejoramiento cualitativo, a través de observadores y facilitadores externos.

La evaluación integral presupone que el resultado de un proceso de autoevaluación puede ser fácil y rápidamente comprobados, mediante visita directa, por evaluadores externos.

El proceso es integral en la medida en que se aborda el objeto de evaluación en relación con su contexto con su ámbito de influencia.

2.2.9. GESTIÓN PEDAGÓGICA.

Son las acciones que realizan las organizaciones colegiadas en función del conocimiento, en la conducción y operación de una institución, donde los profesores tienen un papel central. Ellos mismos son profesionales para generar y aplicar los conocimientos. Son ellos quienes cuentan con la información para establecer las características propias que definen a la institución.

La gestión pedagógica es la función que define el rumbo de las instituciones educativas a partir de la implantación y operación de las decisiones académicas.

“Necesitamos una gestión pedagógica diferente, capaz de crear las condiciones suficientes para que los alumnos sean artífices de su proceso de aprendizaje y el docente un facilitador de este proceso”.

La ausencia de una adecuada gestión institucional es una causa relevante para el logro de un buen nivel educativo por lo que el éxito de las instituciones educativas radica en la capacidad de sus directivos y docentes para plantear objetivos pedagógicos correctos y en la habilidad para coordinar y dirigir esfuerzos organizacionales en la consecución de dichas metas.

2.2.9.1. Gestión Pedagógica centrada en el desarrollo de habilidades y competencias para aprender.

La gestión pedagógica además debe centrarse a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los niños y jóvenes, por lo que debe tender a la creación de condiciones para el desarrollo y formación de los alumnos de sus necesidades básicas de aprendizaje.

CLIMA ESCOLAR

Trabajar en un ambiente de respeto y confianza permite a los docentes asumir un compromiso con la práctica.

Fullan, 2000. “Son las muchas ventajas que aporta para el aprendizaje de los alumnos el clima de camaradería establecido entre los docentes de una escuela”.

El éxito de las escuelas depende de la cohesión de sus integrantes afianzada por lazos de amistad, respeto, cariño o confianza y no por mandatos autoritarios de quienes dirigen las instituciones educativas ya que fijar metas y objetivos comunes permite fortalecer el equipo de trabajo.

Por lo tanto, un buen clima escolar, es requisito indispensable para la gestión escolar.

TRABAJO EN EQUIPO:

Trabajar en equipo trae ventajas sobre los resultados que pueden ser mejores y en menos tiempo.

Pero para dar cumplimiento a esto debemos estar dispuestos a tomar acuerdos para establecer las metas y objetivos del equipo cuya distribución debe hacerse en base a las fortalezas de cada individuo y en el crecimiento global del equipo.

Estar conscientes y tener la intención de colaborar para el equipo, ya que cuando alguien se siente obligado y no comprometido con las tareas del equipo, puede convertirse en un obstáculo para los demás integrantes, por lo que necesitamos formarnos en y para la colaboración.

El trabajo en equipo requiere que cada integrante ponga a disposición de la organización sus habilidades individuales en el entendido que dé fortaleza al grupo.

Es importante alcanzar una cultura de colaboración y de trabajo en equipo ya que estos se convierten en condiciones básicas para el establecimiento de la gestión escolar.

CENTRAR LA ATENCIÓN EN LOS OBJETIVOS DE LA ESCUELA.

Es uno de los aspectos más importantes, ya que depende mucho de los objetivos que quiere alcanzar la institución para volcar todos sus esfuerzos hacia ella.

Ya que, si la institución educativa no tiene claro sus objetivos, entonces pierde de vista la orientación que le quiere dar a esta, terminando en cualquier parte menos en lograr una gestión pedagógica adecuada que garantice una educación de calidad.

Todos estos aspectos nos ayudan a comprender y nos brindan una orientación oportuna sobre la base en que se desarrolla nuestro trabajo.

2.2.10. CALIDAD EDUCATIVA INSTITUCIONAL.

En esta sociedad de la información genera un nuevo desafío que es el logro de una educación y una formación de calidad para todos.

La relevancia y la calidad de la formación inicial son pues cruciales y debe tender a proporcionar una enseñanza adaptada a las necesidades de todos los estudiantes, tanto los bien dotados como los desfavorecidos en un clima de altas expectativas, aplicación y aprendizaje cooperativo.

Ferrer sostiene: “En efecto para el logro de una educación de calidad para todos es ahora considerado un elemento fundamental para el desarrollo económico y social, tanto para el bienestar individual. Dado que el nivel educativo alcanzado por unas poblaciones considerado como un indicador fiable del capital humano y que este último se relaciona directamente con a competitividad económica y productiva”.

Es debido a esta sociedad en que vivimos que la educación se verá obligada al cambio desde su estructura, ya que es su labor preparar al hombre para que esta pueda hacer frente a todos los cambios que se genera. Para ello es necesario que brinde una educación de calidad a sus participantes.

Pero hay que tomar en cuenta que para hablar de una educación de calidad intervienen varios agentes y uno de ellos son los profesores.

Es necesario abrir una nueva etapa en la que recuperemos la figura central del profesor con la convicción de que la calidad de la enseñanza depende primordialmente de la altura del personal científico y pedagógico de los hombres y mujeres que animan nuestra educación.

Zarazaga dice: “El factor humano es el elemento central en la conquista de una mayor calidad de la educación que será imposible mientras tengamos unos cuerpos docentes descontentos respecto a su responsabilidad y desmoralizadas ante el escaso apoyo que reciben de nuestra sociedad, plantear este cambio de perspectiva exige un apoyo decidido de la administración educativa y del conjunto de la sociedad al trabajo de nuestros profesores”.

De allí que nosotros como docentes debemos prepararnos para enfrentar los cambios y poder ofrecer a nuestros niños una gama de alternativas, pero para ello debemos de tener una sólida formación básica y pedagógica debemos conocer y aplicar estrategias de aprendizajes adecuados y sobre todo sentirse comprometidos con la labor que desarrollamos.

Ferrer sostiene: “La exigencia de la calidad para todos tiene varias implicancias y obliga a combinar la calidad con la equidad, exige asegurar una atención efectiva a la diversidad en condiciones de igualdad y demanda la provisión de los recursos necesarios para permitir la mejora efectiva de la calidad.”

De esta manera cuando los docentes tienen muy en claro sus criterios y asumen sus responsabilidades dentro de su organización educativa, entonces sabrá que en esta nueva sociedad de la información se enfrenta a una nueva situación que es el “que enseñar”.

Aguilera sostiene: “la educación debe potenciar los procesos frente a los productos, los procedimientos frente a los contenidos, enseñar a pensar frente a enseñar pensamientos hechos, al desarrollo de habilidades de selección, análisis e interpretación de información más que proporcionarla, además el desarrollo de valores y criterios”.

Es nuestra tarea entonces establecer las estrategias de enseñanza que le permitan a los niños y niñas conocer su realidad en la que se desenvuelve y le permitan enfrentarse a las incertidumbres que se generan en su desarrollo.

Dado que los niños y niñas son el eje principal de la educación, es que se tiene la tarea principal de formar ciudadanos capaces de producir bienestar en un mundo globalizado y tecnologizado para que puedan contribuir al logro de una vida digna, justa y libre para todos.

Alvarez de Zayas dice: “La sociedad a partir de su estadio de desarrollo y sus aspiraciones conforma las características que deben poseer los hombres que aspiran a formar, los objetivos del proceso formativo. Lo fundamental en la educación es formar hombres, educarlos, desarrollarlos e instruirlos permitiéndoles resolver problemas o encargo social de preparar al hombre para realizar su desempeño o actividad laboral, en un cierto contexto social es “prepararlo para la vida”.

Esta preparación dentro del proceso formativo se realiza a través del proceso de enseñanza-aprendizaje donde el primero le corresponde al docente mientras que el segundo les corresponde a los niños y niñas. A ellos les compete el aprendizaje.

Todo este planteamiento en busca de la calidad educativa no solo compete al proceso formativo, sino que se hace necesario complementarlo con el desarrollo de una gestión adecuada dentro de la institución educativa ya que de otra forma no se puede pretender buscar la calidad sino se desarrolla y aplica un modelo de gestión eficiente y adecuada a los intereses que busca.

2.2.10.1. ¿Qué se sabe del concepto de calidad?

El concepto de calidad de la educación ha sido ampliamente usado en el ámbito educativo en los últimos años, sin embargo, no se precisa con exactitud lo que significa.

Las diferentes definiciones que sobre el término de calidad se han escrito están conectados con marcos conceptuales o concepciones, que condicionan el significado que diferentes sujetos otorgan el mismo término.

Verónica Edwards (1991) desarrolla una aproximación al concepto:

El concepto de calidad se presenta ambiguo y confuso, paradójicamente es ampliamente usado, pero nadie sabe con exactitud su significado. No está definido por un solo significado, es decir es un significante y no un significado y como tal puede adquirir múltiples significados.

En el concepto subyacen las definiciones de sujeto sociedad, vida y educación. Cualquier definición de calidad de la educación conlleva posicionamiento político, social y cultural frente a lo educativo.

Mirar la realidad educativa desde el ángulo de calidad implica un juicio que comprende el ser de la cosa. La calidad de la educación es un valor inherente a la realidad educativa. El concepto pertenece al orden del ser en tanto poder ser, se encuentra implícita una dimensión de futuro, de utopía o de deber ser.

La calidad es un juicio de valor sobre la realidad educativa, es un valor asignado a un proceso o producto educativo en términos comparativos. Se compara la realidad observada con un término deseable, el cual debe ser definido y se convierte en criterio de calidad.

Los criterios de calidad implican posicionamiento acerca de la sociedad, el sujeto y la educación, específicamente acerca de la sociedad, el sujeto y la educación, específicamente en lo relacionado con la concepción curricular que regula la práctica educativa.

Otra clasificación ofrecida por De Miguel (1914) presenta a la calidad como un concepto multidimensional, que puede ser operatizado en función de variables muy diversas:

Calidad como excepción, calidad como algo especial, excelencia en relación a estándares y basada en control científico, reputación de los centros educativos en función de sus medios y recursos.

Calidad como perfección o mérito: como consistencia de las cosas bien hechos, que responden a requisitos exigidos, centros que promueven la “cultura de la calidad”.

Calidad como adecuación a propósitos: adecuación entre los resultados y los fines u objetivos y en respuesta de las necesidades de los clientes.

Calidad como producto económico: centros eficientes en relación a costos y resultados y orientados hacia la rendición de cuentas.

Calidad como transformación y cambio: centrada en evaluación y mejora institucional, en la rendición de los alumnos y desarrollo cualitativo de la organización.

2.2.10.2. Características de la calidad educativa:

Según Cano García la calidad de la Educación tiene ciertas características referidas a:

La relatividad, subjetividad, complejidad o la ambigüedad; es relativo y subjetivo porque está impregnado de valores, existen una variedad de definiciones que expresan diversas ideologías, culturas y diferentes enfoques pedagógicos por lo que el tema de la calidad educativa se torna complejo y ambiguo, especialmente cuando sobre un mismo elemento de análisis existan una variedad de enfoques y tratamientos metodológicos.

Variabilidad: por ser un concepto relativo y dinámico que depende de los momentos históricos. Es variable a lo largo del tiempo y el espacio, de los parámetros ideológicos, económicos, pedagógicos, por lo tanto, es necesario reconocer que la calidad no es algo absoluto ni estático.

Diversidad: la calidad puede resultar diversa en función de los distintos enfoques y metodologías que sobre la calidad existen y desde los diferentes ángulos de poder donde se determina la lucha por la calidad.

Temporalidad: la planificación de la educación y los cambios de políticas educativas sucedidas por las coyunturas políticas, sociales y económicas del país cada cierto tiempo, determinan el cambio cultural para encarar una nueva modalidad de calidad educativa.

Sustentabilidad política: A medida que la calidad se encare a partir de evaluaciones específicas o se fundamente a partir de procesos de reflexión y búsqueda compartida de mecanismos de calidad, representan la toma de decisiones políticas, cargados de fundamentos teóricos metodológicos, impregnada de valores y de posiciones ideológicas.

2.2.10.3. Características, Factores y elementos en la calidad de la educación.

La matriz de las características de la calidad Educativa se agrupa en seis factores:

1. Desarrollo Institucional.
2. Gestión, Organización y Administración.
3. Procesos Pedagógicos.
4. Docentes.
5. Estudiantes y Egresados.

6. Recursos físicos y financieros

La calidad de la educación depende de una serie de factores que influyen en ella como son:

El profesorado.

Los alumnos.

El currículum.

La organización y gestión del centro educativo.

El proceso de enseñanza-aprendizaje.

Recursos.

Frente a esta encontramos algunos enfoques basados en el producto que hacen referencia al rendimiento del sistema educativo, al centro educativo, al alumnado y muchas veces a la inspección y supervisión.

Los enfoques que se centran en el proceso, se inclinan más hacia los elementos del profesorado, la construcción curricular el proceso enseñanza-aprendizaje y la organización del centro escolar.

Dada la importancia de estos elementos dentro del sistema educativo, es que compartimos el interés por el proceso en sí. Ya que la labor del docente orientado esté hacia la búsqueda de criterios de excelencia, el currículo orientado a los intereses sociales, culturales propios de su época, un proceso de enseñanza-aprendizaje orientado al desarrollo de capacidades y actitudes que prepare al niño para que su época y sobre todo una organización del centro educativo que favorezca y garantice los objetivos institucionales, marcan el camino para el logro de la calidad educativa.

2.2.10.4. Hacia la calidad educativa lineamientos políticos.

Las principales políticas educativas que el gobierno peruano se propone y que considera prioritarios durante el periodo 2006-2011 están orientadas a la equidad educativa y al mejoramiento de la calidad de la educación. Sin dejar de lado la importancia de la equidad dentro del proceso educativo, vamos a centrarnos en las políticas priorizadas al mejoramiento de la calidad educativa:

Fomentar la eficacia de la educación básica para revertir el fracaso escolar y mejorar los logros de aprendizaje de los alumnos.

Impulsar la participación de los municipios en la gestión educativa.

Promover el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Enfrentar los actos de corrupción del sector.

Fomentar la participación ciudadana.

Elevar la calidad de la profesión magisterial

Mejorar la infraestructura educativa.

Frente al interés del estado y de todos los que formamos parte de la sociedad peruana, es que nos sentimos motivados a querer colaborar con el logro de estos objetivos, nacionales en beneficio de los niños y jóvenes y de toda la sociedad en su conjunto.

2.2.10.5. Calidad de educación para todos:

Consenso político-pedagógico auspiciado por la UNESCO, UNICEF, PNUO y el Banco Mundial donde los países asumieron el compromiso de desarrollar la universalización de una educación básica de calidad en todos los niveles de enseñanza básica y la democratización de la gestión educativa.

La calidad de educación para todos implica un ambiente cualitativo de trabajo en las organizaciones educativas mediante la institucionalización de conceptos y prácticas, tanto técnicas como administrativas, capaces de promover la formación humana sostenible y la calidad de vida de estudiantes, profesores y funcionarios técnicas-administrativas.

Estos conceptos sugieren organizar las instituciones educativas y sus procesos administrativos y pedagógicos con racionalidad y pertenencia para que puedan contribuir efectivamente a la construcción y distribución del conocimiento y a la prestación de otros servicios relevantes para la comunidad y la sociedad como un todo.

En este contexto se plantea que la calidad de la gestión educativa es una de las variables que explican la calidad de la educación en sí misma, definida a la luz de las transformaciones internacionales que afectan la calidad de vida en todo el mundo.

Por lo que los principios normativos y universales de los paradigmas tradicionales de administración deben dar lugar a la adaptabilidad y la flexibilidad en función de características concretas. Las nuevas perspectivas de administración de la educación valoran simultáneamente la calidad de los insumos de los procesos administrativos y laborales de sus resultados.

Pues si el proceso administrativo falla en términos de racionalidad, eficiencia, transparencia y efectividad también falla la misión y el objetivo, servicios y los resultados. Por lo tanto, los procedimientos administrativos, los procesos técnicos y la misión de las instituciones educativas deben ser concebidas como componentes estrictamente articulados de un paradigma comprensivo de gestión para mejorar la calidad de la educación para todos.

2.2.11. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Una escuela de excelencia es aquella que ofrece calidad en todos y cada uno de sus productos y sus servicios, en primer lugar, a los estudiantes, así como a la sociedad que la concibió y creó para satisfacer las necesidades de la preparación de las nuevas generaciones.

Para lograrlo requiere la conducción consciente y en forma óptima de los procesos fundamentales que se desarrolla para la preparación del hombre.

De la práctica social se observa que la preparación de los ciudadanos de un país es una de las necesidades más importantes a satisfacer cualquier sociedad.

Una nación moderna requiere que todos sus miembros posean cierto nivel cultural que le posibilite desarrollar una labor eficiente.

Un país desarrollado, o que aspire a serlo, tiene que plantearse el objeto de que todos sus miembros están preparados para ejecutar un determinado papel entre las múltiples funciones que se llevan a cabo en el seno de dicha sociedad.

Un individuo está preparado cuando puede enfrentarse a los problemas que se le presentan en el puesto de trabajo y lo resuelve.

Martí dice: “Educar es depositar en cada hombre toda obra humana que le ha antecedido, es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive, es ponerlo a nivel de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote, es preparar al hombre para la vida”.

A la escuela se le signa la misión fundamental de la educación de las nuevas generaciones y de ser el centro de su ejecución por su carácter sistémico.

El proceso de enseñanza - aprendizaje, es el proceso que en su desarrollo resuelve el problema del desempeño de las mujeres y hombres en el seno de la sociedad, para que lleven a cabo su actividad social.

El aprendizaje es un proceso de construcción de conocimientos elaborados por los estudiantes en interacción con su realidad natural y social, haciendo uso de sus experiencias previas. La enseñanza es concebida como una acción generadora de un proceso eminentemente activo, donde los estudiantes construyen sus aprendizajes en interacción con su contexto, con sus compañeros, con los medios educativos y con su maestro”. (Ministerio de Educación. DCN).

El aprendizaje debe ser:

Significativo.

Deben corresponder a los intereses y edad evolutiva de los estudiantes, además es necesario que la información adquiera sentido, para el estudiante, para ello este debe conectarse con su experiencia previa.

Activo.

El estudiante aprende haciendo, cuando experimenta e interactúa con las personas y con los destinos materiales en los que adquiere conocimientos y los incorpora a su vida.

Intercultural.

La diversidad potencia el aprendizaje porque permite conocer, comprender y respetar los principios, costumbres, hábitos y valores que se dan en cada cultura.

Cooperativo e interactivo.

El aprendizaje del estudiante depende del contacto interpersonal con los maestros, compañeros y con su entorno, ya que le permite el intercambio de experiencias.

El objetivo del proceso de enseñanza - aprendizaje, es la aspiración que se pretende lograr en la formación de los ciudadanos del país y en particular de las nuevas generaciones, para resolver el problema.

Se organiza en el tiempo, en cierto intervalo de tiempo en correspondencia con el contenido a asimilar y el objetivo a alcanzar, así mismo se establece una determinada relación entre los estudiantes y el profesor.

2.2.11.1. Caracterización de Proceso de Aprendizaje:

La formación de la personalidad de los estudiantes se alcanza como consecuencia del desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, durante el cual los estudiantes dominan el contenido del aprendizaje.

Dichos contenidos poseen tres dimensiones: los conocimientos, las habilidades y los valores.

En el aprendizaje, se expresa la manera en que el hombre concreta en su pensamiento la realidad, codificada a través de los mencionados conocimientos, habilidades y valores.

El conocimiento, como la representación en el sujeto, en un plano abstracto del objeto de estudio, en todas sus características conceptuales: cualidades, propiedades, rasgos, atributos entre otros; así como las relaciones entre ellos, principios, leyes, todo matizado por la interpretación de la subjetividad de cada personalidad de cada escolar.

La habilidad, como la manera en que el sujeto establece las relaciones con el objeto de estudio, por medio de operaciones y acciones que, con relativa independencia, está condicionada por el objeto, pero también por el sujeto que lo estudia.

El valor y el sentimiento, que establece la significación que demuestra en el sujeto dicho objeto, así como, el sentido que el mismo ejerce sobre el sujeto.

2.2.11.2. El proceso de Enseñanza-Aprendizaje:

Clasificación de acuerdo a los Niveles de Acercamiento a la Vida:

La actividad laboral contemporánea cada día más automatizada, compleja, interdependiente, profunda, en fin, científica, la educación entonces, tiene que ser a su vez más social, motivante, afectiva, sugestiva que refleje los intereses y necesidades de los productores, en el seno del proceso formativo.

Todo lo que se posibilite el desarrollo de las fuerzas productivas a escala social e incluso universal, en aquellas sociedades que más estimulen el que todos los ciudadanos se desarrollen en los múltiples aspectos de la actividad humana, conforma una ética que se traslada, en el proceso educativo a las nuevas generaciones.

El proceso tiene que ser fundamentalmente laboral e investigativo. El estudiante se educa como resultado de su preparación para trabajar, haciendo uso de la metodología de la investigación científica como instrumento básico para hacer más eficiente su labor.

El proceso de enseñanza aprendizaje tiene un carácter laboral porque éste es la vía fundamental de la satisfacción de las necesidades y de la transformación del hombre.

Es investigativo, porque la investigación científica ofrece el instrumento, la metodología para resolver los problemas y hacer eficiente su labor.

Además, debe ser académico, ya que el estudiante para su educación debe apropiarse de parte de la cultura de la humanidad, en ocasiones de un modo abstracto.

Es decir, lo laboral se identifica con la vida y lo académico es una abstracción, una modelación, una aproximación a la vida, pero imprescindible para la preparación del educando.

2.3. DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Es nuestro trabajo de investigación se hace uso frecuente de términos que se ha creído conveniente definir para una mejor comprensión del presente: Aprendizaje:

Proceso de construcción de conocimientos elaborados por los estudiantes en interacción con su realidad natural y social, haciendo uso de sus experiencias previas, (Diseño Curricular Nacional)

2.3.1. Autoevaluación:

Método que consiste en valorar uno mismo su propia capacidad, así como la calidad del trabajo realizado, en especial en el campo pedagógico. (Diccionario de la Real Academia Española)

2.3.2. Calidad:

Es el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren la aptitud de satisfacer necesidades explícitas o implícitas, proviene del vocablo quilitas-atis. (Diccionario de Real Academia Española).

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín qualitas y según el diccionario de la real academia española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. El término en si resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos mas importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo.

2.3.3. Calidad educativa:

Valoración del nivel de eficacia y eficiencia de un conjunto de elementos técnico-pedagógicos de un sistema educativo en un periodo determinado. Es aquella que se concreta en el producto final: el alumno, con responsabilidad de todos los agentes educativos, beneficia al plantel y a la comunidad en su conjunto.

(Diccionario Pedagógico: José Carlos Mariátegui)

2.3.4. Coordinación:

Se plasma a través de coordinaciones en: comités, comisiones, equipos de trabajo.

2.3.5. Control:

Acciones de supervisión, evaluación, verificación, orientación, retroalimentación.

2.3.6. Enseñanza:

Concebida como una acción generadora de un proceso eminentemente activo, donde los estudiantes construyen sus aprendizajes en interacción con su contexto, con sus compañeros, con los medios educativos y con su maestro (Diseño Curricular Nacional).

2.3.7. Estrategias:

Técnica y conjunto de actividades destinadas a conseguir un objetivo.
(Diccionario de la Real Academia Española)

- Estrategia:

Conjunto de operaciones psicológicas complejas con un propósito bien definido y que está compuesto por diferentes acciones y por modificaciones de manera flexible para adaptarse a diferentes contextos. (Diccionario Pedagógico ANEI-WAECE)

2.3.8. Dirección:

Toma de decisiones, delegar funciones, desconcentra y descentraliza. Persona o conjunto de personas encargadas de dirigir una empresa, establecimiento o sociedad.

(Diccionario de la Real Academia Española)

2.3.9. Gestión:

Acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales. En esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica.

2.3.10. Gestión educativa:

Término de origen anglosajón que suele traducirse al castellano como “dirección”, “organización”, “gerencia”.

Desde la teoría organizacionales un conjunto de procesos teórico – prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales.

Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción. Ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático.

(Módulo III: Administración Estratégica).

GESTIÓN EDUCATIVA: Es la capacidad que tiene la comunidad educativa para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar los procesos y recursos de la escuela, como soporte de las acciones de aprendizaje y enseñanza que se desarrollan en el aula³.

Disciplina que busca comprender y orientar las múltiples interrelaciones que desarrollan las personas que integran las organizaciones educativas, en la consecución de los propósitos institucionales⁴.

2.3.11. Gestión pedagógica

Son las acciones que realizan las organizaciones colegiadas en función del conocimiento. En la conducción y operación de una institución a los profesores de tiempo completo tienen un papel central, ellos mismos son profesionales para generar y aplicar los conocimientos. Son ellos quienes cuentan con la información para establecer las características propias que definen a la institución. La gestión pedagógica es la función que define a la institución. La gestión pedagógica es la función que define el rumbo de las instituciones educativas a partir de la implantación y operación de las decisiones académicas. (Módulo III: Administración Estratégica).

³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Taller de Capacitación en Gestión para Directores de Educación Básica Regular. Arequipa, 2004. Pág. 1.

⁴ MARCO, Walter y COJAL, Bernardo. Gestión Educativa. Lambayeque. Pág. 17.

2.3.12. Organización:

Establecemos: Funciones estructura, cargos, métodos, procedimientos, sistemas. (Diccionario Pedagógico AMEI-WEACE)

Planificación: Dentro de ella puntualizamos acciones como: diseño, diagnóstico, objetivos, metas, estrategias, presupuesto, planes, programas, proyectos. (Diccionario Pedagógico AMEI-WEACE)

PROCESOS PEDAGÓGICOS: Es el conjunto de hechos, interacciones e intercambios que se producen en el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro o fuera del aula⁵.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE: La capacitación es un proceso por el cual el individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que promueve, fundamentalmente un cambio de actitud. En este proceso se estimula la reflexión sobre la realidad y evalúa la potencialidad creativa, con el propósito de modificar esta realidad hacia la búsqueda de condiciones que permitan mejorar el desempeño laboral⁶.

⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2004). Reglamento de Educación Básica Regular, artículo 23, Capítulo 3, Título Cuarto.

⁶ MARCELO, W y COJAL, B. Gestión Educativa. Lambayeque-Perú. Pág. 155.

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Y PROPUESTA

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA:

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de los instrumentos aplicados.

La interpretación de los resultados se realizó usando técnicas estadísticas que a continuación se detallan:

Encuesta aplicada a Docentes y Padres de familia:

CUADRO Nº 01

INVESTIGACIÓN PREVIA DEL CONTEXTO

¿Se realiza un diagnóstico previo para conocer las prioridades del contexto?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	F	%	F	%
a. Nunca	5	84	10	83
b. A veces	1	16	02	17
c. Siempre	-	-	-	-
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de familia-Agosto 2008.

De los datos que se muestran en el cuadro Nº 01 el 84% de los docentes y el 83% de los padres de familia opina que nunca se realiza una investigación previa del contexto.

De lo anterior se infiere que los docentes están descuidando y/o perdiendo la perspectiva de lo importante que es conocer el contexto en el cual se va a trabajar, ya que el desconocimiento de esta imposibilita conocer los ideales, costumbres, necesidades, en sí su idiosincrasia lo que resulta fundamental para planificar adecuadamente el trabajo que se va a realizar.

El desconocimiento del contexto nos limita las posibilidades de tener un amplio conocimiento de la gran variedad de oportunidades, fortalezas que nos puede ofrecer y poder aprovecharlos para nuestra labor, a la vez conocer las amenazas para poder enfrentarlas acertadamente.

El reglamento de la Ley 2870 – SINEACE, menciona en el artículo 3 como uno de sus objetivos contribuir a mejorar la calidad de los servicios educativos en todas las etapas, niveles, modalidades, formas, ciclos y programas e instituciones del país. Para el cumplimiento de este objetivo como uno de los aspectos necesarios es importante conocer las prioridades del contexto considerando las necesidades e intereses de los estudiantes para la construcción y logro de aprendizajes.

CUADRO Nº 02

USO ADECUADO DE METODOLOGÍAS QUE POSIBILITAN LA CONSTRUCCIÓN DE APRENDIZAJES DEL ALUMNO

¿Emplean metodologías que propician el protagonismo del estudiante en su aprendizaje?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	3	50	8	67
b. A veces	3	50	3	25
c. Siempre	-	-	1	8
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008. Sucapuca C.

En el cuadro Nº 2, observamos que el 50% de docentes y 67% de padres manifiestan que nunca emplean metodologías que propicien el protagonismo del estudiante en su aprendizaje. Mientras que un 50% de docentes, indican que si a veces usan metodologías que ayudan en el proceso de aprendizaje.

Según Cano García la calidad de la Educación está referida a la **Diversidad**: la calidad puede resultar diversa en función de los distintos enfoques y metodologías que sobre la calidad existen y se utilicen desde los diferentes ángulos de poder donde se determina la lucha por la calidad.

Reafirmamos la importancia del conocimiento y uso adecuado de enfoques y metodologías que posibilitan la construcción de aprendizajes del alumno. Y que un buen docente debe utilizar para optimizar la calidad del proceso educativo en la formación integral de sus estudiantes.

CUADRO N° 03

TRABAJO INTERACTIVO

¿Participan los educandos en la planificación de las áreas que estudia?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	6	100	12	100
b. A veces	-	-	-	-
c. Siempre	-	-	-	-
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008. Sucapuca C.

La opinión mostrada por los docentes y padres de familia en relación al trabajo en equipo es como sigue:

El 100% de docentes y el 100% de padres de familia sostienen que nunca se realiza un trabajo interactivo, es decir que los estudiantes nunca participan en la planificación de las áreas que estudia, este acercamiento de % se debe a que los docentes no consideran importante la participación de los estudiantes en este proceso. La opinión para los padres acerca de la participación de sus hijos en la planificación de las áreas considera que nunca los hacen participar ya que los docentes creen que este trabajo sólo es de docentes.

Lo que se debe resaltar es lo relevante que es el realizar un trabajo en equipo en el desarrollo de la planificación como lo remarca Deming en el punto número 9 de su teoría de Calidad Total que sostiene que este trabajo es clave porque va a permitir la interrelación entre todos los agentes educativos para que de esa forma se puedan conseguir todos los objetivos propuestos.

CUADRO Nº 04

NECESIDADES E INTERESES DE LOS ALUMNOS

¿Se toman en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos al diversificar los contenidos?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	3	50	5	42
b. A veces	3	50	3	25
c. Siempre	-	-	4	33
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2007. Autora: Sucapuca C.

De los datos observados en el cuadro Nº 04, tenemos que un 50% de docentes y un 42% de padres de familia opinan que nunca se realiza una diversificación tomando en cuenta necesidades e intereses de los alumnos. Demostrando con ello la falta de trabajo planificado por parte de los docentes, los que conocen de la importancia que tiene este aspecto para el trabajo. Viéndose también que los padres tienen clara la noción que se cumple a medias este aspecto, considerando ellos lo perjudicial que es este para la educación de sus hijos.

Frente a esto resulta fundamental que toda gestión pedagógica oriente su trabajo poniendo énfasis en este aspecto, que es fundamentado en el Diseño Curricular Nacional, el cual sostiene que para el desarrollo integral de los niños y un adecuado trabajo se deben tomar en cuenta sus necesidades e intereses.

Así mismo en la Teoría de Calidad Total se plantea que se necesita comprender las necesidades actuales y futuras para poder satisfacer tales necesidades, de ahí la importancia de tomar en cuenta este aspecto.

CUADRO N° 05

TRABAJO SISTÉMICO, DESCENTRALISTA E INNOVADOR

¿Se fomenta el trabajo sistémico, descentralista e innovador?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	5	83	7	59
b. A veces	1	17	3	25
c. Siempre	-	-	2	16
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008. Sucapuca C.

Teniendo en cuenta los datos del cuadro N° 05 se observa que el 83% de los docentes y el 59% de los padres de familia opinan que no se realiza un trabajo descentralista e innovador en la institución.

Un trabajo descentralista en la organización es importante porque permite que las responsabilidades se compartan con cada uno de los integrantes, para que cada cual se sienta parte importante en el desarrollo de la institución y adquiera el compromiso de colaborar activa y oportunamente para lograr los objetivos propuestos.

Para Deming, la organización debe hacer hincapié en la consideración de las interrelaciones entre las funciones de una organización. Así mismo de los 14 puntos que plantea, el número cinco hace referencia a mejorar constantemente y para siempre el sistema de producción y servicio dando por sentada la importancia que tiene el innovar para una mejora constante en todo el sistema.

CUADRO N° 06

GESTION PARTICIPATIVA

¿Se realizan estrategias de gestión que estimulen y propicien su participación?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	F	%	F	%
a. Sí	2	33	5	42
b. No	4	77	7	58
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008.
Sucapuca C.

En el cuadro N° 06, observando los resultados, apreciamos que el 77% de docentes y el 42% de padres de familia sostienen que no se realiza una gestión debido a que la dirección es cerrada en cuanto a la receptividad de opiniones y/o sugerencias acerca de su gestión que fomenta su participación en asuntos referidos a la institución.

La diferencia entre un grupo y otro de docentes y padres de familia, sea quizás debido a la presencia constante, activa o esporádica de estos dentro de la institución, lo que genera que unos se sientan integrados y otros crean ser relegados. Por lo tanto, la dirección debe hacer evidente la apertura de contar con la participación activa de todos, ya que este es un proceso importante que se debe dar dentro de todos los aspectos de la organización. De esto depende el avance de esta en su conjunto, ya que si se sigue desarrollando una gestión que limita la acción y participación en la planificación de ciertas actividades que son relevantes y se hace necesaria la participación, opinión de los docentes y padres de familia para la toma de decisiones se hace necesario por lo tanto desarrollar una gestión que motive y fomente la participación de todos en beneficio de la institución.

CUADRO Nº 07

ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACIÓN

¿Se utilizan estrategias Gerenciales de Autoevaluación para optimizar la calidad educativa en la Institución?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	5	83	10	83
b. A veces	1	17	2	17
c. Siempre	-	-	-	-
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia - Agosto 2008. Sucapuca C.

La información del cuadro Nº 7 nos indica que el 83% de docentes y el 83% de los padres de familia opinan que no se realiza ninguna estrategia para la realización de una Autoevaluación de lo cual se infiere que es notoria la falta de aplicación de estrategias gerenciales de autoevaluación por parte de los agentes participantes para poder realizar una buena gestión, esto se confirma por el alto porcentaje mostrado.

La aplicación de estrategias dentro de la gestión pedagógica va a permitir adaptar recursos y habilidades que la organización necesita desarrollar para poder enfrentar las exigencias del entorno, lo que supone un aprovechamiento al máximo de las oportunidades que el medio ofrece para beneficio de la institución, buscando la calidad educativa.

En la TGS: fase 5: evaluación y seguimiento, tiene como propósito analizar los resultados de la autoevaluación frente a la toma de decisiones. En todos los casos se establecerá un plan de mejoramiento que permita consolidar las fortalezas y superar las debilidades encontradas, con el fin de buscar alta calidad en todos los procesos.

CUADRO N° 08

PLANIFICACION, ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE OBJETIVOS

¿Planifican, organizan y evalúan en forma conjunta objetivos comunes para el desarrollo de la Institución Educativa?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
<i>a. Nunca</i>	5	83	8	67
<i>b. A veces</i>	1	17	4	33
<i>c. Siempre</i>	-	-	-	-
<i>TOTAL</i>	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2007. Autora. Sucapuca C.

En el cuadro N° 8 se observa que un 83 % de los docentes y un 67% de los padres de familia opinan que no se planifica ni se organizan para elaborar objetivos en beneficio de la institución.

La opinión concordante entre docentes y padres de familia evidencia que efectivamente esta es una actividad que no se realiza en forma conjunta, eliminando de ahí una de las principales causas que generen esta investigación.

La planificación es una actividad básica que se debe realizar porque a través de ella se evita la improvisación fija la atención en los objetivos, orientando las decisiones para lograr los resultados deseados.

Sin las actividades previstas en la planificación no habría nada que organizar, además ésta debe ser cooperativa, participante, integral y flexible para entender todos los procesos intervinientes del quehacer educativo.

Y como se menciona en el reglamento de la Ley 28740 del SINEACE en el capítulo III del Mejoramiento de la Calidad Educativa, indica en uno de sus lineamientos la Integración de los procesos educativos en sus diversas etapas.

CUADRO N° 09

EVALUACIÓN DE OBJETIVOS

¿Evalúan el desarrollo de sus objetivos planificados?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	F	%	F	%
a. Sí	1	17	3	25
b. No	5	83	9	75
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia. Agosto 2008. Sucapuca C.

Teniendo en cuenta los datos presentados en el cuadro N° 09, se observa que un 83% de docentes y un 75% de padres de familia opinan que no se realiza una evaluación y reformulación de los objetivos que se plantean.

La marcada tendencia negativa de las respuestas de ambos grupos demuestra que no se tiene noción de lo relevante que es esta actividad ya que se puede medir los resultados, compararlos con los indicadores previamente establecidos para luego poder adoptar acciones correctivas. Pero sin la realización de esta acción no se tiene una visión clara del rumbo que toma la institución.

Según la TGS, lo importante es valorar la coherencia global del proceso y la coordinación de acciones que faciliten asumir la Autoevaluación de manera integral, y que frente a las debilidades permita plantear de forma inmediata planes de mejoramiento que tengan como finalidad reorientar los procesos para mejorar la calidad del proceso educativo sometido a evaluación, y asegurarle al Estado y a la sociedad, que cumple con los más altos requisitos de calidad. La evaluación de cada uno de los factores y demás aspectos involucrados, deben realizarse teniendo en cuenta los retos del país y de la Educación del Nivel Primario en el momento actual.

CUADRO N° 10

REPLANTAMIENTO DE OBJETIVOS

¿Se replantean los objetivos para mejorar el trabajo en la Institución Educativa?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	4	67	10	83
b. A veces	2	33	2	17
c. Siempre	-	-	-	-
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008. Sucapuca C.

Teniendo en cuenta los datos presentados en el cuadro N° 010 donde se observa que el 67% de docentes y un 83% de padres de familia opinan que nunca se replantean los objetivos en la institución educativa demostrando con ella la debilidad de los docentes en este aspecto ya sea por no saber de la importancia de ello para su trabajo, o caso contrario simplemente no lo hacen para evitar un excedente de trabajo. Los datos observados nos muestran un serio problema es que la base para la mejora de cualquier trabajo radica en el replanteamiento y/o reformulación de los objetivos, estos nos ayudan a reorientar, reordenar de acuerdo a los imprevistos propios del contexto y también a las necesidades del grupo.

El replanteamiento de los objetivos así mismo debe dirigirse sobre la base de una búsqueda de la calidad educativa, ya que la calidad se centra en el proceso que genera a la vez un producto siendo estos elementos parte de una misma realidad, por lo cual “la calidad del producto es consecuencia del proceso que desarrolla” (Escámez-1988), queda claro que el replanteamiento de objetivos es base para el direccionamiento del proceso y que todo docente o directivo debe ejecutar en su debido ámbito de acción.

CUADRO Nº 11

MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

¿Se sienten motivados al realizar su trabajo o su labor?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	1	17	4	33
b. A veces	5	83	8	67
c. Siempre	-	-	-	-
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes- Padres de Familia- Agosto 2008. Sucapuca C.

La información del cuadro Nº 11, nos indica que el 83% de los docentes y el 67% de los padres de familia no siempre se sienten motivados al realizar su trabajo ocasionado por la falta de incentivos o problemas diversos que se dan dentro de la institución, al igual los padres de familia no siempre están motivados para apoyar la labor en los diversos aspectos que se requiera en la institución.

La motivación es un aspecto fundamental que debe ser un eje transversal dentro de toda la institución, ya que es uno de los elementos del que depende la realización de un buen trabajo.

Debe ser tomado desde dos perspectivas, una donde los directivos deben tener la capacidad de motivar a su personal brindándole las condiciones necesarias y a participar en el mejoramiento del proceso (Teoría de la Calidad Total).

CUADRO N° 12

ENFRENTAR Y RESOLVER PROBLEMAS

¿Se forma a los niños para que enfrenten y resuelvan sus problemas?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	2	33	6	50
b. A veces	4	67	4	33
c. Siempre	-	-	2	17
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008. Sucapuca C.

Teniendo en cuenta los datos del cuadro N° 13, se observa que el 67% de los profesores reconoce que a veces se les forma a los alumnos para que puedan enfrentar y sobre todo resolver sus problemas. Esta actitud por su parte de los docentes es preocupante por lo que este es uno de los aspectos básicos a considerar dentro de las competencias que todo niño y niña debe adquirir para poder desenvolverse óptimamente en su contexto. En lo que respecta a los padres de familia un 50% de ellos, cree que nunca se realiza la función de formar a sus hijos para enfrentar sus problemas, esto debido a que son los padres los que evidencian los cambios en sus hijos y si existe algún tipo de aptitud para enfrentar sus problemas, que puede darse por la habilidad propia que tienen los niños y no porque en sus escuelas se los forme.

Este es uno de los aspectos que la gestión pedagógica se debe plantear desarrollar con mayor énfasis dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que se considera que un individuo esta preparado cuando puede enfrentarse a los problemas que se le presentan en su vida, su trabajo y los resuelve. (Zayas)

CUADRO Nº 13

RELACION ENTRE AGENTES EDUCATIVOS

¿Existe una buena relación entre todos los agentes educativos?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	F	%	F	%
a. Sí	2	33	4	33
b. No	4	67	8	67
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes-padres de familia-Agosto 200. Sucapuca C.

Un 67% de docentes y un 67% de padres opina que no existe una buena relación entre agentes educativos esto por lo que pueden considerar que no siempre están de acuerdo en todas las decisiones que se adoptan lo que implicaría ciertas desavenencias que pueden entorpecer la relación que existen entre ellos.

Entre todos los agentes educativos de la institución debe existir un buen ambiente por ser un aspecto de gran relevancia porque para que se lleve a cabo un buen trabajo, debe existir una adecuada relación de confraternidad, caso contrario el trabajo realizado se vería perjudicado con un clima donde se generaría todo tipo de conflicto que afectaría a la institución en todos sus niveles.

La gestión pedagógica debe promover el desarrollo de un trabajo dentro de un ambiente de respeto y confianza que permita a los docentes asumir un compromiso con la práctica.

CUADRO N° 14

LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

¿Se fomenta el liderazgo dentro de la institución educativa?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	Fi	%	Fi	%
a. Nunca	4	67	9	75
b. A veces	2	33	3	25
c. Siempre	-	-	-	-
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008. Sucapuca C.

De lo observado en el cuadro N° 14, el 67% de los docentes y el 75% de los padres de familia afirman que no se fomenta el liderazgo dentro de la institución educativa lo que resulta sorprendente que un aspecto de tal importancia, no se desarrolle dentro de la institución.

El liderazgo debe fomentarse y estar presente en los agentes que direccionan la institución y sus procesos que la confirman, ya que de ellos dependen el avance o éxito de toda organización. Deming a su vez en el punto número 7 de su teoría de Calidad Total, sostiene que se debe adoptar e institucionalizar el liderazgo, porque ayuda a la gente a realizar un buen trabajo. Además, el liderazgo debe fomentarse dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde se les estimule a los niños a desarrollar su capacidad de liderazgo para beneficio de la sociedad, generando una participación constante de estos en su medio. Favoreciendo la creación de una educación de calidad.

CUADRO N° 15

PARTICIPACION EN LA PLANIFICACION DEL PEI, PAT, PCIE, RI.

¿Participa usted en la formulación de documentos como son: PEI, PAT, PCIE, RI. de la Institución Educativa?				
ALTERNATIVAS	DOCENTES		PADRES DE FAMILIA	
	F	%	F	%
a. Nunca	4	67	12	100
b. A veces	2	33	-	-
c. Siempre	-	-	-	-
TOTAL	6	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes-Padres de Familia – Agosto 2008. Sucapuca

En el cuadro N° 15, se observa que un 67% de los docentes y un 100% de los padres de familia opinan que no participan en la formulación de los documentos como son: PEI, PAT, PCIE, RI. De la Institución Educativa

La opinión concordante entre docentes y padres de familia evidencia que efectivamente esta es una actividad que no se realiza en forma conjunta, eliminando de ahí una de las principales causas que genere esta investigación. La planificación de los documentos de la I.E. es una actividad básica que se debe realizar porque a través de ella se evita la improvisación fija la atención en los objetivos, orientando las decisiones para lograr los resultados deseados. Sin las actividades previstas en la planificación no habría nada que organizar, además ésta debe ser cooperativa, participante, integral y flexible para entender todos los procesos intervinientes del quehacer educativo.

Para hablar de Calidad educativa debemos usar el eslogan de Defensa Civil “La calidad educativa, es tarea de todos”.

El SINEACE menciona, La generación de una cultura de calidad de las personas, que implica su participación en el Planeamiento Estratégico Institucional para generar compromisos y mejora continua.

CUADRO Nº 16

AUTONOMIA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

¿Demuestra autonomía en su desarrollo profesional capacitándose y actualizándose permanentemente para mejorar su desempeño como formador?		
ALTERNATIVAS	DOCENTES	
	F	%
a. Nunca	4	67
b. A veces	2	33
c. Siempre	-	-
TOTAL	6	100

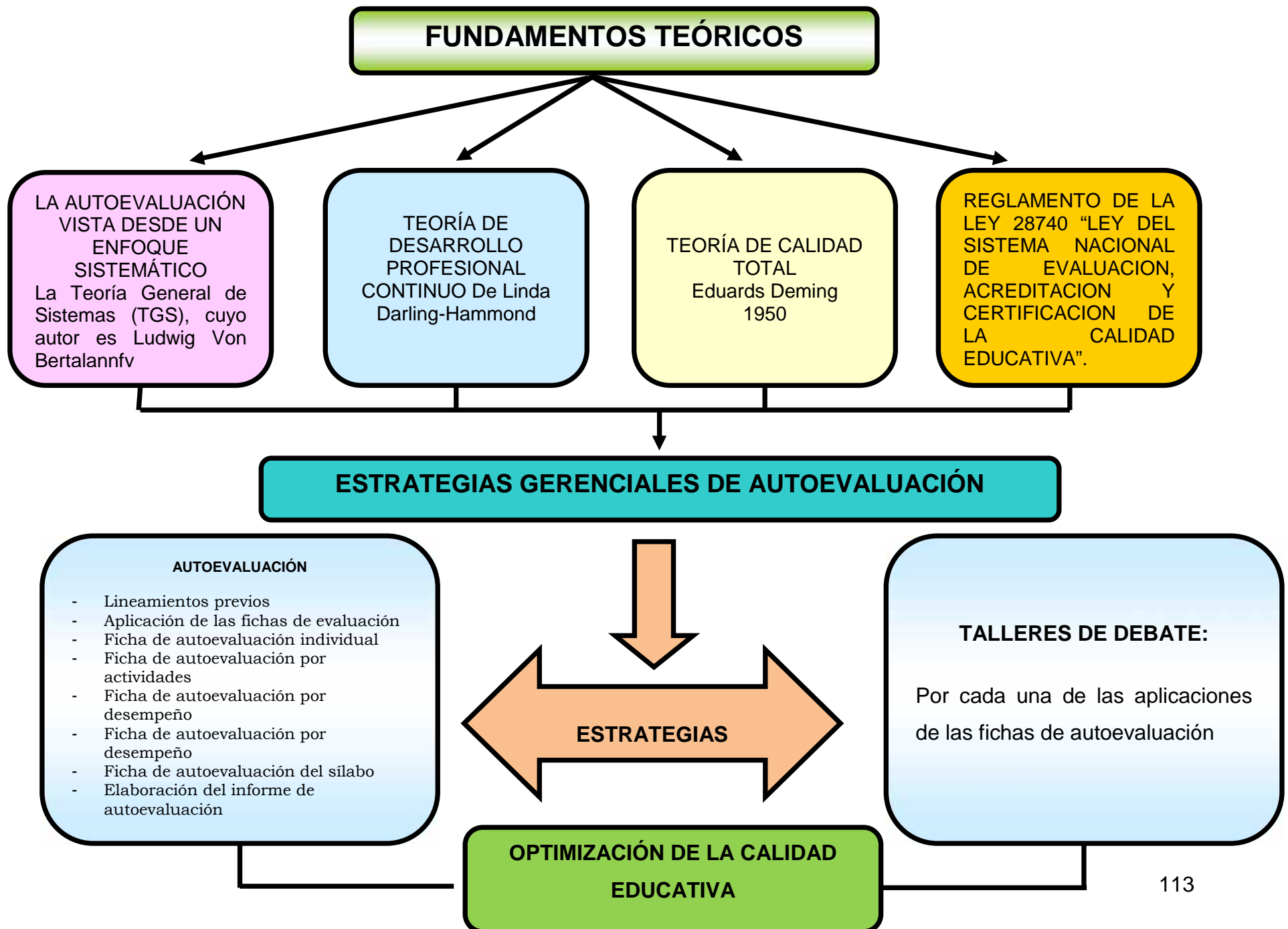
Fuente: Encuesta aplicada a Docentes– Agosto 2008.Sucapuca C.

El presente ítem fue aplicado sólo a docentes, y se observa que el 67% de docentes afirman que no se capacitan ni actualizan en forma permanente por diversas razones, el 33% manifiesta que sólo a veces se capacitan y actualizan, cuando se le invita u obliga, pero no lo hace porque busca oportunidades de capacitación.

Dice La Teoría de Linda Darling Hammond que: El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es un sistema flexible, guiado por el educador, en el que los educadores planifican experiencias de capacitación que con el tiempo resultan en un aprendizaje y experiencias de vida cada vez mejores, tanto para los estudiantes como para los educadores.

Un sistema de DPC no tiene fin. Los educadores efectivos buscan aprender y crecer en forma constante. Los sistemas de DPC deben estructurarse de manera tal que los educadores puedan revalorizar y modificar en forma periódica las experiencias de DPC que apoyan su crecimiento continuo.

3.2. ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACIÓN PARA AUTOMATIZAR LA CALIDAD EDUCATIVA



3.3. PROPUESTA: ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACION

3.3.1. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.

Las Estrategias que presentamos pretenden favorecer la autoevaluación en la Institución Educativa “Virgen de Chapi, soportándola en un proceso cuya planificación, organización, ejecución y evaluación esté a cargo de personas comprometidas con la institución y el proceso educativo, quienes deberán realizar un análisis crítico de su propio trabajo identificando los problemas, dificultades, aciertos y logros de la organización a la que pertenecen proponiendo las medidas correctivas que a su juicio procedan, con las que se comprometen actuar para garantizar el proceso permanente de mejoramiento y optimización de la calidad educativa de la institución.

Los docentes serán los responsables de tomar las decisiones que permitan elevar el nivel de la calidad educativa que se brinda en la institución luego de la autoevaluación. La propuesta considera la conformación de un grupo de trabajo, denominado Comisión de Autoevaluación la cual se constituirá entre tres y cinco integrantes, según el criterio de los miembros, quienes serán los responsables de llevar a cabo las acciones necesarias para el proceso de autoevaluación.

Cabe resaltar que los integrantes de la Institución Educativa deben tener conocimiento de que el sistema automatizado únicamente generará información cuyo análisis será responsabilidad de los involucrados en el proceso de autoevaluación, así como las decisiones tomadas para la mejora de las actividades institucionales y su respectivo seguimiento.

En el presente proyecto de planteamiento de estrategias cada una de ellas se desarrollará a través de la aplicación de fichas de autoevaluación a los docentes, luego de la aplicación de las fichas se realizará un debate de las mismas finalmente se elaborará el informe de la autoevaluación para luego proponer las mejoras.

Las denominaciones de las fichas de autoevaluación son las siguientes:

Autoevaluación individual del desempeño y su respectivo taller de debate.

Autoevaluación por actividades y su respectivo taller de debate.

Autoevaluación por desempeño y su taller de debate

Autoevaluación del sílabo y su taller de debate.

Elaboración del informe de autoevaluación.

Cada estrategia de autoevaluación a desarrollar, cuenta además con los objetivos, la metodología detallada por taller orientada esta, hacia la correcta aplicación de dichas estrategias propuestas con miras a mejorar la calidad educativa institucional.

3.3.2. FUNDAMENTACION DE LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES DE AUTOEVALUACION.

El modelo a desarrollar se fundamenta en las cuatro teorías usadas en el desarrollo de nuestra investigación que son:

La Teoría de la Autoevaluación vista desde un Enfoque Sistémico la Teoría General de Sistemas (TGS), cuyo autor es Ludwig von Bertalanffy, Teoría de Desarrollo Profesional Continuo de Linda Darling-Hammond, Teoría de Calidad Total: Edwards Deming. 1950, Reglamento de la Ley 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

Cada una de estas teorías sustenta el planteamiento de las diversas estrategias que buscan la optimización de la calidad educativa:

La autoevaluación vista desde un enfoque sistémico está relacionada con La Teoría General de Sistemas (TGS), cuyo autor es Ludwig von Bertalanffy (Biólogo Austriaco) afirma que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritos en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando estos elementos se estudian globalmente. En este sentido se considera un sistema complejo y abierto, en que el desarrollo académico, no es la suma de propósitos individuales sino el resultado colectivo de interacciones internas y externas, y en donde cada uno de sus componentes es considerado un organismo con dinámica propia que interactúa con los otros en cumplimiento de los propósitos institucionales para el desarrollo de la docencia, la investigación y la proyección social.

La Autoevaluación debe cubrir todas las acciones de la Institución Educativa en distintos frentes, actuando a través de la realización de tareas específicas.

Sin embargo, lo importante es valorar la coherencia global del proceso y la coordinación de acciones que faciliten asumir la Autoevaluación de manera integral, y que frente a las debilidades permita plantear de forma inmediata planes de mejoramiento que tengan como finalidad reorientar los procesos para mejorar la calidad del proceso educativo sometido a evaluación, y asegurarle al Estado y a la sociedad, que cumple con los más altos requisitos de calidad. La evaluación de cada uno de los factores y demás aspectos involucrados, deben realizarse teniendo en cuenta los retos del país y de la Educación del Nivel Primario en el momento actual, ya que la institución educativa en general hace parte de un sistema mayor en el cual se tienen compromisos con el desarrollo de la sociedad y del conocimiento.

La teoría de Linda Darling Hammond de Desarrollo Profesional Continuo en su Principio 8: Uso de Auto-evaluación Convalidada por un Panel manifiesta que la evaluación de los resultados del sistema de DPC incumbe al educador/aprendiz.

En momentos apropiados, el educador recaba evidencia de los efectos del desarrollo profesional continuo, que es luego convalidada por “críticos fraternos” que representan a un grupo más amplio de profesionales y consumidores. Los efectos de las experiencias de DPC deben estar relacionados con la instrucción del estudiante, la práctica docente y el crecimiento en la capacidad de la organización.

La Teoría de Calidad Total de Deming, quien en el punto número nueve plantea que el trabajo en equipo es clave y que con ello se derriba las barreras entre el personal.

Así mismo una gestión estratégica de autoevaluación toma como uno de los aspectos importantes al trabajo en equipo referido a la colaboración de todos con una visión compartida acerca de las concepciones y principios educativos que se quiere establecer partiendo desde el reconocimiento de sus debilidades y fortalezas. Propicia en los niños su participación activa y el rompimiento de su egocentrismo. La creatividad es una capacidad requerida en todas las entidades productivas y de servicio y en el plano educativo cobra importancia porque debe ser desarrollado en los directivos docentes y estos a su vez desarrollarlo en sus alumnos para lograr una eficiente labor.

La autoevaluación según el SINEACE, 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.

Así Como también La autoevaluación que realiza la institución puede formar parte del proceso de acreditación o ser independiente del mismo, como componente del proceso de autorregulación, para las mejoras continuas.

3.3.3. IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.

Las Estrategias Gerenciales de Autoevaluación responden a la preocupación de todos los agentes de la comunidad educativa de nuestra institución, ya que siendo nuestro objetivo principal brindar una educación de calidad a nuestros niños y niñas que participan en nuestro diario quehacer educativo y siendo la autoevaluación, un proceso autoformativo que permite que todos los estamentos e integrantes de la institución educativa, reflexionen sobre sus expectativas, intereses y características de La educación que vienen desarrollando.

Puesto que es un mirarse a si mismo teniendo una visión del futuro traducida en características de calidad. Ese acto de autointerpelación colectiva tiene el propósito de descubrir los cambios a realizar en la perspectiva de ofrecer un servicio educativo de calidad.

Este proceso de autoevaluación, por lo tanto, se constituirá en el punto de partida inevitable en los procesos de mejoramiento continuo de la calidad, teniendo en cuenta que sus aprendizajes deben lograr que en la institución educativa se incorpore este proceso como parte de las actividades permanentes, es decir como parte de la cultura institucional. A sí mismo las mejoras igualmente como proceso es auto formativo debido a que como resultado de la autoevaluación las instituciones se proponen cambios a realizar y construyen acciones diversas que permiten seguir aprendiendo desde la ejecución de los proyectos de mejora educativa. Por tanto, es aprender a mejorar mejorando, salir del diagnóstico y transitar por la vía de la construcción de soluciones, en otras palabras, es hacer del discurso una práctica coherente y cotidiana.

La Autoevaluación y Mejoras tienen una duración que está por definir. Las experiencias nacionales e internacionales, al respecto tampoco tienen un tiempo de duración exacto, posiblemente debido a que los puntos de partida que tienen las instituciones para el desarrollo del mejoramiento de la calidad son heterogéneos y el tiempo dependerá del “tamaño” de la calidad existente. Para efectos experimentales se deberá realizar en el término de un año, a partir del cual se evaluará y se establecerán las proyecciones necesarias que permitan proponer rangos de duración compatibles con nuestra realidad.

Sólo así podemos ostentar que brindamos una educación de calidad a nuestros principales agentes educativos que son los niños y niñas.

3.3.4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.

Los objetivos de la propuesta son:

3.3.4.1. Objetivo General:

Servir de herramienta de apoyo a la Institución Educativa para el proceso de autoevaluación institucional, recabando información para tomar decisiones orientadas a la mejora continua.

Ofrecer a los docentes de la institución educativa, como resultado de la autoevaluación, información relevante acerca del proceso educativo que les permita tomar decisiones para mejorar de manera permanente sus capacidades profesionales con la posibilidad de contribuir al progreso y optimizar la calidad educativa en la institución.

3.3.4.2. Objetivos Específicos:

Proporcionar una herramienta tanto cualitativa y cuantitativa, enriquecida por los criterios y experiencias de los actores del proceso enseñanza aprendizaje.

Fomentar y fortalecer los mecanismos de participación y colaboración que permitan el compromiso de los miembros de la institución educativa con el seguimiento de las acciones de mejora generadas en consenso por los grupos de trabajo.

Proponer una alternativa de solución para resolver el problema del tiempo de ejecución asociado con la realización de los procesos evaluatorios.

Fomentar la cultura de evaluación entre los miembros de la institución educativa.

Brindar la posibilidad de articular la autoevaluación con los procesos de evaluación externa (UGEL).

3.3.5. CONTENIDOS TEMÁTICOS DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACION.

Los contenidos a desarrollarse serán a través de la aplicación de fichas de autoevaluación:

Lineamientos previos.

Ficha de Autoevaluación individual por docente y su respectivo taller de debate.

Ficha de Autoevaluación del docente por sus actividades y su taller de debate.

Ficha de Autoevaluación del docente por su desempeño y su taller de debate

Ficha de Autoevaluación del sílabo y su taller de debate.

Elaboración del informe de autoevaluación.

3.3.6. METODOLOGIA DE LAS ESTRATEGÍAS DE AUTOEVALUACION.

La propuesta se desarrollará a través de un proyecto de aplicación de estrategias los cuales presentan la metodología que se detalla.

3.3.6.1. LINEAMIENTOS PREVIOS INTERNOS.

PRIMERO.- La conformación del equipo de trabajo debe estar en relación a los seis docentes que trabajan en la I.E., para lo cual a través del CONEI (2008), se convoque a la autoevaluación de la institución, para lo cual es preciso que se tenga:

*Un presidente

*Un secretario

*Un auditor interno.

*Los participantes.

Este Concejo de Autoevaluación, debe iniciar sus actividades en el mes de noviembre del 2009, para que la validez de los resultados se proyecte para el año escolar siguiente.

Las atribuciones deben ser:

*Evaluar en forma permanente el funcionamiento de la I.E., por cada año escolar, en relación a la propuesta de autoevaluación.

*Ponderar los informes del CONEI.

*Valorar los logros en relación a la misión, visión, objetivos y contenidos en el PEI.

*Proponer las medidas correctivas.

* Ejecutar la evaluación académica.

*Elevar a la UGEL respectiva el informe de autoevaluación.

SEGUNDO.- Información a la UGEL, para que tenga conocimiento del inicio de la autoevaluación y adopte las medidas pertinentes para el apoyo logístico.

TERCERO.- Incluir en el PEI, y en el PAT, de la I.E., el proyecto de innovación, para que se ejecute en parte del horario de trabajo escolar, la autoevaluación; esta parte debe ser ejecutada con plena participación de los docentes integrantes del equipo de trabajo, que implicará en un taller, presentar:

1º.- EL NOMBRE DEL PROYECTO:

“Estrategias Gerenciales de autoevaluación para optimizar la calidad educativa de la I.E. “Virgen de Chapi” de Coporaque. 2010.

2º.-JUSTIFICACIÓN.

De acuerdo a la necesidad de optimizar la calidad de la educación, a través de la investigación, se ha podido verificar que la I.E. “Virgen de Chapi” de Coporaque, necesita de una autoevaluación, ello conllevará a presentar un esquema operativo que hará que la entidad presente una organización y operatividad de mayor calidad.

La autoevaluación, se efectuará en el entorno a través de los mismos docentes, quienes a pesar de ser sólo 6, constituyen el número suficiente para poder ejecutarla.

El proceso educativo implica que en forma constante se vayan desarrollando las evaluaciones para poder superar los problemas, en este caso para tener un diagnóstico previo que permita ubicarnos en los problemas que están presentes en la acción docente y trazar los lineamientos más adecuados para superarlos, con el esfuerzo de los mismos docentes.

3º.- OBJETIVO

Diseñar, aplicar y ponderar un proyecto de autoevaluación que permita proponer medidas correctivas en el proceso educativo de la I.E. "Virgen de Chapi" de Coporaque.

4º.- ESTRATEGIA. OPERATIVA.

Se realizará en la I.E., con el concurso de todos los docentes, en forma interna, con el sistema de fichas de ponderación.

5º.- RECURSOS.

Con los que obtienen por ingresos propios y el apoyo de la UGEL, así como los que proporcionan los padres de familia a través de la APAFA.

6º.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. 2008

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Formación del equipo	Primera semana de julio	Integrantes de la comisión.
Información a la UGEL	Segunda semana de Julio.	Integrantes de la comisión.
Aplicación del cuestionario a docentes	Tercera semana de julio	Integrantes de la comisión.
Debate resultados del cuestionario	Segunda semana de agosto.	Integrantes de la comisión.
Aplicación de instrumentos de autoevaluación	Tercera y cuarta semana de agosto.	Integrantes de la comisión.
Aplicación de instrumentos de autoevaluación	Primera semana de setiembre.	Integrantes de la comisión.

Debate de resultados autoevaluación	Segunda semana de setiembre	Integrantes de la comisión.
Aplicación de evaluación del desempeño	Tercera semana de setiembre.	Integrantes de la comisión.
Debate de resultados del desempeño	Tercera semana de setiembre.	Integrantes de la comisión.
Análisis de la programación curricular	Cuarta semana de setiembre.	Integrantes de la comisión.
Debate sobre programación curricular	Primera semana de octubre	Integrantes de la comisión.
Diseño del informe	Segunda y tercera semanas de octubre	Integrantes de la comisión.
Presentación a la UGEL del informe	Primera Semana de noviembre	Integrantes de la comisión.
Inclusión en el PEI 2009	Segunda semana de noviembre.	Integrantes de la comisión.

3.3.6.2. APLICACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN INDIVIDUAL POR DOCENTE.

A) OBJETIVO DESAGREGADO.

Determinar mediante la autoevaluación las condiciones en que se está efectuando el trabajo del docente en la I.E. “Virgen de Chapi”.

B) ESTRATEGIA

Para la captación de la información se recurre a la motivación y el compromiso formal de los docentes que se dirigen hacia la autoevaluación.

C) INSTRUMENTO

Se empleará la ficha propuesta por el Ministerio de Educación a través de **CIBERDOCENCIA (2008)**, la cual ha sido acondicionada para el contexto de Coporaque, que comprende los siguientes aspectos:

- *Características personales de cada docente.
- *La planificación educativa.
- *La Dirección en la I.E.
- *El clima institucional.
- *Comportamiento de los docentes
- *Instancias directivas
- *Recursos materiales e infraestructura de la I.E.

El instrumento se observará en el anexo N° 02

TALLER DE DEBATE DE LOS RESULTADOS.

El debate de los resultados de la encuesta debe ser a través de un taller, en el cual se tomen decisiones de ponderación a las instancias, que caractericen a la I.E., a modo de un FODA, en base a las experiencias y vivencias de los docentes, que lleva a la comunidad educativa a una integración, que sirve de base para la aplicación de los otros instrumentos.

El debate implica la presentación de cada uno de los reactivos para que sean comparados con las respuestas de los demás colegas, a efecto de llegar a un solo punto de conclusión valorativa.

3.3.6.3. APLICACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN INDIVIDUAL DEL DOCENTE POR SUS ACTIVIDADES

A) OBJETIVO DESAGREGADO.

Determinar mediante la autoevaluación cómo es el comportamiento de los docentes en el desarrollo de sus actividades en la I.E. “Virgen de Chapi”.

B) ESTRATEGIA

Para la captación de la información se recurre a la motivación y el compromiso formal de los docentes que se dirigen hacia la autoevaluación para la acreditación, mediante la entrega de la ficha de reactivos, para que sean respondidas individualmente.

C) INSTRUMENTO.

Se empleará la ficha propuesta por el Ministerio de Educación a través de CIBERDOCENCIA (2008), la cual ha sido acondicionada para el contexto de Coporaque, que se muestra en el anexo N° 3.

CATEGORÍAS

(I) Insatisfactorio (B) Básico (C) Competente (D) Destacado

INSATISFACTORIO (I): Indica que mi desempeño como formador presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente mi quehacer docente.

BÁSICO (B): Indica que el desempeño como formador cumple medianamente con lo esperado en el indicador evaluado porque persisten aún debilidades que afectan mi desempeño, pero su efecto no es recurrente ni crítico sobre éste.

COMPETENTE (C): Indica que mi desempeño como formador es adecuado en relación con el indicador evaluado.

Cumple con todo lo requerido para ejercer su rol como profesional acorde al perfil que demanda la educación superior pero no es extraordinario.

DESTACADO (D): Indica que mi desempeño como formador evidencia un manejo excepcional de repertorio de conductas basadas en conocimientos y experiencias apoyadas con el uso de tecnologías de la información, acordes con el perfil que demanda la educación en el nivel primario.

En la sección anexos, se presenta la Ficha de Autoevaluación, la misma que debe ser leída y analizada por el Formador y debe responder lo solicitado reflexionando y adjuntando las evidencias pertinentes. Se debe encerrar en un círculo la categoría de evaluación que mejor refleje su opinión. En el caso que se deje una pregunta sin responder, la autoevaluación se considerará automáticamente como Insatisfactoria. Así mismo las fichas que estuvieran idénticamente desarrolladas de dos o más formadores, no serán tomadas en cuenta. El original de la Ficha de Autoevaluación debe colocarse en el Portafolio Docente con una copia para el momento de la entrevista de monitoreo que tenga el docente con el evaluador par.

La entrevista con el docente par consiste en que el docente explique las respuestas de su Ficha; las razones de haber elegido tal o cual categoría para cada pregunta. El portafolio se utilizará con fines de evaluación. Permite mostrar evidencias del trabajo en el aula; informa del quehacer y calidad de la actuación profesional para reflexionar y mejorarla. Resume logros y fortalezas del autor en cuanto a su labor docente.

TALLER DE DEBATE DE LOS RESULTADOS.

Los debates de los resultados de la encuesta deben ser a través de un taller, en el cual se tomen decisiones de ponderación a las instancias, que caractericen a la I.E., a modo de un debate crítico, en base a las experiencias y vivencias de los docentes, que lleva a la comunidad educativa a una integración, que sirve de tener un diagnóstico más claro y preciso sobre el desempeño de los profesores.

El debate implica la presentación de cada uno de los reactivos para que sean comparados con las respuestas de los demás colegas, a efecto de llegar a un solo punto de conclusión valorativa.

3.3.6.4. APLICACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

A) OBJETIVO DESAGREGADO.

Determinar mediante la autoevaluación cómo es el desempeño de los docentes, durante sus actividades en el aula durante el desarrollo de las mismas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la I.E. “Virgen de Chapí”.

B) ESTRATEGIA

Para la captación de la información se recurre a la observación directa, de la forma más objetiva posible para que los demás colegas tengan un buen conocimiento de su desempeño, las limitaciones y los actos que se contravienen con el buen ejercicio profesional, de manera que la objetividad permita acrecentar el diagnóstico que se tiene a través de la autoevaluación.

C) INSTRUMENTO

Se empleará la ficha propuesta por el Ministerio de Educación a través de CIBERDOCENCIA (2008), la cual ha sido acondicionada para el contexto de Coporaque, que se muestra en el anexo N° 04

TALLER DE DEBATE DE LOS RESULTADOS

El debate de los resultados de la encuesta debe ser a través de un taller, en el cual se tomen decisiones de ponderación a las instancias, que caractericen a la I.E., a modo de un debate crítico, en base a las experiencias y vivencias de los docentes, que lleva a la comunidad educativa a una integración, que sirve de tener un diagnóstico más claro y preciso sobre el desempeño de los profesores.

El debate implica la presentación de cada uno de los reactivos para que sean comparados con las respuestas de los demás colegas, a efecto de llegar a un solo punto de conclusión valorativa.

3.3.6.5. AUTOEVALUACIÓN SOBRE EL SILABOS DEL NIVEL PRIMARIO EN LA I.E. “VIRGEN DE CHAPI”.

A) OBJETIVO DESAGREGADO.

Determinar mediante la dinámica de grupos entre los seis docentes de la I.E. el análisis del silabo que se están empleando en la I.E. “Virgen de Chapi”.

B) ESTRATEGIA

Para la captación de la información se recurre a la convocatoria para que todos participen activamente y así puedan expresar sus experiencias sobre el sílabos que se está empleando, procediendo a expresar libremente su ponderación, apreciación e inquietudes, pudiendo escribirse en la pizarra la proposición y luego del debate el acuerdo sobre cada uno de los reactivos que se presentan.

C) INSTRUMENTO

Se empleará la ficha propuesta por el Ministerio de Educación a través de CIBERDOCENCIA (2008), la cual ha sido acondicionada para el contexto de Coporaque, que se muestra en el anexo N° 5 Ficha de Análisis de Sílabos de la I.E. “Virgen de Chapi” de Coporaque

D) TALLER DE DEBATE DE LOS RESULTADOS.

El debate de los resultados de la encuesta deben ser a través de un taller, en el cual se tomen decisiones de ponderación a las instancias, que caractericen a la I.E., a modo de un debate crítico, en base a las experiencias y vivencias de los docentes, que lleva a la comunidad educativa a una integración, que sirve de tener un diagnóstico más claro y preciso sobre la calidad y eficacia que está alcanzando el sílabos que se está empleando, señalando las restricciones, para tener un diagnóstico sobre su calidad y eficacia.

El debate implica la presentación de cada uno de los reactivos para que sean comparados con las respuestas de los demás colegas, a efecto de llegar un solo punto de conclusión valorativa.

3.3.6.6. ELABORACIÓN DEL INFORME SOBRE LA AUTOEVALUACIÓN

A) OBJETIVO DESAGREGADO.

Señalar los lineamientos más adecuados para presentar el informe correspondiente sobre la autoevaluación que refleje en forma lo más objetiva posible las condiciones en que se realiza, cómo y las limitaciones que se presentan en el quehacer pedagógico

B) ESTRATEGIA

Para la organización de la información final, se toma en cuenta los acuerdos de las actividades anteriores, las cuales se proyectan en la ficha de información.

Se empleará la ficha propuesta por el Ministerio de Educación a través de CIBERDOCENCIA (2008), la cual ha sido acondicionada para el contexto de Coporaque, la mostramos en el anexo N° 6.

3.3.6.7. ESTANDARES DE AUTOEVALUACION

En realidad, el proceso de autoevaluación se trata de una respuesta a la urgente necesidad de impulsar la optimización de la calidad educativa en nuestra patria, tal como lo reclaman la comunidad educativa, el empresariado nacional, los colegios profesionales, los partidos políticos y, lo que es más importante, la sociedad peruana.

El proceso de autoevaluación implica establecer un juicio sobre en qué grado un programa ha logrado las metas y objetivos en consonancia con el modelo de entrenamiento que se ha propuesto o formulado

Como ya se ha señalado, el proceso de autoevaluación establece los estándares, criterios, indicadores y procedimientos de evaluación, pero no se plantean parámetros para definirlos. Sólo hace referencia al requerimiento de evidencia documentaria como fuente para verificar el informe de autoevaluación.

En consecuencia, podemos indicar que el proceso de evaluación se da en dos momentos

- **La Autoevaluación**, constituye el punto de partida en los procesos de mejoramiento continuo de la calidad, es un proceso autoformativo que permite que todos los estamentos e integrantes de las instituciones educativas reflexionen sobre sus expectativas, intereses y características de la educación que vienen desarrollando.

Es un mirarse a sí mismo teniendo una visión del futuro traducida en características de calidad. Ese acto de autointerpelación colectiva tiene el propósito de descubrir los cambios a realizar en la perspectiva de ofrecer un servicio educativo de calidad.

- **Las Mejoras**, igualmente es un proceso autoinformativo debido que como resultado de la autoevaluación las instituciones se proponen cambios a realizar y construyen acciones diversas que permiten seguir aprendiendo desde la ejecución de los proyectos de mejora educativa. Por tanto, es aprender a mejorar mejorando, salir del diagnóstico y transitar por la vía de la construcción de soluciones, en otras palabras, es hacer del discurso una práctica coherente y cotidiana.

La Autoevaluación y Mejoras es un proceso en el que interviene los integrantes de la institución educativa: directivos, docentes, estudiantes, administrativos, personal de servicio, padres de familia y otros que la institución crea conveniente.

Este es un proceso que requiere una fuerte dosis de motivación y de compromiso, de parte de todos los actores educativos, considerando que el mejoramiento es un proceso de construcción activo y, socialmente masivo. Por lo tanto, este proceso se desencadenará cuando todos los estamentos tengan la motivación y el compromiso correspondientes. De acuerdo a Ley en el:

Artículo 11º.- Autoevaluación (SINEACE)

La autoevaluación es el proceso de evaluación llevado a cabo por las propias instituciones educativas o programas con la participación de sus actores sociales: es decir, estudiantes, egresados, docentes, administrativos, autoridades y padres de familia, (éstos últimos cuanto corresponda), orientado hacia la autorregulación de la calidad de la gestión educativa. Permite que las instituciones educativas identifiquen sus fortalezas y debilidades a fin de tomar decisiones, estableciendo medidas correctivas y/o programas de mejora continua. En el anexo N° 8 mostramos los estándares de autoevaluación.

CONCLUSIONES

1.- La aplicación de las Encuestas tanto a docentes como a padres de familia permitió constatar que la problemática en la calidad educativa era álgida, lo que se puede contrastar al analizar los cuadros presentados en el Capítulo III, en donde podemos ver que la calidad educativa presenta grandes deficiencias en la optimización de la calidad educativa, lo que se evidencia en: La falta de un buen desempeño de la plana docente. El poco compromiso del personal directivo y docente de la institución educativa. No se toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos, no se replantean los objetivos. Hace falta prestar mayor atención a la gestión educativa. Todo ello genera quejas e insatisfacciones de padres de familia y de la misma comunidad. es por ello que se hace necesaria la aplicación de esta propuesta.

2.- El Objetivo trazado en esta investigación fue cumplido a cabalidad y las tareas propuestas como Objetivos Específicos también se efectivizaron completamente.

3.- La hipótesis: Si se diseña y elabora estrategias gerenciales de autoevaluación, basado en la Teoría de la Autoevaluación vista desde un Enfoque Sistémico la Teoría General de Sistemas (TGS), cuyo autor es Ludwig von Bertalanffy, Teoría de Desarrollo Profesional Continuo de Linda Darling-Hammond, Teoría de Calidad Total: Edwards Deming. 1950, Teoría del Aprendizaje Significativo. David Ausubel y su relación con la optimización de la calidad educativa: entonces se contribuirá a optimizar la calidad Educativa de la Institución educativa “Virgen de Chapi” del distrito de Coporaque. Quedó confirmada a cabalidad con todo el proceso de la investigación realizada.

4.- La Propuesta: estrategias gerenciales de autoevaluación para optimizar la calidad educativa en la Institución Educativa Primaria “Virgen de Chapi” de Coporaque, ha consistido en el planteamiento de estrategias, las cuales cada una de ellas se desarrollará a través de la aplicación de fichas de autoevaluación a los docentes, luego de la aplicación de las fichas se realizará un debate de las mismas finalmente se elaborará el informe de la autoevaluación para luego proponer las mejoras. Las denominaciones de las fichas de autoevaluación son las siguientes:

Autoevaluación individual del desempeño y su respectivo taller de debate.

Autoevaluación por actividades y su respectivo taller de debate.

Autoevaluación por desempeño y su taller de debate

Autoevaluación del sílabo y su taller de debate.

Elaboración del informe de autoevaluación.

RECOMENDACIONES

1.- La propuesta tiene que contribuir a optimizar la calidad educativa; por lo tanto, la investigadora autora de esta propuesta, recomienda a la UGEL – Caylloma que se aplique las Estrategias Gerenciales de Autoevaluación en la Institución Educativa “Virgen de Chapi” de Coporaque y se haga extensiva su aplicación a las demás Instituciones Educativas de su jurisdicción que presenten deficiencias en el trabajo educativo. Así mismo, recomiendo a las Direcciones Regionales de Educación de todo el país tomar en cuenta esta propuesta para contribuir a la solución de los problemas de calidad educativa que se presenten en sus Instituciones Educativas.

2.- Recomiendo a las personas e Instituciones que se dediquen a la investigación de la importancia que tiene la optimización de la calidad educativa, éxito de las Instituciones educativas, que tomen en cuenta la presente investigación para ahondar en el estudio de este tema recurrente y llegar a propuestas prácticas que coadyuven a la optimización de la calidad educativa y por ende una Gestión educativa eficaz.

CAPITULO IV

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS

AGUILAR G. Y OTINIANO, R. (2001). Escuela de Padres. Trujillo.

ALVAREZ DE ZAYAS, Carlos. (2003). Didáctica de la Educación Superior. Chiclayo: Industrial Peruano. UNPRG. FACHSE.

CAVERO PEREZ, Mavilo. (1994). Hacia la Excelencia de la Educación. Lima: San Marcos.

CALERO PEREZ, Mavilo. (1998). Educar jugando. Lima: San Marcos.

COJAL, Bernardo. Administración Estratégica – Módulo III. Lambayeque: UNPRG - FACHSE.

COJAL, Bernardo. (1995) Gestión Educativa. Lambayeque: UNPRG - FACHSE.

EDUCA Y UNPRG. (2003). Gestión Educativa IV. Lambayeque: UNPRG - FACHSE.

GOMEZ CUMPA, José (2006). Calidad Educativa. Lambayeque: UNPRG - FACHSE.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2005). Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular. Lima.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2008) Fichas de CIBERDOCENCIA,

OYAGUE, M y SEVILLA, J. Investigación Científica Módulo II. Lambayeque: UNPRG - FACHSE.

RAMIREZ SALINAS, Luis. (2001). Gerencia Educativa. Trujillo: UCV.

RIOS, A y ESPINOZA, S y otros. Dirección Estratégica Módulo IV. Lambayeque: UNPRG - FACHSE.

ROEDERS, Paúl. (1997). Aprendiendo juntos. Lima: Sociedad Cultural Walkiria.

ROEDERS, P. y Gefferth, E. (1998). Aprendiendo con facilidad. Lima: Sociedad Cultural Walkiria.

RODRIGUEZ ROMAN, Rufino. (1994). Gerencia Educativa. Trujillo.

SABOGAL AQUINO, Mario. Comunicación y Epistemología – Módulo I. Lambayeque: UNPRG - FACHSE.

VEXLER, Idel. (2006). Hacia la calidad educativa. Lima: Grupo la República.

PÁGINAS ELECTRONICAS

www.google.com.pe.

www.sineace.gob.pe.

www.monografías.com.pe.

ANEXOS

ANEXO Nº 01

ENCUESTA

La presente encuesta aplicada a docentes y padres de familia tiene por objetivo determinar el trabajo realizado en la Institución Educativa “Virgen de Chapi”, del distrito de Coporaque, a fin de proponer estrategias que ayude a optimizar la labor pedagógica que realizan.

Por ello lea detenidamente cada pregunta y responda con objetividad, responsabilidad y veracidad a fin de obtener un resultado real de la situación problemática.

Nº	INDICADORES DE VARIABLE INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE EN FORMA DE PREGUNTA	INDICES O ALTERNATIVAS
1	¿Se realiza un diagnóstico previo para conocer las prioridades del contexto?	Nunca. A veces. Siempre.
2	¿Docentes conocen, emplean metodologías que propician el protagonismo del estudiante en su aprendizaje, mejorando sus procesos de formación con la utilización de dichas metodologías?	Nunca. A veces. Siempre.
3	¿Participan los educandos en la planificación de las áreas que estudia?	Nunca. A veces. Siempre.

4	¿Se toman en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos al diversificar?	Sí. No.
5	¿Se fomenta el trabajo sistémico, descentralista e innovador?	Nunca. A veces. Siempre.
6	¿Se realizan estrategias de gestión que estimulen y propicien su participación?	Si No
7	¿Se utilizan estrategias Gerenciales de Autoevaluación para optimizar la calidad educativa en la Institución?	Nunca A veces Siempre
8	¿Planifican, organizan y evalúan en forma conjunta objetivos comunes para el desarrollo de la Institución Educativa?	Nunca. A veces. Siempre
9	¿Evalúan el desarrollo de sus objetivos planificados?	Si No
10	¿Se replantean los objetivos para mejorar el trabajo en la Institución Educativa?	Nunca. A veces. Siempre.
11	¿Se sienten motivados al realizar su trabajo o su labor?	Nunca. A veces. Siempre.

12	¿Se forma a los niños para que enfrenten y resuelvan sus problemas?	Sí. No.
13	¿Existe una buena relación entre todos los agentes educativos?	Si No
14	¿Se fomenta el liderazgo dentro de la institución educativa?	Nunca. A veces Siempre
15	¿Participa usted en la formulación de documentos como son: PEI, PAT, PCIE, RI? de la Institución Educativa?	Nunca. A veces Siempre
16	¿Demuestra autonomía en su desarrollo profesional capacitándose y actualizándose permanentemente para mejorar su desempeño como formador? (Sólo para docentes)	Nunca. A veces Siempre

ANEXO N° 02

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN INDIVIDUAL POR DOCENTE

I.-ASPECTOS INFORMATIVOS.

1.- Nombres y apellidos:

2.-Especialidad:

3.- Años de servicio docente:

4.-Fecha

PRIMERA PARTE: INSTRUMENTO PARA LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

1. Sexo

(1) Masculino

(2) Femenino

2. ¿Estudió para ser profesor?

(1) Sí

(2) No

SI SU RESPUESTA ES SÍ, PASE A LA PREGUNTA 5

3. ¿Qué carrera estudió?

4. ¿Realizó estudios de complementación académica pedagógica?

(1) Sí

(2) No

5. Edad

- | | |
|------------------|------------------|
| (1) 25 – 30 años | (2) 31 – 35 años |
| (3) 36 – 40 años | (4) 41 – 45 años |
| (5) 46 a más | |

6. ¿En qué tipo de institución realizó sus estudios superiores?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| (1) ISP, ESFA, IS público | (2) ISP, ESFA, IS privado |
| (3) En una Universidad pública | (4) En una Universidad privada |
| (5) Otra _____ | |

(Especificar)

7. ¿Cuál es el nivel académico que Ud. ha alcanzado?

- | | |
|--------------|---------------|
| (1) Egresado | (2) Titulado |
| (3) Maestría | (4) Doctorado |

8. ¿Qué cargo desempeña en la Institución?

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| (1) Sólo docente | (2) Docente o Jerárquico |
| (3) Sólo Jerárquico | |

9. ¿Cuál es su condición laboral en la Institución?

- | | |
|--------------|----------------|
| (1) Nombrado | (2) Contratado |
| (3) Asignado | |

10. ¿Cuántos años de servicio tiene en la Institución?

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| (1) Este es mi primer año de trabajo | (2) De 1 a 3 años |
| (3) De 4 a 8 años | (4) De 9 a 15 años |
| (5) 16 ó más años | |

11. ¿Qué modalidad de trabajo tiene?

- (1) Tiempo completo (40 horas) (2) Tiempo parcial (Menos de 40 horas)

12. ¿Cuántas áreas dicta Ud.?

- (1) Un curso
- (2) Dos cursos
- (3) Tres cursos
- (4) Cuatro cursos
- (5) Cinco cursos o más

13. ¿Cuántas horas a la semana dicta Ud.?

- (1) De 1 a 5 horas
- (2) De 6 a 10 horas
- (3) De 11 a 15 horas
- (4) De 16 a 20 horas
- (5) Más de 20 horas

SEGUNDA PARTE: PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Con relación al Proyecto Educativo Institucional (PEI) de su centro de labor:

14. ¿Conoce Ud. el Proyecto Educativo Institucional del Centro de formación en el cual usted labora?

- (1) Sí (2) No

15. ¿Conoce Ud. la Vision de la Institución?

- (1) Sí (2) No

Con relación al Plan de Trabajo Anual del año 2008 de la Institución:

16. ¿Conoce Ud. los objetivos del Plan de Trabajo Anual del año 2008?

- | | |
|-------------|----------------|
| (1) Todos | (2) La mayoría |
| (3) Algunos | (4) Ninguno |

17. ¿Se ha realizado alguna actividad para dar a conocer los objetivos que propone alcanzar el Plan de Trabajo Anual del año 2008?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

18. ¿El año pasado se realizó alguna actividad destinada a evaluar los objetivos planteados en el Plan de Trabajo Anual del año 2008?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

Con relación al Reglamento Interno de la Institución:

19. ¿Posee usted una copia del Reglamento Interno?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

20. ¿Conoce el contenido del Reglamento Interno del ISP?

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| (1) Sí en su totalidad | (2) Bastante (pero no todo) |
| (3) Poco | (4) No lo conoce |

21. ¿Participó Ud. en la elaboración del Reglamento Interno?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

22. ¿Qué mecanismos se utilizaron para difundir el Reglamento Interno?

- | | |
|---|--|
| (1) Información verbal | (2) Información escrita (periódico mural, boletines, etc.) |
| (3) Información escrita y verbal por medios | (4) No se difundió |

23. ¿Considera que el Reglamento Interno vigente, tal como está planteado, favorece el buen funcionamiento de la Institución?

(1) Totalmente

(2) Parcialmente

(3) No lo favorece

24. ¿Existen reuniones destinadas a discutir los logros y dificultades en la aplicación del Reglamento Interno?

(1) Sí

(2) No

Con relación a los Proyectos de Innovación de la Institución:

25. ¿En el transcurso del año pasado se ha implementado algún Proyecto de Innovación en la Institución?

(1) Sí

(2) No

(3) No sabe

26. ¿La Institución cuenta con un Plan de Supervisión y Monitoreo?

(1) Sí

(2) No

(3) No existe

En relación con el Proyecto Curricular de la Institución:

27. ¿Los docentes cuentan con horas suficientes para trabajar en el diseño del Proyecto Curricular?

(1) Sí

(2) No

28. ¿La Institución cuenta con lineamientos curriculares y/o proporciona asesoría técnica para el diseño del Proyecto Curricular?

(1) Sí

(2) No

TERCERA PARTE: DIRECCIÓN

29. ¿Usted ha recibido asesoría o capacitación en la Institución para el desarrollo de las competencias previstas en el Proyecto Curricular?

(1) Sí

(2) No

30. ¿Los docentes son consultados para la toma de decisiones de la Institución?

- | | |
|-------------------|------------------|
| (1) Siempre | (2) Casi siempre |
| (3) Algunas veces | (4) Nunca |

31. ¿Se toman en cuenta las apreciaciones o sugerencias de los docentes para la toma de decisiones?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

32. ¿Se fomenta la capacitación del personal docente para mejorar el desempeño de éstos en la Institución?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

33. A lo largo de su experiencia de trabajo en la Institución ¿Ha recibido algún incentivo por su desempeño profesional?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

34. ¿El proceso de asignación de cursos a docentes, toma en cuenta el perfil y las capacitaciones recibidas por éstos?

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| (1) Siempre | (2) En la mayoría de los casos |
| (3) Sólo en algunos casos | (4) Nunca |

35. ¿Está de acuerdo con el manejo de los recursos financieros de la I.E.?

- | | |
|--------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
|--------|--------|

36. ¿Ha participado Ud. en alguna actividad destinada a evaluar la gestión de la Institución?

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| (1) Sí | (2) No |
| (3) No sabe si se ha hecho evaluación | |

A continuación, le pedimos su opinión con respecto al Director General.

37. ¿Cuán de acuerdo está con el desempeño de la Dirección General?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

38. ¿Cuál es la disposición del Director para apoyar el desarrollo de propuestas que buscan mejorar la Institución?

- | | |
|-------------|--------------|
| (1) Alta | (2) Moderada |
| (3) Baja | (4) Nula |
| (5) No sabe | |

39. ¿Cuál es la capacidad del Director para apoyar el desarrollo de propuestas que buscan mejorar la Institución?

- | | |
|-------------|--------------|
| (1) Alta | (2) Moderada |
| (3) Baja | (4) Nula |
| (5) No sabe | |

40. Generalmente, en las reuniones de trabajo con el Director, ¿Éste expresa su opinión con claridad?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

41. Generalmente, en las reuniones de trabajo con el Director, ¿Éste respeta la opinión de los demás?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

42. ¿Ud. cree que el Director tiene la capacidad de ponerse en lugar de otra persona, para entender lo que ésta piensa y siente?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

43. ¿Ud. cree que las intervenciones y/o comentarios del Director son oportunos?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

44. ¿Ud. Diría que el Director inspira confianza?

- | | |
|-----------|-------------|
| (1) Mucho | (2) Regular |
| (3) Poco | (4) Nada |

45. ¿Ud. Diría que el Director motiva el trabajo de su personal?

- | | |
|-----------|-------------|
| (1) Mucho | (2) Regular |
| (3) Poco | (4) Nada |

46. ¿Ud. Diría que el Director orienta el trabajo de su personal?

- | | |
|-----------|-------------|
| (1) Mucho | (2) Regular |
| (3) Poco | (4) Nada |

47. ¿Ud. Diría que el Director da el ejemplo con su trabajo?

- | | |
|-----------|-------------|
| (1) Mucho | (2) Regular |
| (3) Poco | (4) Nada |

48. ¿Ud. Diría que el Director delega responsabilidades?

- | | |
|-----------|-------------|
| (1) Mucho | (2) Regular |
| (3) Poco | (4) Nada |

49. ¿El Director tiene propuestas pedagógicas e institucionales con visión de futuro?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

50. Ante una situación de intereses contrapuestos entre el Director y la comunidad educativa, ¿Usted diría que el Director logra que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

51. ¿Usted diría que en la Institución existe preocupación por mantener informada a la comunidad educativa sobre distintos aspectos del funcionamiento institucional?

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| (1) Totalmente de acuerdo | (2) De acuerdo |
| (3) En desacuerdo | (4) Totalmente en desacuerdo |

52. Cuando se presenta un conflicto en la Institución, ¿Ud. diría que hay un esfuerzo por indagar las causas que lo originan, antes de tomar una decisión?

- | | |
|-------------------|------------------|
| (1) Siempre | (2) Casi siempre |
| (3) Algunas veces | (4) Nunca |

53. Al resolver los conflictos que se presentan en la Institución, ¿Usted diría que se respeta la opinión de las partes involucradas?

- | | |
|-------------------|------------------|
| (1) Siempre | (2) Casi siempre |
| (3) Algunas veces | (4) Nunca |

CUARTA PARTE: CLIMA INSTITUCIONAL

54. ¿Ud. se identifica con la Misión de la institución?

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| (1) Totalmente | (2) Parcialmente |
| (3) No me identifico con la Misión | |

55. ¿Ud. diría que existe una coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la organización de la institución?

- | | |
|-----------------|-------------------|
| (1) Sí, siempre | (2) Algunas veces |
| (3) Casi nunca | (4) Nunca |
| (5) No sabe | |

56. Usted diría que las relaciones interpersonales en la institución son:

- | | |
|------------------------|------------|
| (1) Muy buenas | (2) Buenas |
| (3) Ligeramente buenas | (4) Malas |
| (5) Muy malas | |

57. ¿Cómo considera que funciona la comunicación en la Institución entre directivos y docentes?

(1) Muy bien

(2) Bien

(3) Mal

(4) Muy mal

58. ¿Cómo considera que funciona la comunicación en la institución entre administrativos y docentes?

(1) Muy bien

(2) Bien

(3) Mal

(4) Muy mal

59. ¿Existen en la Institución instancias de diálogo que favorecen un clima institucional armónico?

(1) Sí

(2) No

60. Ud. diría que el grado de identificación de los miembros de la Institución en relación con los objetivos institucionales es:

(1) Muy fuerte

(2) Fuerte

(3) Casi no existe

(4) No existe

61. Y Ud. ¿Qué grado de identificación tiene con la Institución?

(1) Muy fuerte

(2) Fuerte

(3) Casi no existe

(4) No existe

QUINTA PARTE: DOCENTES

62. ¿Los docentes se reúnen periódicamente para discutir sobre los avances y dificultades del proceso de aprendizaje de los estudiantes?

(1) Siempre

(2) La mayoría de las veces

(3) Pocas veces

(4) Nunca

63. ¿Cómo se elaboran los sílabos de los cursos?

(1) Cada docente elabora su sílabo

(2) Se elaboran en equipo

(3) Ya existen sílabos

64. Cuando ingresa un docente nuevo a la Institución y necesita orientación, por lo general:

- (1) Lo resuelve solo(a) (busca ayuda externa, fuera de la institución si fuera necesario)
- (2) Se lo comunica a su colega más cercano dentro de la Institución
- (3) La Institución cuenta con algún espacio o mecanismo donde es posible tratar este tipo de situaciones

65. Si tiene algún tipo de dificultad con otro(s) docente(s) o alumno(s) Ud.:

- (1) Lo resuelve solo(a) (busca ayuda externa, fuera de la Institución si fuera necesario)
- (2) Se lo comunica a su colega más cercano dentro de la Institución
- (3) La Institución cuenta con algún espacio o mecanismo donde es posible tratar este tipo de situaciones

66. Si tiene alguna iniciativa para la mejora institucional, Ud.:

- (1) Lo trabaja solo(a)
- (2) Lo trabaja con su colega más cercano en la Institución
- (3) Lo trabaja en equipo (involucra a más docentes de la Institución)

67. Cuando existe un problema frecuente con los aprendizajes de los alumnos Ud.:

- (1) Lo trabaja solo(a)
- (2) Lo trabaja con su colega más cercano en la Institución
- (3) Lo trabaja en equipo (involucra a más docentes de la Institución)

68. Cuando los docentes tienen que afrontar cambios de tipo curricular o académico que vienen del Ministerio de Educación, por lo general:

- (1) Cada uno lo resuelve solo(a) (busca ayuda externa fuera de la Institución si fuera necesario)
- (2) Lo resuelve con su colega más cercano dentro de la Institución
- (3) La Institución cuenta con algún espacio o mecanismo donde es posible tratar este tipo de situaciones

69. ¿Cómo calificaría la capacidad de trabajo en equipo de los docentes en la Institución?

- | | |
|---------------|--------------|
| (1) Muy buena | (2) Buena |
| (3) Mala | (4) Muy Mala |

70. ¿Usted diría que en la Institución los docentes propician la participación de sus alumnos?

- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) Sí, la mayoría | (2) Sólo algunos |
| (3) Muy pocos | (4) Ninguno |

71. ¿Usted diría que los docentes fomentan la discusión y reflexión de sus alumnos ante diferentes puntos de vista?

- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) Sí, la mayoría | (2) Sólo algunos |
| (3) Muy pocos | (4) Ninguno |

72. ¿Usted diría que los docentes propician el trabajo en grupo en sus alumnos?

- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) Sí, la mayoría | (2) Sólo algunos |
| (3) Muy pocos | (4) Ninguno |

73. ¿Los docentes supervisan el trabajo en grupo de sus alumnos?

- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) Sí, la mayoría | (2) Sólo algunos |
| (3) Muy pocos | (4) Ninguno |

74. ¿Los docentes dan retroinformación a sus alumnos sobre el producto del trabajo individual o grupal?

- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) Sí, la mayoría | (2) Sólo algunos |
| (3) Muy pocos | (4) Ninguno |

75. ¿En su opinión, los docentes desarrollan sus clases de manera dinámica e interesante?

- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) Sí, la mayoría | (2) Sólo algunos |
| (3) Muy pocos | (4) Ninguno |

76. ¿Los docentes suelen utilizar medios educativos como retroproyector, vídeos, guías (notas o esquemas de apoyo) en sus sesiones de clase?

(1) Sí, la mayoría

(2) Sólo algunos

(3) Muy pocos

(4) Ninguno

77. ¿Con qué frecuencia usted y sus colegas, como parte de su metodología de trabajo, motivan a sus estudiantes a trabajar en salidas de campo y otros espacios diferentes a las aulas?

(1) Siempre

(2) Casi siempre

(3) Algunas veces

(4) Nunca

78. ¿Con qué frecuencia los docentes se reúnen para reflexionar y autoevaluarse sobre la práctica educativa que realizan?

(1) Siempre

(2) Casi siempre

(3) Algunas veces

(4) Nunca

79. De manera general ¿Los docentes brindan información a los alumnos sobre el desempeño que han tenido y los orientan?

(1) Sí, la mayoría

(2) Sólo algunos

(3) Muy pocos

(4) Ninguno

80. De manera general ¿Los docentes realizan acciones (ajustes en la programación) para subsanar aquellas debilidades detectadas en la evaluación?

(1) Sí, la mayoría

(2) Sólo algunos

(3) Muy pocos

(4) Ninguno

81. ¿Le interesa a Ud. participar en la gestión de la Institución?

(1) Sí

(2) No

82. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño del personal docente?

(1) Mensualmente

(2) Trimestralmente

(3) Semestralmente

(4) Una vez al año

(5) No se evalúa

83. ¿Cómo considera que funciona la comunicación en la Institución entre docentes?

(1) Muy bien

(2) Bien

(3) Mal

(4) Muy mal

84. ¿Cómo considera que funciona la comunicación en la Institución entre estudiantes y docentes?

(1) Muy bien

(2) Bien

(3) Mal

(4) Muy mal

SEXTA PARTE: OTRAS INSTANCIAS DIRECTIVAS

85. ¿Ud. diría que las reuniones de coordinación entre estas instancias son efectivas, es decir, llegan a acuerdos y éstos se cumplen?

(1) Sí, llegan a acuerdos y en su mayoría se cumplen

(2) Sí, llegan a acuerdos pero sólo algunos se cumplen

(3) Casi nunca llegan a acuerdos

(4) No son efectivas

A continuación le pedimos su opinión sobre el desempeño de algunas instancias que componen la organización de la Institución:

86. ¿Cuán de acuerdo está con el desempeño de la Dirección Académica?

(1) Totalmente de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) En desacuerdo

(4) Totalmente en desacuerdo

88. ¿Cuán de acuerdo está con el desempeño del CONA?

(1) Totalmente de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) En desacuerdo

(4) Totalmente en desacuerdo

89. ¿Cuán de acuerdo está con el desempeño del Consejo Educativo?

(1) Totalmente de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) En desacuerdo

(4) Totalmente en desacuerdo

90. ¿Cuán de acuerdo está con el desempeño de la Dirección Administrativa?

(1) Totalmente de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) En desacuerdo

(4) Totalmente en desacuerdo

92. ¿Cómo considera que funciona la comunicación en la Institución entre directivos y estudiantes?

(1) Muy bien

(2) Bien

(3) Mal

(4) Muy mal

SEPTIMA PARTE:

RECURSOS MATERIALES E INFRAESTRUCTURA

93. ¿Están disponibles los recursos materiales para que Ud. pueda realizar un trabajo eficiente?

(1) Sí

(2) No

94. La cantidad de recursos materiales que le son asignados ¿Le permite realizar un trabajo eficiente?

(1) Totalmente de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) En desacuerdo

(4) Totalmente en desacuerdo

95. La calidad de los recursos materiales que le son asignados ¿Le permite realizar un trabajo eficiente?

(1) Totalmente de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) En desacuerdo

(4) Totalmente en desacuerdo

96. ¿La Institución cuenta con algún espacio disponible en la biblioteca para la lectura y la consulta de libros de texto?

(1) Sí

(2) No

97. ¿Institución cuenta con algún espacio suficiente en la biblioteca para la lectura y la consulta de libros de texto?

(1) Sí

(2) No

98. ¿El horario de la biblioteca es el adecuado para que pueda acceder a ella?

- (1) Sí, porque puedo acceder a ella cuando no tengo clases
- (2) No, porque cuando no tengo clases está cerrada o próxima a cerrar
- (3) Otro _____

99. ¿Qué tipo de acceso tiene Ud. a los libros de la biblioteca?

- (1) Sólo lectura en sala
- (2) Préstamo a domicilio
- (3) No tiene acceso

100. ¿Los libros de texto de la biblioteca son actualizados (es decir, su edición no excede los de diez años de antigüedad)?

- (1) Casi todos
- (2) Poco más de la mitad
- (3) Menos de la mitad
- (4) Casi ninguno

101. ¿Qué cantidad de libros de texto de su especialidad hay en la biblioteca?

- (1) Muchos
- (2) Pocos
- (3) Muy pocos
- (4) Casi nada

102. ¿Tiene usted acceso al uso de cassettes y/o vídeos para el desarrollo de actividades académicas y/o culturales?

- (1) Sí
- (2) El acceso es restringido
- (3) No

103. Señale los equipos que están disponible en la Institución para apoyar a las actividades académicas.

(Puede marcar más de una alternativa)

- (1) TV
- (2) VHS
- 3) Retroproyector
- (4) Radiograbadora
- 5) Otros_____

104. ¿Tiene Ud. acceso a los recursos informáticos que ofrece la Institución?

- (1) Sí
- (2) El acceso es restringido
- (3) No

105. ¿Existe en la Institución material didáctico disponible para el desarrollo de sus actividades académicas?

(1) Sí

(2) No

106. ¿El material didáctico con el que cuenta la Institución, es suficiente para el desarrollo de sus actividades académicas?

(1) Sí

(2) No

107. Cuando necesita usar auditorio, canchas, etc. ¿Están disponibles?

(1) La mayoría de las veces

(2) Algunas veces

(3) Casi nunca

4) Nunca

108. ¿Considera que las aulas de clase son adecuadas para el desarrollo de las actividades académicas?

(1) Sí

(2) No

109. ¿La Institución realiza modificaciones en la infraestructura (construcción de aulas, ampliación de biblioteca, etc) para mejorar el servicio educativo?

(1) Sí, recientemente se han hecho

(2) Sí, pero hace mucho tiempo que no se hacen

(3) No se hacen modificaciones en la infraestructura de la institución

110. A su juicio, el estado de la infraestructura es:

(1) Óptimo

(2) Bueno

(3) Regular

(4) Malo

111. ¿Cuál es su opinión sobre el funcionamiento de los servicios de Agua, Desagüe y Luz?

(1) Funcionan bien

(2) En ocasiones tienen desperfectos

(3) Casi nunca funcionan bien

4) Funcionan mal

112. ¿Considera Ud. que la Institución posee una infraestructura adecuada?

(1) Sí, en su totalidad

(2) Sí, en la mayoría de los casos

(3) En pocos casos

4) En ningún caso

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO N° 03

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN POR ACTIVIDADES

	Criterio A: Planificación del proceso enseñanza y aprendizaje	A	B	C	D
A1	Demuestro capacidad para seleccionar los contenidos curriculares correspondientes a un nivel de primaria debidamente desagregado y diversificado. (Implica tener en cuenta si reviso los carteles de alcances y secuencias para actualizarlos y contextualizarlos antes de elaborar mis sílabos y sesiones, con el fin de plasmar dichos contenidos especificados en éstos acorde a la naturaleza del área y/o sub-área)				
A2	Propongo variadas técnicas y estrategias para la enseñanza de niños, considerando diferentes perspectivas de los contenidos a desarrollar y las características personales y socio culturales de mis estudiantes. (Implica recordar si selecciono y evidencio en mis sílabos y sesiones de aprendizaje diversas técnicas y estrategias acordes a la enseñanza de niños)				
A3	Propongo variadas estrategias para atender la evaluación de los aprendizajes, coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados y el desarrollo de capacidades del estudiante. (Implica tener en cuenta que las formas de evaluación propuestas en mi sílabos y sesiones de aprendizaje sean variadas y den cuenta de la consolidación de las capacidades a desarrollar indicadas)				
A4	Selecciono materiales didácticos apropiados para el nivel primario en congruencia con los contenidos y capacidades a desarrollar. (Implica revisar si los materiales que propongo en mis sílabos y sesiones de aprendizaje son pertinentes para enseñar a niños y tiene como objetivo desarrollar capacidades indicadas en mi planificación y que apuntan al perfil del educando)				

	Criterio B: Mediación del proceso de enseñanza - aprendizaje	I	B	C	D
B1	Desarrollo sesiones de aprendizaje contextualizadas en coherencia con el marco curricular, congruente con la complejidad de los contenidos y teniendo en cuenta distintos enfoques y perspectivas. (Implica pensar si las formas en cómo desarrollo los contenidos propios del área son desde distintos puntos de vista y si apuntan al logro de capacidades y valores requeridos en el área que enseño y para el perfil del docente que se forma)				
B2	Manejo estrategias, medios y materiales apropiados para la educación del nivel primario, considerando tipos de inteligencias, modos diversos de aprendizaje y características culturales de los estudiantes. (Implica pensar si las estrategias, medios y materiales consideran la diversidad de los estudiantes y si desarrollan las capacidades plasmadas en el perfil del egresado acorde a una educación secundaria)				
B3	Incentivo a los estudiantes a un aprendizaje más allá de hechos o datos, promoviendo la argumentación de ideas, el establecimiento de relaciones, integración y contextualización de los contenidos. (Implica reflexionar si el tipo de actividades o situaciones de aprendizaje que ofrezco a mis estudiantes, la naturaleza de la información, las experiencias y referencias que les brindo, demandan la exigencia cognitiva que se espera)				
B4	Fomento la participación de los estudiantes generando diálogo e interés por el tema, tomando en cuenta sus saberes previos a lo largo de toda la sesión. (Implica pensar si la construcción de aprendizajes lo establezco a partir de un diálogo motivador y de la discusión de ideas y opiniones con los estudiantes, donde recojo e incorporo sus aportes al tema que se trata)				

B5	Selecciono y uso distintas formas de evaluación y retroinformación considerando diferencias personales de mis estudiantes e incentivando una visión crítica que mejore su desempeño. (Implica revisar si al momento de evaluar utilizo distintas formas de evaluación que tomen en cuenta sus características y si los hago conscientes de aspectos positivos y negativos en su rendimiento permitiendo trazar formas de mejorarlo)				
B6	Detecto y potencio las fortalezas de los estudiantes y realizo seguimiento y acompañamiento a los que tienen dificultad en el aprendizaje, identificando causas, sean éstas personales y/o externas. (Implica reflexionar si he puesto en marcha estrategias o técnicas para mejorar el desempeño de mis estudiantes y/o para acompañar a aquellos que tienen dificultades de aprendizaje obteniendo buenos resultados)				
	Criterios C: Promoción de un ambiente propicio para el aprendizaje dentro de la institución	I	B	C	D
C1	Promuevo la comunicación y un clima de equidad, confianza, libertad y respeto para una mejor interacción con mis estudiantes y colegas. (Implica reflexionar si en la interacción con estudiantes y colegas demuestro con mi actitud una práctica de valores hacia la escucha, empatía, confianza, respeto en los distintos momentos y espacios institucionales que permiten una adecuada comunicación.				
C2	Fomento la comunicación y un clima de equidad, confianza, libertad y respeto con mis estudiantes. (Implica pensar si doy oportunidades de participación a mis estudiantes y colegas en los distintos momentos y espacios institucionales, haciendo de interlocutor que propicie una comunicación enmarcada en valores de confianza, respecto ya sea entre estudiantes y/o colegas)				

C3	Dialogo de manera respetuosa con mis estudiantes y colegas, inclusive frente a posiciones divergentes. (Implica pensar si soy capaz de manejar un diálogo respetando la opinión de mis estudiantes y colegas, argumentando mi punto de vista sin imponerlo, y respetando y valorando puntos de vista contrarios al mío)				
C4	Establezco una comunicación asertiva con los diferentes actores educativos de la institución. (Implica reflexionar si la comunicación que establezco con mis estudiantes, colegas, personal administrativo y padres de familia es pertinente, empática, acertada y precisa en cuanto a fondo y forma, aquello que se dice y cómo se dice respectivamente)				
C5	Establezco relaciones de respeto y valoración de las diferencias con los actores educativos de la institución. (Implica pensar si en las relaciones que establezco con mis estudiantes, colegas, personal administrativo y padres de familia tomo en cuenta que las personas tienen distintos intereses, expectativas, capacidades, formas de pensar y actuar, no son siempre acordes con las propias, por lo que es necesario reconocerlas para comprenderlas y también valorarlas)				
C6	Creo y mantengo un ambiente institucional organizado (Implica reflexionar si las formas en cómo organizo mis funciones y actividades son efectivas y eficientes, lo que me permite realizarlas de la mejor manera en el tiempo programado y cómo colaboro para que existan mecanismos en la institución que sean más efectivos para realizar una buena gestión)				
	Criterio D: Participación e identificación institucional	I	B	C	D

D1	Asumo la responsabilidad compartida frente a los resultados educativos, producto de la evaluación institucional, proponiendo alternativas de mejora y realizando innovaciones en mi trabajo. (Implica reflexionar si participo y me siento responsable de los resultados sean positivos o negativos que alcanza mi institución cuando es evaluada, y si contribuyo a optimizarlos proponiendo ideas y poniendo en marcha acciones que mejoren mi propio trabajo)				
D2	Participo con sentido propositivo y crítico escuchando y dando propuestas para la toma de decisiones relacionadas a la gestión educativa institucional. (Implica pensar en cuáles y cuántas situaciones he participado dando aportes enmarcados en mi conocimiento del PEI, PTA, RI, PCC, normas y políticas para mejorar el funcionamiento de la gestión de la institución).				
D3	Trabajo en coordinación con mis colegas para la consecución de objetivos de mejora institucional, demostrando capacidad de negociación y concertación y asumiendo responsablemente mis funciones. (Implica pensar si me reúno con mis colegas recurrentemente para realizar trabajos, talleres, proponer proyectos, evaluar documentos, entre otros, demostrando una capacidad para concertar y consensuar las ideas que salgan de las discusiones con ellos)				
D4	Fomento con los diversos actores institucionales valores democráticos, generando espacios de reflexión en la gestión educativa y en las instancias de representación. (Implica reflexionar si impulso en la institución con estudiantes, colegas y personal administrativos, momentos de discusión y reflexión sobre la toma de decisiones, documentos, propuestas, entre otros, enmarcados en la participación de todos, en la representatividad, la libre expresión, el consenso, el respeto a las discrepancias, entre otros)				

	Criterio E: Responsabilidad Social Ciudadana	I	B	C	D
E1	Demuestro una postura crítica frente a políticas educativas nacionales y regionales dentro y fuera de la institución. (Implica pensar si estoy familiarizado con las políticas educativas nacionales y de mi región con el fin de determinar momentos y espacios en los cuales he sostenido una postura a favor o en contra de ellas dentro o fuera de mi institución)				
E2	Colaboré activamente en acciones y proyectos en coordinación con otras instituciones locales buscando el desarrollo de mi institución y comunidad. (Implica reflexionar sobre mi nivel de involucramiento y participación para realizar acciones y proyectos que beneficien a mi institución y mi comunidad)				
E3	Mantengo una postura crítica ejerciendo mi rol de vigilancia ante situaciones que denoten abuso de poder en la comunidad educativa (Implica reflexionar si mi actitud ante situaciones abusivas entre colegas o con estudiantes sean hombres o mujeres ha sido velar por el bienestar de éstos y de denuncia o por el contrario, he preferido guardar silencio)				
E4	Tengo capacidad de movilizar acciones y recursos a nivel del sector y de otros sectores con el fin de beneficiar a los miembros de mi institución. (Implica pensar si establezco contactos con instituciones del sector educativo y fuera de éste para tener información, para hacer trabajos de investigación con los estudiantes, para propiciar el desarrollo de proyectos en conjunto, entre otros)				
	Criterio F. Responsabilidad frente al desarrollo profesional	I	B	C	D
F1	Sistematizo mi práctica educativa para mejorar mi propio desempeño docente. (Implica pensar sobre las veces que he solucionado problemas que se presentan en mi quehacer como formador a través de la reconstrucción de las situaciones problema y ejecución de alternativas de solución)				

F2	Demuestro autonomía en mi desarrollo profesional capacitándome y actualizándome permanentemente. (Implica reflexionar si he aprovechado o buscado oportunidades para capacitarme en temas de interés que mejoren mi desempeño como formador)				
F3	Tomo en cuenta la satisfacción de mis estudiantes en torno a mi labor realizada (Implica pensar si he realizado alguna actividad para evaluar la percepción de mis estudiantes frente a mi quehacer docente que me permita mejorar mi desempeño)				
F4	Participo en diversas actividades académicas (trabajos de investigación, proyectos de innovación, publicaciones, tutorías, conferencias, etc) que enriquezcan mi desarrollo profesional. (Implica identificar cuáles son las diversas actividades académicas dentro de mi institución en las que me involucro que me permiten potencializar mi desempeño)				

ANEXO Nº 04

FICHA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. “VIRGEN DE CHAPI” DE COPORAQUE

OBSERVACION

SI NO A VECES

() () ()

1.Explora los saberes previos de sus estudiantes

2.. Entra en diálogo con los estudiantes generando interés y logrando conexión con el tema

PROCESO

3. Propicia la fundamentación de ideas por parte de los estudiantes

4. Profundiza los temas tratados

5. Maneja los contenidos teniendo en cuenta diferentes perspectivas

6. Realiza un manejo ordenado de los contenidos permitiendo una asimilación

7. Contrasta o cuestiona planteamientos inadecuados

8. Promueve el desarrollo de valores éticos, personales e institucionales

relacionados a la realidad educativa y social

9. Considera las opiniones de sus estudiantes en la toma de decisión relacionados a situaciones de aula.

10. Reflexiona con sus estudiantes sobre discursos, situaciones, opiniones, actitudes, ejemplos estereotipados que se presenten.

11. Sintetiza los contenidos tomando en cuenta su propio aporte conceptual con los dados por sus estudiantes

FINALIZACIÓN

12. Promueve la transferencia de los aprendizajes a situaciones de aplicación pedagógica.

GLOBAL

13. Incorpora los aportes (saberes previos) de los estudiantes en su discurso durante toda la sesión

14. Relaciona los contenidos tratados con experiencias del entorno socio cultural y educativo

15. Maneja la diversidad con una mirada crítica, reflexiva y abierta

16. Brinda orientaciones y pautas claras permitiendo entender el sentido del trabajo a realizar durante la sesión

17. Dosifica el uso del tiempo

18. Recibe equitativamente las intervenciones de los estudiantes

19. Formador expone los contenidos sin sesgos de género.

20. Genera o facilita espacios de expresión de opiniones por parte de los estudiantes

21. Promueve la discusión y análisis de los contenidos presentados generando debate con los estudiantes.

22. Promueve una comunicación asertiva

23. Tiene un trato horizontal con los estudiantes

24. Selecciona técnicas pertinentes

25. Usa las técnicas de manera adecuada

26. Los materiales usados por el formador son pertinentes

27. Los materiales utilizados están bien presentados

28. Los materiales utilizados en clase están libres sesgos y de estereotipos de género

OBSERVACIONES GENERALES:

DEBATE: (que es la parte final)

ANEXO Nº 05

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL SÍLABO

I. Sobre la Fundamentación:

	Si	No
1.1 Se explica el porqué y para qué del curso		
1.2 Se establece relación entre el perfil del egresado y el curso		
1.3 ¿La relación entre perfil del egresado y el curso es pertinente?		
1.4 ¿Se evidencia integración de áreas o sub-áreas?		
1.5 La integración entre áreas o sub-áreas es pertinente		

II. Sobre el Contenido Transversal:

2.1 ¿En dónde se expresa el trabajo del contenido transversal en aula?

	Si	No
En los contenidos curriculares		
En las estrategias metodológicas		
En el componente actitudinal de las competencias		
En la evaluación		

2.2 ¿El tratamiento del contenido transversal evidencia el enfoque intercultural?

Sí ____ No ____

¿De qué manera?

III. Sobre las competencias y capacidades	Si (más del 50%)	No (menos del 50%)
Las capacidades indicadas se desprenden de las competencias explicitadas.		
Las capacidades mencionadas apuntan al desarrollo de las competencias.		

IV. Sobre los contenidos

4.1 Señale la relevancia, pertinencia y actualidad de los contenidos	Si	No
4.1.1 Los contenidos son relevantes para la formación de docente		
4.1.2 Los contenidos se encuentran diversificados		
4.1.3 Los contenidos se encuentran desagregados de manera que se evidencian temas y sub-temas específicos a trabajar		
4.1.4 Los contenidos son actuales y se relaciona con situaciones actuales		

4.2 Señale la coherencia entre los contenidos	Si (más del 50%)	No (menos del 50%)
4.2.1 Los contenidos conceptuales guardan coherencia con las capacidades.		
4.2.2 Los contenidos procedimentales guardan coherencia con las capacidades.		

Los contenidos actitudinales guardan coherencia con las capacidades.		
Los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales guardan relación entre sí.		

Los contenidos procedimentales se expresan como aplicación o implementación de los contenidos conceptuales Sí (más del 50%) _____ No_____ (menos del 50%)

4.4 ¿Los contenidos evidencian un tratamiento de lenguas? Si_____
No_____ ¿Cuáles?

4.5 Sobre las unidades de aprendizaje	Si	No
4.5.1 Presentan lecturas obligatorias para los estudiantes		
4.5.2 Las lecturas obligatorias son pertinente a los contenidos a desarrollar.		
4.5.3 Evidencian temporalización de unidades didácticas.		

4.6 Los contenidos actitudinales buscan desarrollar cualidades para:	Si (Más del 50%)	No (Menos del 50%)
a. Ser un buen estudiante		
b. Ser un futuro ciudadano responsable		

4.7 Sobre integración de áreas:	Si	No
a. Se evidencia en la matriz de contenidos		
b. Los contenidos evidencian la participación articulada de distintos responsables de distintos sub-áreas o área.		

4.8 Identifique el enfoque intercultural en los contenidos:	suficiente	insuficiente	ausente
a. Se contemplan aspectos culturales como parte de los contenidos a trabajar			
b. Se alude a distintas visiones, enfoques, teorías, perspectivas de ver el mundo más allá de lo folklórico			
c. La diversidad está presente en la desagregación de los contenidos			
e. Los contenidos expresados toman en cuenta tanto la cultura local como la occidental.			
f. Se propone a los estudiantes desarrollar una forma distinta de relacionarse y actuar (contenido actitudinal)			

V. Sobre la metodología

5.1 Se hacen explícitos principios metodológicos como:	Si	No
a. El saber previo como punto de partida y como contenido		
b. Favorecer el desarrollo del pensamiento crítico		
c. Promover la actitud investigativa en los estudiantes		
d. Buscar la aplicación de lo aprendido en situaciones referidas a la educación		
e. Promover la participación activa de los estudiantes		
f. Tomar en cuenta distintas formas de aprender y enseñar propias a distintos contextos (uso de diversas estrategias)		
g. Considera diversas necesidades y demandas de los estudiantes.		
5.2 Se establecen los roles de los sujetos del proceso enseñanza aprendizaje	Si	No
a. El rol que cumple el formador está explicado brevemente		
b. El rol que cumple el alumno está explicado brevemente		

5.3 Las técnicas que se explicitan son:

- a. Grupales b. Individuales

VI. Sobre Evaluación

6.1 Sobre criterios e indicadores del curso:

	Si	No	¿Por qué?
¿Los criterios de evaluación guardan coherencia con las capacidades a desarrollar?			
¿Los indicadores de evaluación guardan coherencia con las capacidades a desarrollar?			
¿Los indicadores de evaluación guardan coherencia con los contenidos propuestos?			

6.2 Sobre los instrumentos:

	Si	No
6.2.1 Los instrumentos propuestos permiten evaluar todos los indicadores mencionados		
6.2.2 instrumentos propuestos son idóneos para evaluar los indicadores mencionados		

6.3 En el proceso por el cual se obtendrá la calificación final del estudiante, se indica:

- a. Número de evaluaciones
- b. Pesos de las evaluaciones
- c. Promedios a ponderar

VIII. Aspectos Generales

	1	2	3	4
La información del sílabo tiene coherencia interna (considere los ítems anteriores relacionados a coherencia para indicar su respuesta)				
La información del sílabo tiene claridad en la redacción				

Observaciones y comentarios para el formador

ANEXO Nº 6

PROTOCOLO PARA ELABORACIÓN DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE LA I.E. “VIRGEN DE CHAPI” DE COPORAQUE.

1. DATOS GENERALES.- Los datos generales recogen información puntual sobre la institución y se compone de los siguientes datos:

1.1 Nombre de la institución

1.2 Localización y correo electrónico

1.3 Fecha de creación

1.4 Nivel o niveles de Educación Básica

1.5 Turnos que atiende

1.6 Población total (llene los cuadros. Incluya aún si no participaron proceso de autoevaluación)

a) Docentes y administrativos

	N	C	Total
Docentes			
Administrativos			

b) Estudiantes

Grados	1º	2º	3º	4º	5º	6º	Total

1.7 Proceso de autoevaluación (describa cómo se llevo a cabo, cómo se organizaron, qué problemas tuvieron. No se extienda más de 10 líneas)

1.8 Cronograma de autoevaluación (*llene la matriz*)

Fecha	Actividad	Responsable
	Organización y planificación	
	Sensibilización	
	Levantamiento de información	
	Procesamiento y análisis	
	Elaboración de informe	
	Devolución de resultados	

1.9 Relación de equipos responsables, indicando el nombre y apellidos de sus miembros.

2. RESULTADOS.- (los resultados del Informe de Autoevaluación se organizan en función de las 9 áreas del modelo de evaluación. Cada una de las áreas debe llenarse con la información obtenida según los indicadores e instrumentos de la MATRIZ GENERAL DE CRITERIOS E INDICADORES. En cada área se deberá precisar qué fortalezas, qué debilidades y qué problemas a solucionar tiene la institución en esa área. Por ejemplo, el esquema debe ser como sigue):

2.1 Liderazgo.- el informe debe explicar la percepción que tienen los alumnos, docentes y administrativos sobre la dirección y sobre otras instancias directivas. El análisis de los cuadros deberá precisar fortalezas y debilidades encontradas en la dirección y otras instancias directivas. Explique el por qué de los porcentajes. Ayuda que revise los porcentajes de cada pregunta del cuestionario. Finalmente, detalle uno o más problema que la institución debería resolver. Un problema puede ser una debilidad, un balance de una debilidad con una fortaleza o un conjunto de debilidades.

2.2 Personas

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

2.3 Políticas y estrategias

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

2.4 Alianzas y recursos

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

2.5 Procesos

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

2.6 Resultados en personal

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

2.7 Resultados en estudiantes

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

2.8 Resultados en sociedad

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

2.9 Resultados generales

Fortalezas

Debilidades

Problema a solucionar

3. Apreciación de lo que significó para la institución, el proceso de evaluación 2009 dando énfasis al proceso de evaluación de la gestión del profesor formador en el aula, lecciones aprendidas, aportes y sugerencias, remitir un Informe Final a la UGEL.

4. CONCLUSIONES

5. ANEXOS.- sugerimos los siguientes anexos:

Ficha de estadísticas completa

Frecuencia de datos

Frecuencia y porcentajes de datos proporcionados por Programa de análisis de fichas de observación

RECOMENDACIONES GENERALES:

No es necesario registrar la historia de la I.E., explicar el por qué del nombre de la institución.

En la sección RESULTADOS, fundamente y brinde explicaciones. No basta con describir los cuadros e indicadores sino más bien trate de fundamentar el por qué de los resultados. Revise ítems u otros cuadros, indicadores y estadísticas para explicar sus hipótesis.

No se extienda en escribir largos informes. El informe debe ser ágil, sencillo y de fácil lectura para los estudiantes, administrativos, docentes y verificadores externos.

No anexe ni agregue fotos. No influyen en el proceso de evaluación externa; además, engrosan el informe y encarecen económicamente.

No se anexan los instrumentos.

3.2.13.- PROYECCIÓN.

Los resultados de la autoevaluación sirven de base para superar los problemas que se hayan detectado a través del PEI y del PAT para el año 2009, luego en dicho año se ha de continuar con la autoevaluación, hasta alcanzar la plenitud de los resultados hasta que para el año 2010, se pueda optimizar la calidad educativa.

Asimismo, es importante alcanzar en la autoevaluación el cumplir con los primeros aspectos en el presente año, pero la tarea de la autoevaluación, según los aportes de Linda Darling-Hamnod (1994), es constante, no es algo que se logra en una forma inmediata, ya que la autoevaluación es necesaria en la I.E. “Virgen de Chapí” de Coporaque.

Luego formular las Conclusiones y sugerencias a las cuales se arribe.

3.2.1.2- INSTRUMENTOS PARA PROYECTARSE A LA PROPUESTA DE MEJORAS.

En las páginas siguientes se presentan algunas fichas que han de servir como instrumentos para iniciar el proceso de captación de información previa para la propuesta de mejoras.

**ESTANDARES PARA LA AUTOEVALUACION CON FINES DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA**

1. ORGANIZACIÓN ACADÉMICA			
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
1. Organización y funciones de la I.E.	1.1. La I.E. está estructurada en el programa curricular 1.2. El programa curricular tiene funciones asignadas 1.3. El órgano de gobierno de la I.E. se reúne con la periodicidad establecida en las normas de la Institución.	Organigrama de la I.E. MOF o Reglamento Interno de la I.E. Libro de Actas de sesiones legalizadas o fedateadas.	
2. Conocimiento de responsabilidades y funciones de los encargados de la dirección académica	2.1. Existen normas que establecen responsabilidades y funciones de los encargados de la Dirección.	Documentos normativos institucionales	

3. Calificación de los profesionales encargados de la dirección académica	3.1. Los profesionales encargados de la Dirección de la I.E. tiene el grado académico de Maestro.	Curriculum Vitae aprobado por la I.E.	Director 100% Otros 80%
2. CURRÍCULO			
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
	<p>4.2. El currículo es elaborado participativamente</p> <p>4.3. El currículo en ejecución está aprobado por Dirección y ratificado.</p> <p>4.4. Existen procedimientos para el seguimiento y evaluación del currículo</p> <p>4.5. El currículo es actualizado periódicamente</p>	<p>Resolución de constitución de la Comisión Curricular</p> <p>Resoluciones</p> <p>Documentos normativos que establecen los procedimientos</p> <p>Currículo. Actas de la comisión de currículo</p>	
5. Formación integral del estudiante	<p>5.1. En el currículo se asignan puntajes a las áreas de formación general.</p> <p>5.2. Los puntajes y estrategias metodológicas previstas en el currículo para el aprendizaje, permiten el logro de una efectiva comunicación oral y escrita.</p> <p>5.3. La enseñanza del idioma inglés está considerado como contenido curricular o</p>	<p>Documentos curriculares</p> <p>Documentos curriculares</p> <p>Documentos curriculares</p>	

	<p>cocurricular.</p> <p>5.4. La enseñanza de la informática está considerado como contenido curricular o cocurricular.</p> <p>5.5. Los estudiantes tienen acceso a actividades deportivas, artísticas y culturales.</p>	<p>Documentos curriculares</p> <p>Plan de actividades</p>	
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
	<p>5.6. Existe coherencia entre el aprendizaje del alumno, contenidos, estrategias metodológicas y evaluación.</p> <p>5.7. La secuencia de contenidos facilita la progresión académica de los alumnos.</p> <p>5.8. El avance del currículo se supervisa periódicamente</p>	<p>Documentos curriculares</p> <p>Malla curricular y Plan de estudios</p> <p>Plan e informe de supervisión</p>	
6. Normas para la progresión y la culminación de estudios de formación profesional	6.1. Existen normas que establecen requisitos de matrícula, permanencia y progresión en la I.E.	Normatividad institucional	
3. PLANA DOCENTE			
7. Normas para la contratación y nombramiento de profesores	7.1. Existen normas que regulan los criterios y procedimientos para la selección de profesores ordinarios y	Reglamento de ingreso a la docencia	

	contratados.		
8. Formación y dedicación de la plana docente	<p>8.1. El porcentaje de profesores, dentro del total de la plana docente, a tiempo completo y/o a dedicación exclusiva, permite el cumplimiento de las funciones y actividades básicas de la I.E.</p> <p>8.2. Porcentaje de profesores con Grado de Maestro o Doctor</p>	<p>Encuesta a docentes Plan operativo de la I.E. Plan de actividades de los docentes</p> <p>Currículum vital</p>	
9. Número de estudiantes por profesor por tipo de actividad lectiva	9.1. Número de estudiantes por profesor para clases teóricas, realizadas en un salón o aula desprovista de equipos para proyección de imagen y amplificación de voz.	Informe de alumnos matriculados y observación directa	
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
	9.2. Número de estudiantes por profesor en dinámicas grupales, salidas al campo, etc.	Informe del número de alumnos asignados a cada profesor y observación directa	
10. Evaluación de los profesores	<p>10.1. Existen los criterios y procedimientos de evaluación del desempeño docente.</p> <p>10.2. La evaluación del docente se ejecuta periódicamente de acuerdo al reglamento.</p>	<p>Reglamento de evaluación docente o documentación equivalente</p> <p>Informe de resultados de evaluación.</p>	

4. PROCESO DE MATRÍCULA DE NUEVOS ESTUDIANTES			
11. Normas para el proceso de matrícula	11.1 Está definida la matrícula del alumno	Reglamento de matrícula	
	11.2. Está normada la matrícula y sus requisitos	Reglamento de matrícula	
12. Evaluación del estudiante	12.1. Los criterios y procedimientos de evaluación del estudiante se ajustan al aprendizaje del alumno	Instrumentos de evaluación del alumno	
5. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y APOYO DEL APRENDIZAJE			
13. Normas de evaluación y seguimiento de los estudiantes	13.1. Existe un reglamento de evaluación del estudiante o uno equivalente. 13.2. Los procedimientos e instrumentos de evaluación son pertinentes para evaluar las competencias que deben adquirir los alumnos. 13.3. La información académica del alumno está actualizada hasta el año inmediato anterior. 13.4. Los profesores entregan oportunamente los resultados de las evaluaciones a la I.E.	Reglamento de evaluación o equivalente Instrumentos de evaluación Actas de notas Registros académicos Actas de entrega	
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
	13.5. Los resultados de las evaluaciones se comunican oportunamente a los padres de familia.	Padres de familia	

14. Estrategias pedagógicas de apoyo al proceso de aprendizaje	14.1. La I.E. cuenta con programas de tutorías y asesorías.	Informes de Director o su equivalente, alumnos, padres de familia	
6. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA			
15. Estructura y funciones de las unidades administrativas	<p>15.1. La I.E. cuenta con unidades administrativas de apoyo.</p> <p>15.2. Las unidades administrativas tienen funciones asignadas</p>	<p>Organigrama de la I.E.</p> <p>Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento Interno de Trabajo</p>	
16. Conocimiento de sus funciones por el personal administrativo	16.1. Los funcionarios y empleados administrativos y de servicios, conocen sus funciones	Funcionarios y empleados administrativos.	
17. Programación, desarrollo y control de recursos humanos	<p>17.1. Existen mecanismo y procedimientos para el nombramiento contratación y promoción del personal administrativo.</p> <p>17.2. Existen mecanismos y procedimientos para la evaluación del desempeño personal administrativo, así como para el control de asistencia, permanencia y productividad del personal administrativo.</p>	<p>Normatividad institucional</p> <p>Reglamento de evaluación del personal administrativo o documento equivalente</p> <p>Plan de capacitación. Informe de actividades realizadas.</p>	

	17.3. Existen mecanismos y procedimientos para la capacitación del personal administrativo.		
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
7. SERVICIOS ACADÉMICOS			
18. Disponibilidad de ambientes para lectura y consulta bibliográfica	18.1. Existen ambientes de lectura y consulta bibliográfica dentro de la I.E.	Centro de documentación	
19. Disponibilidad y actualización del material bibliográfico	19.1. Número de ejemplares por cada texto de consulta.	Biblioteca física o base de datos	
	19.2. Antigüedad de los libros de consulta	Biblioteca física, base de datos	
8. INFRAESTRUCTURA			
20. Disponibilidad y capacidad de la planta física	20.1. Las condiciones de iluminación y ventilación son adecuadas	Planos arquitectónicos y de instalaciones eléctricas. Planta física.	
	20.2. El sistema de agua, desagüe y energía eléctrica está operativo durante las 24 horas.	Informe de mantenimiento y usuarios	
	20.3. Número de metros cuadrados de aula por estudiante.	Planos de distribución	
	20.4. Número de servicios higiénicos por estudiante y profesores	Planos arquitectónicos	

VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
21. Mejoramiento y conservación de la planta física	<p>21.1. Existe un plan de mejoramiento y mantenimiento de la planta física.</p> <p>21.2. La planta física se encuentra en adecuado estado de conservación.</p> <p>21.3. La planta física presenta condiciones de limpieza adecuadas.</p> <p>21.4. El tipo de construcción ofrece condiciones de seguridad ante ocurrencia de eventos naturales.</p>	<p>Plan de mejoramiento aprobado</p> <p>Planta física, informe de ejecución del plan de mejoramiento</p> <p>Planta física. Planos</p> <p>Planta física. Información técnica</p>	
22. Medidas de seguridad en casos de desastre	<p>22.1. Existen extinguidores de incendio con certificado de vigencia de acuerdo a las normas y recomendaciones de Defensa Civil.</p> <p>22.2. Están señalizadas las vías de escape y áreas seguras en caso de sismos.</p> <p>22.3. Existe un plan de evacuación.</p> <p>22.4. Existe un botiquín de primeros auxilios.</p>	<p>Plano de distribución</p> <p>Plano de señalización de áreas seguras</p> <p>Plan aprobado por Defensa Civil.</p> <p>Plano de ubicación física</p>	
23. Disponibilidad de equipos audiovisuales para las actividades académicas	23.1. Número de retroproyectores operativos por salón	<p>Inventario</p> <p>Inventario</p>	

	23.2. Número de televisores, VHS DVD	Inventario	
	23.3. Número de equipo multimedia	Inventario	
	23.4. Videofilmadoras		
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
24. Disponibilidad y conservación del mobiliario de aula	24.1. Número de carpetas o sillas con mesa por estudiante	Inventario de bienes	
	24.2. El mobiliario se encuentra en adecuado estado de conservación	Mobiliario	
	24.3. Existe mesas y sillas para los docentes en el aula	Inventario de bienes	
25. Adquisición, mantenimiento y reposición de equipos, mobiliario y material didáctico	25.1. Existe un plan de adquisición, mantenimiento y reposición de equipos, mobiliarios y material didáctico	Plan aprobado y financiado	
26. disponibilidad de áreas y ambientes destinados a actividades culturales y recreativas	26.1. Número de losas deportivas	Planta física y plano arquitectónico	
	26.2. Número de auditorios o salas de conferencias equipadas con capacidad mínima de 80 personas dentro de la I.E.	Planta física y plano arquitectónico	
9. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO			
27. Política de investigación educativa y definición de áreas y líneas prioritarias	27.1. Existen políticas de investigación y definición de áreas y líneas prioritarias.	Acuerdos de órganos de gobierno. Plan estratégico. Plan de investigación	

	<p>27.2. Existen institutos o unidades de investigación</p> <p>27.3. Existen docentes investigadores</p> <p>27.4. Existen recursos financieros, materiales y tecnológicos disponibles para la investigación.</p>	<p>Constatación del funcionamiento de institutos o unidades</p> <p>Informe de la instancia de investigación y producción científica</p> <p>Plan de actividades de docentes</p> <p>Presupuesto de la I.E.</p> <p>inventario de bienes</p>	
VARIABLE	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR
28. Proceso de Investigación	<p>28.1. Existen metas y programas de investigación definidos.</p> <p>28.2. Se evalúa el avance de ejecución de las investigaciones</p>	<p>Plan de investigación</p> <p>Informe de la instancia de investigación</p>	