

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## DIRECCIÓN DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

**TEMA: “INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. MISAEL  
ACOSTA SOLÍS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA  
PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**

---

Trabajo de Investigación  
Previa a la obtención del Grado Académico de Magister en Diseño Curricular y  
Evaluación Educativa.

**AUTOR:** Lcdo. Mario Rodrigo Amán Montero

**DIRECTORA:** Dra. Mg Judith del Carmen Núñez Ramírez

AMBATO- ECUADOR

2013

## **Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato**

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema:  
**“INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. MISAEL ACOSTA SOLIS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentado por: Lic. Mario Rodrigo Amán Montero y conformado por: Dr. Mg. Willyams Castro Dávila, Dr. Mg. Héctor Silva Escobar, Dra. Mg. Vilma Lozada Villacrés, Miembros del Tribunal; Dra. Mg Judith Núñez Ramírez Directora del trabajo de investigación y presidido por el Ing. Mg. Juan Garcés Chávez Presidente del Tribunal y Director de Posgrado, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....  
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
**Presidente del Tribunal de Defensa**

.....  
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
**Director de Posgrado**

.....  
Dra. Mg Judith Núñez Ramírez  
**Directora de Trabajo de Investigación**

.....  
Dr. Mg. Willyams Castro Dávila  
**Miembro del Tribunal de Defensa**

.....  
Dr. Mg. Héctor Silva Escobar  
**Miembro del Tribunal de Defensa**

.....  
Dra. Mg. Vilma Lozada Villacrés  
**Miembro del Tribunal de Defensa**

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: **“INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. MISAEL ACOSTA SOLIS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, nos corresponde exclusivamente a: Lic. Mario Rodrigo Amán Montero autor y Dra. Mg Judith Núñez Ramírez, Directora del trabajo de Investigación y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Lic. Mario Rodrigo Amán Montero  
**AUTOR**

Dra. Mg Judith Núñez Ramírez  
**DIRECTORA**

## **DERECHOS DEL AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación según las normas de la institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lic. Mario Rodrigo. Amán Montero

C C. 1801988013

## DEDICATORIA

Una frase que siempre me ha gustado y me ha motivado para seguir adelante es:

*“Caminante no hay camino, se hace camino al andar, caminante no hay camino, el camino y nada más”*

Por esta razón el presente trabajo investigativo lo dedico con todo el corazón, a Rita mi esposa; Diana, Pamela, Andrés mis hijos y a mis padres Abelardo y Gonzalina que son los seres que siempre me han impulsado a seguir adelante y no detenerme en este duro trajinar de la vida.

Con cariño

MARIO RODRIGO

## **AGRADECIMIENTO**

El buscar días mejores y nuevos horizontes en la vida de un ser humano hace que se eleve la mirada al cielo y de gracias a Dios por haberme dado la vida y por ende la oportunidad de superarme.

A mi familia, por el apoyo y la comprensión que me brindan al sacrificar el tiempo y la atención que se merecen, para dedicarlo a mis estudios.

A todos mis tutores y asesores porque sus conocimientos y orientaciones están permitiendo llegar a conseguir el objetivo de lograr mi profesionalización alcanzando la Maestría.

## INDICE GENERAL

Portada.....	i
Aprobación del Jurado Examinador.....	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Derechos de autor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Cuadros .....	x
Índice Gráficos... ..	xi
Resumen .....	xii

### CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Introducción .....	1
1.1 Tema de la Investigación.....	4
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.2.1 Contextualización.....	4
1.2.2 Análisis Crítico .....	9
1.2.3 Prognosis .....	10
1.2.4 Formulación del Problema .....	11
1.2.5 Preguntas Directrices (Sub-problemas) .....	11
1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación.....	11
1.3 Justificación.....	12
1.4 Objetivos .....	14
1.4.1 Objetivo General .....	14
1.4.2 Objetivo Específico .....	14

### CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos.....	14
2.2 Fundamentación Filosófica .....	20
2.3 Fundamentación Legal .....	21
2.4 Categorías Fundamentales .....	23
2.4.1 Variable Independiente .....	24
2.4.1.1 Evaluación.....	24
2.4.1.2 Ámbitos de la Evaluación .....	26

2.4.1.3 Tipos de Evaluación.....	32
2.4.1.4 Instrumentos de Evaluación .....	35
2.4.2 Variable Dependiente.....	53
2.4.2.1 Gestión Educativa .....	53
2.4.2.2 Legislación Educativa .....	56
2.4.2.3 Ética Profesional .....	58
2.4.2.4 Desempeño Institucional.....	62
2.5 Hipótesis.....	75
2.6 Señalamiento de variables.....	75

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1 Enfoque .....	76
3.2 Modalidades Básicas de la Investigación.....	76
3.3 Niveles o tipos de Investigación .....	77
3.4 Población y Muestra.....	77
3.5 Operacionalización de Variables.....	79
3.6 Plan de Recolección de Información.....	81
3.7 Plan de Procesamiento de la Información.....	82

### **CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO**

4.1 Análisis de los Resultados.....	84
4.2 Interpretación de Datos .....	84
4.3 Verificación de Hipótesis.....	105

### **CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 Conclusiones .....	110
5.2 Recomendaciones.....	111



## **CAPÍTULO VI PROPUESTA**

6.1 Datos informativos .....	112
6.2 Antecedentes de la propuesta .....	113
6.3 Justificación.....	114
6.4 Objetivos .....	115
6.4.1 Objetivo General .....	125
6.4.1 Objetivos Específicos.....	116
6.5 Análisis de Factibilidad.....	116
6.5.1 Factibilidad Política.....	116
6.5.2 Factibilidad Socioeconómica .....	127
6.5.3 Factibilidad Económica.....	117
6.5.4 Factibilidad Tecnológica.....	117
6.5.5 Factibilidad del Entorno Institucional.....	118
6.5.6 Factibilidad Legal.....	118
6.5.7 Factibilidad de Equidad de Género.....	119
6.6 Fundamentación .....	119
6.7 Modelo Operativo .....	123
6.8 Administración.....	126
6.9 Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	126
Bibliografía.....	129
Linkcografía .....	131
Anexo.....	133
Anexo 1 Encuestas .....	134
Anexo 2 Talleres .....	138
Anexo 3 Fotografías de la Aplicación .....	151
Anexo 4 Guía Instructiva.....	153

## INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Operacionalización Variable Independiente .....	79
Cuadro N° 2 Operacionalización Variable Dependiente.....	80
Cuadro N° 3 Plan de Recolección de Información.....	81
Cuadro N° 4 Pregunta N° 1 Docentes.....	85
Cuadro N° 5 Pregunta N° 2 Docentes.....	86
Cuadro N° 6 Pregunta N° 3 Docentes.....	87
Cuadro N° 7 Pregunta N° 4 Docentes .....	88
Cuadro N° 8 Pregunta N° 5 Docentes.....	89
Cuadro N° 9 Pregunta N° 6 Docentes.....	90
Cuadro N° 10 Pregunta N° 7 Docentes.....	91
Cuadro N° 11 Pregunta N° 8 Docentes .....	92
Cuadro N° 12 Pregunta N° 9 Docentes.....	93
Cuadro N° 13 Pregunta N° 10 Docentes.....	94
Cuadro N° 14 Pregunta N° 1 Estudiantes .....	95
Cuadro N° 15 Pregunta N° 2 Estudiantes .....	96
Cuadro N° 16 Pregunta N° 3 Estudiantes .....	97
Cuadro N° 17 Pregunta N° 4 Estudiantes .....	98
Cuadro N° 18 Pregunta N° 5 Estudiantes .....	99
Cuadro N° 19 Pregunta N° 6 Estudiantes .....	100
Cuadro N° 20 Pregunta N° 7 Estudiantes .....	101
Cuadro N° 21 Pregunta N° 8 Estudiantes .....	102
Cuadro N° 22 Pregunta N° 9 Estudiantes .....	103
Cuadro N° 23 Pregunta N° 10 Estudiantes .....	104
Cuadro N° 24 Primer Referencial para Verificar Hipótesis .....	106
Cuadro N° 25 Segundo Referencial para Verificar Hipótesis.....	106
Cuadro N° 26 Tercer Referencial para Verificar Hipótesis .....	107
Cuadro N° 27Cuarto Referencial para Verificar Hipótesis .....	107
Cuadro N° 28 Frecuencias Observadas .....	107
Cuadro N° 29 Frecuencias Esperadas .....	108
Cuadro N° 30 Cálculo de Chi Cuadrado.....	108
Cuadro N° 31Modelo Operativo de Ejecución.....	125
Cuadro N° 32 Administración.....	126
Cuadro N° 33 Plan de Monitoreo .....	127
Cuadro N° 34 Previsión de la Evaluación.....	128

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Árbol del Problema.....	9
Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales.....	25
Gráfico N° 3 Pregunta N° 1 Docentes .....	85
Gráfico N° 4: Pregunta No. 2 Docente.....	86
Gráfico N° 5: Pregunta No.3 Docentes .....	87
Gráfico N° 6: Pregunta No. 4 Docentes .....	88
Gráfico N° 7: Pregunta No. 5 Docentes .....	89
Gráfico N° 8: Pregunta No. 6 Docentes .....	90
Gráfico N° 9: Pregunta No 7 Docentes .....	91
Gráfico N° 10: Pregunta No. 8 Docentes .....	92
Gráfico N° 11: Pregunta No. 9 Docentes .....	93
Gráfico N° 12: Pregunta No 10 Docentes .....	94
Gráfico N° 13 Pregunta N° 1 Estudiantes.....	95
Gráfico N° 14: Pregunta No. 2 Estudiantes.....	96
Gráfico N° 15: Pregunta No.3 Estudiantes.....	97
Gráfico N° 16: Pregunta No. 4 Estudiantes .....	98
Gráfico N° 17: Pregunta No. 5 Estudiantes .....	99
Gráfico N° 118: Pregunta No. 6 Estudiantes .....	100
Gráfico N° 19: Pregunta No 7 Estudiantes .....	101
Gráfico N° 20: Pregunta No. 8 Estudiantes .....	102
Gráfico N° 21: Pregunta No. 9 Estudiantes .....	103
Gráfico N° 22: Pregunta No 10 Estudiante .....	104
Gráfico N° 23 Aceptación de Hipótesis .....	109

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**  
**TEMA: “INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA AL**  
**DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. MISAEL**  
**ACOSTA SOLIS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA PROVINCIA**  
**DE TUNGURAHUA.”**

**AUTOR:** Lic. Mario Rodrigo Amán Montero  
**DIRECTORA:** Dra. Mg Judith Núñez Ramírez  
**FECHA:** 28 de mayo del 2013

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo investigativo centrado en la elaboración y aplicación de Instrumentos de Evaluación para el Desempeño Institucional, fue desarrollado a través de la utilización de una metodología documental y de campo con la aplicación de encuestas a docentes y estudiantes, lo que permitió determinar que el accionar institucional de la escuela Dr. Misael Acosta Solís, se ubica en un nivel Bueno.

Este tipo de Investigaciones va a permitir ir detectando las limitaciones y debilidades que se generan día a día en el accionar de los artífices de las instituciones educativas, tendientes a ir las mejorando paulatinamente para lograr el progreso institucional.

Se investigaron los diversos aspectos, partiendo desde el hecho del conocimiento de los instrumentos de evaluación del desempeño institucional, la capacitación en función de la evaluación del desempeño, hasta la aplicación misma de ellos y cómo éstos han incidido para el buen funcionamiento de la institución.

Se concluye que la falta de políticas internas referentes a capacitación sobre evaluación institucional ha generado desinterés de los miembros de la comunidad educativa a ser partícipes de estos procesos, así como también que el rendimiento académico de los estudiantes, la preparación docente y la capacitación son factores que determinan el desempeño de una institución, por tal razón se recomienda la capacitación permanente en lo relacionado a los diversos instrumentos de evaluación dirigido a todos los actores del quehacer educativo.

La propuesta que se presenta es una guía que contiene una serie de instrumentos de evaluación en los diferentes ámbitos, que nos van a permitir al ser aplicados ir determinando las debilidades institucionales para tomar los correctivos necesarios, así como ir potencializando las fortalezas existentes.

**Descriptor:** Instrumentos de Evaluación, Desempeño Institucional, Indicadores, Ámbitos de la Evaluación, Evaluación Institucional.

**TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO**  
**GRADUATE ADDRESS**  
**MASTER OF EDUCATION CURRICULUM AND ASSESSMENT**  
**THEME: “INSTRUMENTS IMPACT ASSESSMENT AND**  
**INSTITUTIONAL PERFORMANCE TO DR. MISAEL ACOSTA SCHOOL**  
**OF BAÑOS DE AGUA SANTA CANTON, TUNGURAHUA PROVINCE”**  
**AUTHOR:** Lic. Mario Rodrigo Amán Montero  
**DIRECTRIX:** Dra. Mg Judith Núñez Ramírez  
**DATE:** 28 de mayo del 2013

**ABSTRACT**

This research work focused on the development and implementation of instruments for Institutional Performance Assessment, was developed through the use of documentary and field methodology with the use of surveys to teachers and students, which allowed us to determine that the institutional actions of Dr. Misael Acosta Solis School, are in a good level.

This type of research will allow detecting the limitations and weaknesses that are generated every day in the actions of the architects of educational institutions, aimed at gradually improve them to achieve institutional progress.

Several aspects were investigated, starting from the fact of knowledge of the instruments of institutional performance evaluation, training based on the performance evaluation until the application itself from them and how they have influenced for the good functioning of the institution.

We conclude that the lack of internal policies regarding institutional assessment training has generated disinterest of the members of the educational community to share in these processes, as well as the students' academic performance, teacher preparation and training are factors that determine the performance of an institution, therefore it is recommended ongoing training in relation to the various assessment tools aimed at all stakeholders of educational work.

The proposal presented is a guide that contains a number of assessment tools in different areas that will allow us to be applied by determining the institutional weaknesses in order to take the necessary correctives and potentiate existing strengths.

Descriptors: Evaluation Instruments, Institutional Performance Indicators, Assessment Areas, Institutional Assessment.

## INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso de reflexión y enunciación que realiza una Comunidad Educativa orientada a explicar la intencionalidad pedagógica y la concepción de la relación del individuo con la sociedad.

Para dar cumplimiento a la Política Sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero del 2009 el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los directivos y docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional; sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados, por lo que la evaluación del Desempeño Institucional se convierte en un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en la administración institucional, en la que intervienen los distintos actores del proceso.

Sobre esta base se ha tomado como referencia a la Escuela “Dr. Misael Acosta Solís”, para realizar la investigación referente a los Instrumentos de Evaluación y su incidencia en el Desempeño Institucional, institución que se encuentra ubicada en el sector oriental del Barrio San Vicente en la calle Santa María s/n, en el cantón Baños de Agua Santa.

Es un Departamento Técnico del ISPED del mismo nombre cuya misión principal es la de servir de centro de observación, demostración y experimentación de las innovaciones pedagógicas emitidas por las Comisiones del Instituto Pedagógico,

convirtiéndose de esta manera en el laboratorio para los futuros docentes de la Patria.

El presente trabajo de investigación comprende los siguientes capítulos y contenidos:

Capítulo I.- Consta de tema de investigación, contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes, justificación, objetivos de la investigación.

Capítulo II.- Comprende el Marco teórico, en dónde se aborda los antecedentes investigativos, las fundamentaciones teóricas del problema, las categorías fundamentales, definiciones conceptuales, hipótesis y el señalamiento de las variables.

Capítulo III.- Se detalla la metodología que constituye el enfoque, modalidad y nivel de investigación; la población y muestra; operacionalización de variables, y finalmente el plan de recolección y procesamiento de los datos para la ejecución de la investigación.

Capítulo IV.- El análisis e interpretación de los resultados, tablas y gráficos estadísticos, mediante los cuales se procedió al análisis de los datos para obtener resultados confiables de la investigación realizada, así como la verificación de la hipótesis.

Capítulo V.- Se puntualiza las conclusiones y recomendaciones pertinentes, en base al análisis estadístico de los datos de investigación.

Capítulo VI.- Se presenta la propuesta, misma que consta de datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, modelo operativo, administración y evaluación.

En la parte final consta la bibliografía, los anexos correspondientes que se ha utilizado como referencia en el trabajo de investigación: un modelo de la encuesta aplicada a directivo, docentes, estudiantes; una certificación del Consejo Ejecutivo, registro de asesoría de tesis y fotografías de la aplicación de la propuesta.



## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1.TEMA DE INVESTIGACIÓN**

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. MISAEL ACOSTA SOLIS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

#### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **1.2.1 Contextualización**

“La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativamente y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar.” (Ágora social: Servicios integrales para el tercer sector-2007)

La evaluación del desempeño en sus inicios estuvo enmarcado y dirigido hacia el plano empresarial y laboral, buscando mejorar el rendimiento de los empleados y por ende el producto que genera; desde este punto de vista, se ha considerado a la evaluación de los recursos humanos, como el proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo, tratando de elaborar planes de mejora .Cuando se realiza adecuadamente la evaluación de personal, no solo hace saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influye en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorará su rendimiento.

La evaluación del desempeño en nuestro país se lo dirigió en sus inicios al nivel Superior en lo concerniente a Universidades, escuelas Politécnicas e Institutos Técnicos, Tecnológicos y Pedagógicos con fines de Acreditación dentro del sistema de Educación Superior. A partir de este hecho con la implantación del Plan Decenal de Educación el proceso evaluativo se ha ido irradiando hacia los diversos niveles del Ministerio de Educación.

“En 2008, la evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de aproximadamente 200.000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación (ME) optó por hacer obligatoria la evaluación”.(Rosa María Torres 2009) En porcentajes del 25% de docentes en servicio cada año, durante 4 años a partir del mes de mayo y junio del 2009 como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). Esta incluye una evaluación interna y externa.

“El proceso empieza en las provincias de la Costa (en la Sierra se inició en octubre). 7.512 maestros del régimen de Costa fueron convocados. Sólo 4.855 docentes se presentaron. 35.4% (2.657) no acudieron ni al primer llamado (25 mayo-6 junio) ni al segundo (6 junio-11 de julio), a pesar de las amenazas gubernamentales. El Ministerio inició sumarios administrativos para despedir a los inasistentes. 560 presentaron justificaciones. Se instalaron 1735 sumarios.

De este proceso el Ministerio da a conocer las calificaciones de los 2.570 docentes que se presentaron en la primera convocatoria: 2 obtuvieron excelente (ambas maestras de preescolar); 24,3% (624) muy buena; 72,9% (1.873) buena; y 2.8% (71) insuficiente. La normativa indica que: quienes obtienen insuficiente deben capacitarse durante un año antes de optar por una segunda evaluación; quienes vuelvan a obtener insuficiente, serán despedidos. Las dos maestras que obtuvieron excelente recibieron USD 1200 y los que obtuvieron muy bueno recibieron USD 900.

En el año 2009 completaron el proceso de evaluación 17 741 docentes, de los cuales 57 (0,32 %) alcanzaron un nivel de excelente; 6 441 (36 %) se ubicaron en

el nivel de muy bueno; 10 778 (61 %) se ubicaron en el nivel bueno; y 465 (3 %), en el nivel insatisfactorio.

En el año 2010 se aplicó la evaluación a 18 696 docentes del régimen Sierra en el mes de junio, y del régimen Costa fueron evaluados 20 552 docentes en el mes de enero de 2011. Paralelamente a este proceso, también fueron evaluados 4 612 directivos, de los cuales 614 (13 %) mostraron un muy buen desempeño, 3 751 (81 %) alcanzaron un desempeño bueno y 247 (6 %), un desempeño insatisfactorio. La bonificación total entregada fue de 552 600 USD para directivos.” (Rosa María Torres 2009)

La provincia de Tungurahua no fue la excepción dentro del proceso de evaluación tanto a docentes y directivos. Hubo un disminuido número de participantes en la evaluación voluntaria y la asistencia mayoritaria de los convocados en la evaluación obligatoria.

Los resultados obtenidos nos permiten visualizar que el nivel de desempeño de docentes y directivos a nivel de la provincia se enmarcan en los mismos parámetros nacionales que reflejan una ubicación promedio de Bueno; en menor porcentaje Muy Bueno, Excelente e Insatisfactorio.

Múltiples son las razones para que se hayan dados estos resultados, entre los cuáles podemos citar especialmente, en la etapa de voluntarios la falta de orientación y capacitación a padres de familia y estudiantes que participaron en estas actividades; la honestidad con que actuaron los maestros; la amplitud de temas evaluados en la fase externa; así como el hecho de iniciar un nuevo proceso que antes no se había desarrollado en el sistema educativo, determinando por sobre todas las cosas confusiones al momento de realizar la evaluación.

Dentro de esta concepción el rol de los directivos es sin duda, un eje central cuando se habla de la calidad de la gestión escolar; puesto que el liderazgo que ejerce el equipo directivo es el motor que impulsa la institución.

Durante muchos años ha recaído la responsabilidad absoluta de la calidad de la institución educativa, en la gestión individual de un maestro que asumió, en muchos casos, de manera heroica la tarea de direccionar el establecimiento de educación.

Si bien es cierto que el mejoramiento institucional está íntimamente ligado a un proceso de evaluación en todos sus campos; es en el año 2009 que en la escuela Dr. Misael Acosta Solís la evaluación del desempeño docente se realiza por primera vez como parte del proceso voluntario instaurado por el ME con la participación de 5 docentes de 2do a 7mo años de Ed. Básica, quienes cumplieron con los procesos de evaluación interna y externa, cuyos resultados determinaron que se ubicaran en un nivel Bueno.

En el año 2010, se cumple el proceso de Evaluación a los Directivos Institucionales, al cual accede el Director de la escuela en sus dos fases: Interna y Externa, mismo que se ubica en un Nivel Muy Bueno de Desempeño. Es en éste proceso en dónde se pudo apreciar que la concepción que se tiene referente a la labor del directivo es completamente diferente a todos los aspectos y ámbitos a los que tiene que acceder en pos del cumplimiento efectivo de su función.

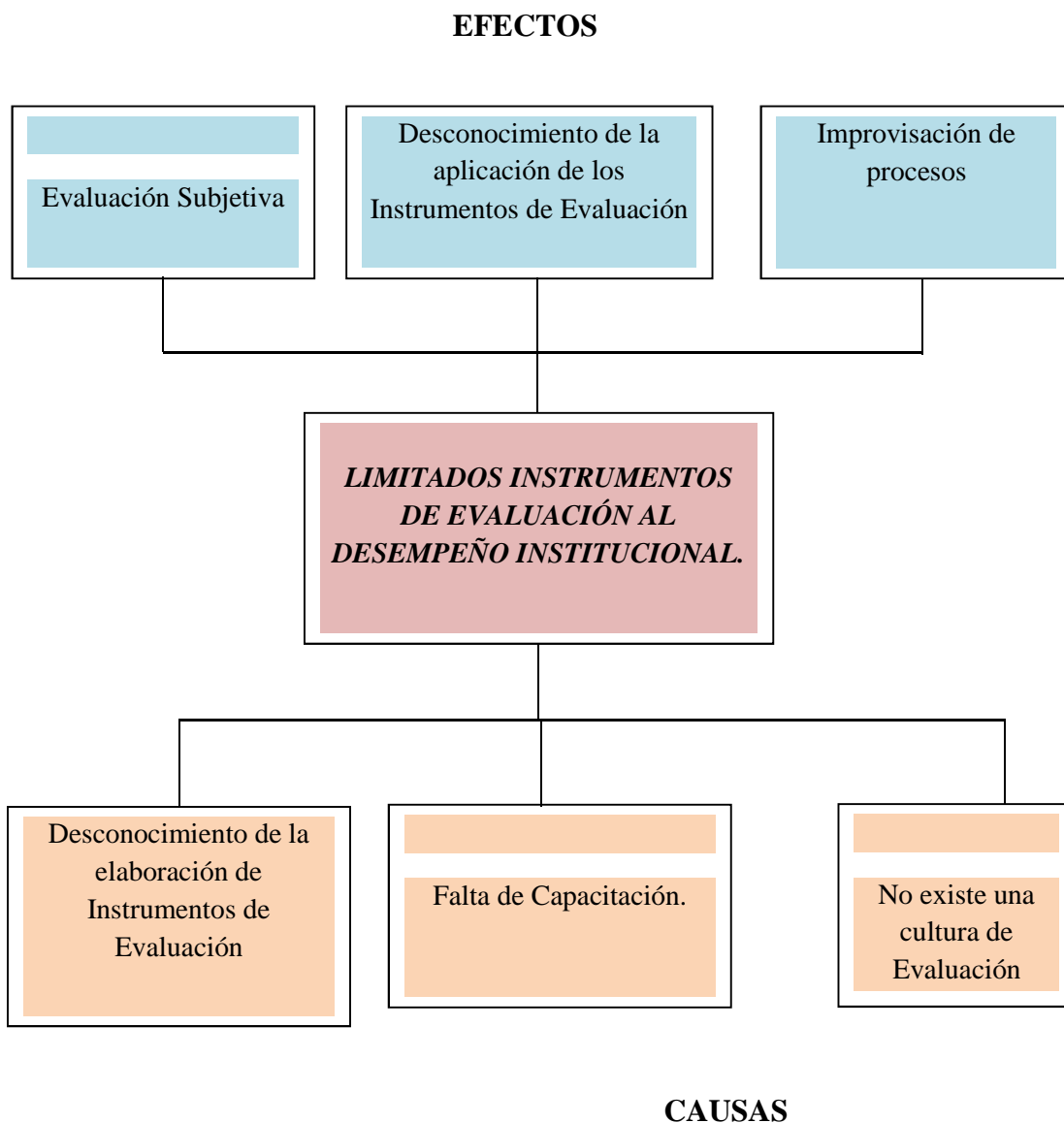
Siendo la Escuela de Educación Básica, el Laboratorio Pedagógico en dónde los futuros maestros de la Patria dan sus primeros pasos dentro de la formación docente, aquí se debe palpar la verdadera realidad de la función que cumple y deben cumplir los actores del quehacer educativo, en dónde la Evaluación del Desempeño debe desarrollarse directamente desde la teoría hasta la práctica con miras a elevar el fortalecimiento institucional.

El desempeño directivo como problema seleccionado en la institución es motivo de investigación por cuanto se pretende crear una cultura de evaluación institucional, aplicada a todos los actores de la educación en especial al desempeño directriz, ya que de él dependerá en un gran porcentaje el que la institución se oriente adecuadamente hacia el éxito y fortalecimiento colectivo.

## 1.2.2 ANÁLISIS CRÍTICO

### Árbol de Problemas

Gráfico N.1 Árbol de Problemas



**Fuente:** Escuela Misael Acosta Solís  
**Elaborado Por:** Mario Rodrigo Amán Montero

En el presente trabajo se analizó las diferentes causas de problemáticas que se están dando en la actualidad, en relación a la carencia de instrumentos de evaluación y su incidencia en el desempeño institucional.

El desconocimiento de la elaboración de Instrumentos de Evaluación provoca una Evaluación Subjetiva del Desempeño Institucional, ya que nos permite llegar a pensar que todo está bien, que las acciones que se desarrollan en la institución son las correctas y adecuadas, por lo tanto no amerita ningún cambio; tal es el caso que al ser partícipes de la evaluación voluntaria convocada por el gobierno nacional, nos permitió detectar múltiples falencias que al ser consensuadas y socializadas ocasionó el resentimiento y disgusto en la planta docente de la institución.

La falta de Capacitación sobre los procesos de Evaluación, ocasiona un desconocimiento general en los Docentes sobre la aplicación de los instrumentos, generando de esta forma un continuismo en el proceso y un retroceso en el avance educativo.

Al no existir una cultura de Evaluación Institucional frente a los avances y actualizaciones científicas, ocasiona una falta de preparación para enfrentar los retos de la educación actual, lo cual provoca vivir en este siglo y actuar como en el pasado.

### **1.2.3 Prognosis**

Al no existir instrumentos de evaluación que nos permitan determinar el desempeño institucional, no se alcanza la calidad educativa, por cuanto se carece de evidencias referentes a las falencias con que cuenta la institución en los diferentes ámbitos del quehacer educativo.

No asumir un proceso de evaluación será mantenerse sin visión y sin progreso, retroceder en el futuro y vivir estancado en el presente.

#### **1.2.4 Formulación del Problema.**

¿De qué manera los Instrumentos de Evaluación inciden en el Desempeño Institucional de la escuela “Dr. Misael Acosta Solís” del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua?

#### **1.2.5 Preguntas Directrices (Sub Problemas)**

1. ¿Cómo el desconocimiento de la elaboración de instrumentos de evaluación afecta al desempeño institucional?
2. ¿La concienciación a los docentes sobre la importancia del desempeño institucional facilita la aplicación de instrumentos de evaluación?
3. ¿De qué manera la falta de capacitación en los docentes sobre los procesos de evaluación, incide en el desempeño institucional?
4. ¿Cómo la carencia de una cultura de evaluación institucional, no permite enfrentar los retos de la educación actual?

#### **1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación**

##### **Delimitación del Contenido**

- Campo: Ciencias de la Educación
- Área: Administración Educativa
- Aspecto: Evaluación al Desempeño Institucional

##### **Delimitación Espacial**

El presente trabajo investigativo se realizó a los Docentes y Estudiantes de la Escuela “Dr. Misael Acosta Solís” del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua.

##### **Delimitación Temporal**

La investigación se desarrolló durante el período Noviembre 2011- Mayo 2012.

## **Delimitación Conceptual**

- Evaluación
- Desempeño
- Proceso de Aprendizaje
- Instrumentos de Evaluación.
- Evaluación del desempeño

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

Desde varios años atrás, el Ministerio de Educación ha venido buscando y planteando diversos cambios tendientes a mejorar la calidad de la educación, a través de la optimización e implementación de una cultura de evaluación, constituyéndose de esta manera en el eje de partida hacia una acertada planificación, en los diferentes niveles del quehacer educativo.

La evaluación surge como una necesidad básica para saber si se está avanzando en la dirección deseada, cuánto se ha avanzado y conocer si el proceso seguido es el adecuado o necesita ser modificado, tomando en consideración que la evaluación está siempre presente en todo quehacer racional e intencionado de las personas, de los grupos de personas que trabajan en función de determinados objetivos y naturalmente de instituciones tan complejas como son las escolares.

Frecuentemente se ha tenido una visión errada de la evaluación, pues se ha considerado que únicamente son los estudiantes quienes tienen que cumplir con este proceso con el único objetivo de alcanzar una nota, para poder lograr su promoción al grado inmediato superior. Ahí surge la gran interrogante. ¿Y qué pasa con los demás actores del proceso educativo? ¿Qué pasó con los maestros, autoridades, padres de familia y la misma sociedad? ¿Cómo influyeron éstos actores para el éxito o fracaso del proceso?

Siendo de todos la responsabilidad del cumplimiento de las funciones encomendadas en el campo del quehacer educativo, es determinante que cada uno



de estos artífices de la educación se conviertan en actores directos del proceso evaluativo, a través de una evaluación permanente y sistemática, que conlleve a reflexionar y tomar los correctivos necesarios a tiempo y en forma oportuna, considerando que las decisiones que se adopten y las acciones que se implementen, estarán determinadas en gran medida por la calidad de la evaluación implementada.

El presente trabajo investigativo es factible desarrollarlo gracias a la predisposición y aceptación de los miembros de la Comunidad Educativa, tomando en consideración que la institución cuenta con los recursos financieros y tecnológicos para desarrollar de mejor manera la investigación y la aplicación de la propuesta con miras a alcanzar el mejoramiento institucional a través de los procesos permanentes de evaluación a cada uno de los actores del quehacer educativo.

Los beneficiarios directos de la aplicación de ésta investigación serán quienes accedan al servicio educativo que brinda la escuela Dr. Misael Acosta Solís, que tiene como un objetivo primordial y central el mejoramiento de la calidad de la educación, como uno de los ejes fundamentales del Ministerio de Educación.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Diseñar un conjunto de Instrumentos de Evaluación que mejore el Desempeño Institucional de la Escuela Dr. Misael Acosta Solís del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar los Instrumentos de Evaluación necesarios para el Desempeño Institucional de la escuela Dr. Misael Acosta Solís del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua.

2. Analizar el Desempeño Institucional de la escuela Dr. Misael Acosta Solís del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua.
3. Elaborar una guía de autoevaluación institucional viable para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño institucional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

La evaluación del desempeño docente y directivo es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones de los políticos y administradores, de los docentes y sus sindicatos, y de los estudiosos sobre la materia. De esta forma, no es de extrañar que no esté generalizada la práctica de la evaluación del desempeño docente en Europa y América. Resulta en ese sentido especialmente llamativo el caso de Finlandia, país que se ha convertido en estos años en el símbolo de la calidad de la educación, donde no sólo no existe evaluación externa de docentes, directivos o centros, sino que es un tema que ni siquiera está en debate. El sistema educativo finlandés se basa en la confianza sobre el directivo, docente y su profesionalidad, así como en el buen hacer de los centros educativos. De esta forma, destaca, frente a otros países, por el alto reconocimiento social de la profesión docente.

Se puede afirmar que hasta la última década del pasado siglo (1992), la formación de directivos se ligó a la formación docente que se brindaba en las escuelas normales o instituciones formadoras de docentes. Pero es a partir de los años 90, con el surgimiento del discurso de la gestión educativa, cuando surge la necesidad política de evaluar al directivo como líder o gerente de una empresa social.

Tannia Stegmann al hablar de la Evaluación del Desempeño manifiesta que éstas prácticas no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a

comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial” (Fuchs, 1997)

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La ED generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

Para Werther y Davis (1989) una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada”. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

El Módulo de Gestión Educativa publicado por el MEC en el año 2000 al referirse a la Evaluación del Desempeño expresa que esta analiza el desarrollo de todas las actividades, desde cuando éstas inician, hasta cuando concluyen, cumplen la función de un monitoreo estratégico que valora el nivel de desempeño en todos los elementos de la Institución y los logros del proceso.

La evaluación del desempeño determina la calidad de los procesos y resultados que se obtienen tanto en los aspectos pedagógicos como en lo administrativo – financiero de los Centros Educativos, mediante la definición de parámetros cuantitativos y cualitativos concretos.

De las investigaciones realizadas en los últimos años referentes a temas similares de la presente investigación, algunas se detallan a continuación.

En la Universidad Técnica de Ambato.

Tema: La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2.010

Autora: Julia Irene Iturralde Torres

Año: 2010

Objetivo General: Proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato.

#### Conclusiones

- El trabajo de campo nos ubica en un tiempo y en un espacio real, sale a flote muchas circunstancias en los distintos ámbitos, niveles, secciones que involucran al gran recurso de la cooperativa como es el Recurso Humano, hoy acertadamente llamado Capital Intelectual.
- El ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno.
- Los empleados de la cooperativa no conocen en su mayoría los resultados de a su evaluación del desempeño.
- Los objetivos de la realización de la evaluación del desempeño no son conocidos por parte de los trabajadores de la Cooperativa OSCUS.
- No existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento.
- No se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa se continuará cometiendo errores que pueden causar graves perjuicios a la institución.

La presente investigación nos permite darnos cuenta que todo proceso evaluativo necesita ser socializado sus resultados a todos sus actores, con miras a desarrollar los respectivos planes de mejora en dónde se involucre a todos con miras a alcanzar los objetivos institucionales.

Tema: Incidencia de los instrumentos de evaluación en el desarrollo de las competencias metacognitivas de los estudiantes del primer año de la facultad de, Psicología y Educación de la Universidad Católica de Cuenca en el tercer trimestre del año lectivo 2009-2010”

Autora: Luz América Vázquez Vélez

Año: 2011

Objetivo General: Investigar la incidencia de la aplicación de los instrumentos de evaluación en el desarrollo de las competencias meta-cognitivas de los estudiantes del primer año la Facultad de Pedagogía, Psicología y Educación de la Universidad Católica de Cuenca durante el tercer trimestre del año lectivo 2009-2010

Conclusiones:

- Los instrumentos de evaluación empleados se orientan a verificar el nivel de conocimientos que adquieren los estudiantes del primer año de la Facultad de Pedagogía, Psicología y Educación de la Universidad Católica de Cuenca en el tercer trimestre del año lectivo 2009 – 2010.
- Los instrumentos de evaluación más empleados son los test y pruebas escritas. Los menos empleados los registros anecdóticos, los descriptivos y las encuestas.
- Existe un limitado número de estudiantes del primer año de la Facultad de Pedagogía, Psicología y Educación de la Universidad Católica de Cuenca en el tercer trimestre del año lectivo 2009 – 2010, que han alcanzado el nivel óptimo de desarrollo de las capacidades meta cognitivas.

Dentro del proceso educativo la utilización y aplicación de instrumentos de evaluación se encuentran limitados al campo exclusivo del conocimiento pedagógico y no se orientan hacia los otros aspectos del desarrollo institucional.

Por otra parte éstos son mínimos y comunes como son las pruebas y test.

En la Universidad Nacional de Loja

Tema: Proyecto de evaluación del desempeño docente.

Autor: Wilman Aldeán G.

Año: Febrero 2009

Objetivo General: Asegurar la calidad de la docencia en la Universidad Nacional de Loja, en un ambiente de confianza, participación y transparencia, en la perspectiva de formar recursos humanos en los niveles técnico superior, de pregrado y postgrado, con enfoque humanista, sólida base científico-técnica, capaces de contribuir a resolver los problemas del desarrollo humano de la RSE y del país.

Producto Esperado

Como resultado del proceso de evaluación, es de esperar resultados confiables que permita tomar decisiones; un plan de mejoras estructurado de manera adecuado; y un cambio de actitud favorable de los docentes, para superar sus debilidades y coadyuvar al cumplimiento de la misión de la Universidad Nacional de Loja.

Impacto Social Esperado

Se espera que el impacto se refleje en la comunidad universitaria y en la sociedad lojana en general, puesto que de la calidad del desempeño docente depende en gran medida la calidad en la formación de profesionales, concretándose en los planes de mejora y evidenciando mejoras tanto en la capacidad profesional, como la capacidad pedagógica, así como en la práctica de valores.

El desempeño docente se ha convertido como un eje de vital importancia dentro del desempeño institucional, razón por la cual muchas de las instituciones educativas desarrollan proyectos de evaluación del desempeño docente con miras a tomar decisiones encaminadas a mejorar la calidad del producto que ofertan como es el caso de profesionales en las diferentes índoles.



## 2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La Evaluación educativa es un proceso sistémico que permite emitir un juicio de valor con respecto a los conocimientos, habilidades y destrezas que las personas han adquirido; este juicio nos sirve para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, se apoya en la recopilación de información acerca del proceso y pretende ser objetivo, justo y equitativo es decir la calificación asignada debe estar sustentada lo más próximo a mayor cantidad de instrumentos de evaluación.

La evaluación en todos sus ámbitos, ha sido desde siempre considerada como uno de los pilares fundamentales para el éxito educativo, por lo que hablar de evaluación, significa hablar de educación.

La evaluación educativa contempla cuatro dimensiones que nos hace reflexionar sobre los siguientes puntos.

**Dimensión Epistemológica:** Centra su objetivo en hechos observables, los conocimientos son reales y los representamos con simbologías abstractos es decir los (números), si cumple con estas cualidades: Identidad, Ordinalidad y Actividad se debe buscar el isomorfismo.

**Dimensión Social:** Cumple con la función de control donde la acreditación se relaciona con la necesidad institucional de certificar los conocimientos, por ello un certificado social es una garantía de competencia técnica y puede representar un status de escolaridad erróneo de los individuos frente a otros que no lo tienen.

**Dimensión Axiológica:** Es dar un juicio, valor o negárselo; puede concordar o estar en oposición con normas o valores reconocidos por una sociedad grupo o sector y dado que dar valor implica la personalidad de una persona esta se hace en referencia a sus valores.

**Dimensión Didáctica:** Donde debe abordarse la investigación de estrategias de recuperación e interpretación de la información.

Por lo expuesto anteriormente el enfoque filosófico que se dará a la investigación, será epistemológico y axiológico. Axiológico porque trata de resaltar los valores que debe tener todo profesional de la educación frente a sus educandos como la responsabilidad, el respeto, honestidad, lealtad, solidaridad y ética profesional, los mismos que servirán de apoyo en su labor educativa.

Epistemológico porque pretende servir a todos los miembros de la comunidad educativa por medio del análisis de los instrumentos de evaluación, que permitirán evaluar su desempeño en los diferentes campos del quehacer educativo.

### **2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL** (Constitución Política del Ecuador)

El presente trabajo investigativo desde el punto legal se fundamenta en la Constitución Política de la República del Ecuador, en los diversos capítulos referentes a la Educación que se encuentran enmarcados en los derechos del Buen Vivir que se detallan a continuación:

## **ASAMBLEA CONSTITUYENTE 2000 - 2010 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

### **CAPÍTULO SEGUNDO DERECHOS DEL BUEN VIVIR SECCIÓN QUINTA EDUCACIÓN**

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria...

**Art. 27.-** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos...

**Art. 28.-** La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos...

**Art. 29.-** El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior...

## **TÍTULO VII RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR**

### **CAPÍTULO I INCLUSIÓN Y EQUIDAD SECCIÓN PRIMERA EDUCACIÓN**

**Art. 343.-** El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población...

**Art. 344.-** El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo...

**Art. 345.-** La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fisco-misionales y particulares....

**Art. 346.-** Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

**Art. 347.-** Será responsabilidad del Estado:

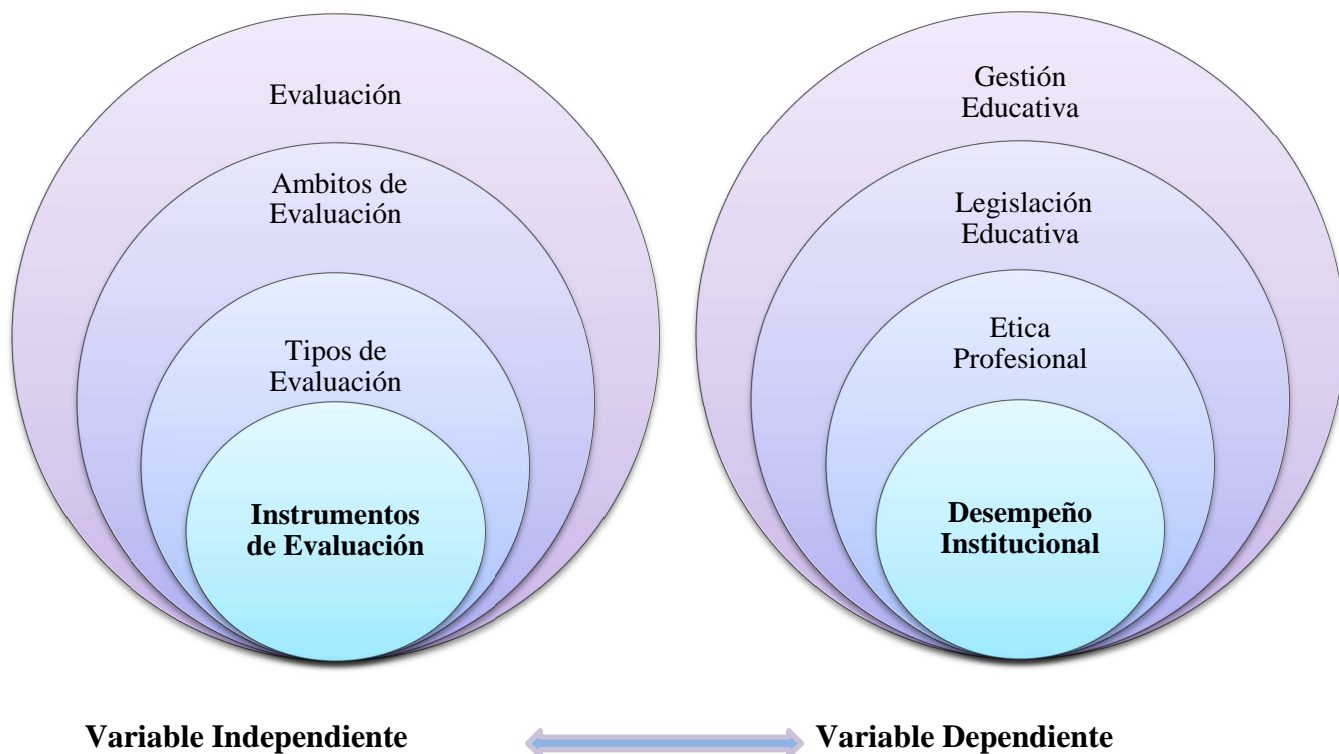
- Fortalecer la educación pública y la coeducación...
- Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos...
- Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital...
- Incorporar las tecnologías de la información...
- Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.

**Art. 348.-** La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente...

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

## 2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

**Gráfico N.2 Red de Categorías**



**Elaborado Por:** Mario Rodrigo Amán Montero

## 2.4.1. Variable Independiente

### 2.4.1.1 Evaluación

El concepto de **evaluación** se refiere **a la acción y a la consecuencia de evaluar**, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que permite **indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto**.

Según lo expresa **Maccario** se trata de un acto donde debe **emitirse un juicio** en torno a un conjunto de información y debe tomarse una decisión de acuerdo a los resultados que presente un alumno.

Por su parte **Pila Teleña** dice que consiste en una operación que se realiza dentro de la **actividad educativa** y que tiene como objetivo alcanzar el mejoramiento continuo de un grupo de alumnos. A través de ella se consigue la información exacta sobre los resultados alcanzados por ese alumno durante un período determinado, estableciendo comparaciones entre los **objetivos planeados** al inicio del período y los conseguidos por el alumno.

El término evaluación tiene diversas concepciones desde el punto de vista de los autores, así tenemos que para:

Manuel Fermin "La evaluación es un proceso sistemático continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los **objetivos** educacionales previamente determinados".

Harner. "Evaluación es el juicio del maestro respecto a la actuación del alumno"

Paul Gorin. "Es una de las partes más importantes del que hacer educativo, sin ella no sería posible cotejar el valor de nuestro **trabajo**".

Bloom Medaus. "Evaluación es la reunión sistemática de evidencias a fin de determinar si en realidad se producen ciertos cambios en los alumnos y establecer también el grado de cambio de cada estudiante".

Para Tyler la Evaluación es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo. Existen diversas concepciones de lo que es y significa Evaluación, así tenemos que se le considera como la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos.

Al hablar desde cuando está en vigencia el concepto de evaluación, podemos destacar que para algunos aparece en el siglo XIX con el proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos. En este marco surge el moderno discurso científico en el campo de la educación, que va a incorporar términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular, objetivos de aprendizaje o evaluación educativa.

Para otros autores la concepción aparece con los mismos comienzos de la sociedad la cual siempre ha buscado dar juicios de valor a las acciones y actitudes de los estudiantes. La evaluación como disciplina ha sufrido profundas transformaciones conceptuales y funcionales a lo largo de la historia y especialmente en el siglo XX y XXI.

En el campo de la evaluación educativa, la evaluación es un proceso integral y sistemático a través del cual se recopila información de manera metódica y rigurosa para conocer, analizar y juzgar el valor de un objeto educativo determinado: los aprendizajes de los alumnos, el desempeño docente, el grado de

dominio del currículo y sus características, los programas educativos, la gestión de las instituciones educativas, con base en lineamientos definidos que fundamentan la toma de decisiones orientadas a ayudar, mejorar la acción educativa (Ruiz 1996 - Hopkins 1998)

#### **2.4.1.2 Ámbitos de la Evaluación** (Fundación Instituto Ciencias del Hombre)

Tradicionalmente, la evaluación se ha venido aplicando casi con exclusividad al rendimiento de los alumnos, a los contenidos referidos a conceptos, hechos, principios, etc., adquiridos por ellos en los procesos de enseñanza. A partir de los años sesenta, la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos: actitudes, destrezas, programas educativos, materiales curriculares didácticos, la práctica docente, los centros escolares, el sistema educativo en su conjunto y la propia evaluación.

Esta extensión de la evaluación a otros ámbitos tuvo lugar en los Estados Unidos a finales de los años 50 debido a circunstancias tales como: la crítica a la eficacia de las escuelas públicas, la gran inversión dedicada a la educación que exigía una rendición de cuentas (Accountability), etc. Por tanto, el campo de aplicación de la evaluación se extiende a alumnos, profesores, directivos, instituciones, la administración, etc. Y va a ser, precisamente, a raíz de la extensión del ámbito evaluador cuando van a surgir una serie de modelos de evaluación de gran relevancia.

La evaluación educativa, al estar inmersa en el planteamiento curricular de la Educación Secundaria, se adapta a sus características y cumple unas funciones específicas al servicio de la misma. Además de las funciones habituales, la evaluación en la Educación Secundaria adquiere unos compromisos que se pueden centrar en los siguientes tres grandes ámbitos, estrechamente interrelacionados entre ellos:

##### **a. Ámbito Didáctico (Santiago Castillo Arredondo)**

La función de la evaluación en el ámbito didáctico se ocupa de ayudar a desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en las mejores

condiciones posibles dentro del espacio escolar y académico. La evaluación pasa a ser el elemento determinante de la planificación didáctica. Afecta a todos los aspectos de la vida escolar, ambiente de aula, proyecto educativo del Centro y proyecto curricular, actividades, medios y recursos, decisiones organizativas, etc. Aspectos todos ellos que, de una forma u otra, influyen en el rendimiento académico de los alumnos, por lo que la evaluación ha de velar por detectar los errores, proporcionando la información necesaria para que se tomen las modificaciones que se consideran oportunas en beneficio del funcionamiento del Centro, de la función docente y del aprendizaje del alumno.

La evaluación en el ámbito didáctico no sólo es un elemento integrante del diseño curricular, sino que es también una ocasión más de aprendizaje para el profesor y para el alumno.

**b. Ámbito Psicopedagógico** (Santiago Castillo Arredondo)

La función formativa de la evaluación cobra aquí su pleno y profundo sentido. El aprendizaje se individualiza y al alumno se le contempla también, y ante todo, como persona. La evaluación le permite al profesor desarrollar su proceso de enseñanza-aprendizaje personalizado y adaptado a las circunstancias de cada alumno, o, al menos, de aquéllos que requieran más ayuda, adecuándose a su ritmo de aprendizaje, teniendo en cuenta sus dificultades concretas y exigiéndole unos rendimientos acordes con sus capacidades.

La evaluación se centra en recoger información psicopedagógica relevante y útil para la finalidad que persigue. Cuando la evaluación se pone al servicio de la toma de decisiones de esta naturaleza, es preciso obtener información sobre los resultados del proceso de aprendizaje, pero especialmente sobre el desarrollo que cada alumno tiene en el mismo. Una evaluación formativa no puede limitarse a obtener datos sólo sobre el rendimiento de los estudiantes. Dicha información es importante, pero debe estar subordinada al conocimiento de otros aspectos acerca del proceso de aprendizaje del alumno que sirvan al profesor para proporcionar las ayudas más adecuadas.



La información que facilita la evaluación sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje facilita, por un lado, que se precisen los motivos que provocan los avances o los bloqueos del alumno en el aprendizaje y, por otro lado, sirve para que el estudiante tome conciencia de las estrategias que le hayan resultado más adecuadas en sus estudios. En consecuencia, conduce a arbitrar las medidas o ayudas más adecuadas para que los alumnos mejoren la calidad de sus aprendizajes, a la vez que permiten revisar los distintos factores que interactúan e intervienen en el proceso de aprendizaje: las características del alumno, las características de la tarea, la metodología empleada, etc.

La evaluación formativa en el ámbito psicopedagógico permite adaptar las actividades de enseñanza y aprendizaje a las características personales de los alumnos, con el fin de ajustar las tareas propuestas a lo que ellos son capaces de hacer. En consecuencia, los profesores no se deben centrar sólo en la valoración de los resultados, sino en averiguar también las causas que alteran el normal desarrollo del aprendizaje de algunos alumnos.

### **c. Ámbito Social** (Santiago Castillo Arredondo)

La evaluación educativa también tiene repercusiones sociales que afectan tanto a la institución escolar como a la persona del alumno. El proceso de la evaluación va ligado a actos administrativos y puede acabar en decisiones trascendentes para la persona del alumno como la acreditación, la promoción o la titulación, que afectan de lleno a la vida familiar y al contexto social.

Es la función acreditativa de la evaluación la que, junto con la función sumativa, permite aportar logros o resultados definitivos, pero también de carácter social: acredita ante la sociedad los aprendizajes logrados por el alumno que, en unos casos, le permite promocionar a un nuevo curso y, en otros, obtener la correspondiente titulación.

Para que la evaluación pueda hacer balance sobre el grado de alcance de un conjunto de objetivos con fines acreditativos, interesa recoger información sobre

el rendimiento de los alumnos en momentos determinados de su trayectoria escolar. Es necesario obtener información no tanto sobre el proceso de aprendizaje que ha seguido el alumno, cuanto sobre los conocimientos que ha adquirido al finalizar un periodo determinado respecto a un conjunto de objetivos educativos.

Para ello, será preciso haber logrado los aprendizajes más relevantes y prioritarios, de modo que la valoración global de su adquisición fundamente las decisiones de calificación, promoción y titulación.

Normalmente las decisiones que se derivan de la evaluación acreditativa tienen un carácter esencialmente administrativo. Sirven para certificar los resultados obtenidos por los alumnos y comunicar a las diferentes instancias (alumnos, familias, administración educativa y sociedad en general) datos sobre el rendimiento escolar.

#### **d. Ámbitos de la Evaluación Educativa** (Elisa Isabel Sánchez)

La asociación entre la evaluación y la práctica educativa escolar parece muy directa. La sola mención de la palabra evaluación nos remite a escenas y situaciones reiteradas en nuestra propia experiencia como alumno en cualquier tramo de nuestra trayectoria educativa. Sin embargo se puede reconocer que estas asociaciones siempre responden a un mismo patrón de evaluación, a estrategias relativamente similares entre sí, a la idea de alguna forma de control, a la idea de finalización de una etapa o ciclo y a un conjunto de consecuencias directa e indirectas, no siempre claramente establecida, derivada de los resultados de la evaluación. Pero no siempre cabe considerar a la evaluación del mismo modo y adoptando formas tan poco variadas entre sí.

Con el propósito de avanzar en la construcción de un concepto más amplio sobre la evaluación educativa, en esta oportunidad parece adecuado detenerse en la consideración de un componente fundamental de cualquier proceso de evaluación: la correcta y precisa definición del ámbito de la evaluación, es decir el espacio o los límites dentro de los cuales tendrá lugar el proceso de evaluación. Esta es una

definición complementaria e imprescindible a la pregunta sobre el objeto de la evaluación y sobre el propósito de la misma.

La pregunta por el ámbito de la evaluación determina la necesidad de precisar el alcance de la misma y el conjunto de herramientas e instrumentos que por su adecuación se seleccionarán para llevar a cabo dicho proceso, es decir, se definen el alcance y el marco metodológico a utilizar.

En el marco de la problemática educativa es posible sostener al menos la diferenciación clara entre cuatro ámbitos posibles para el desarrollo de una propuesta de evaluación: de los aprendizajes; de las instituciones; de los proyectos y programas; del sistema educativo.

La evaluación de los aprendizajes reconoce como ámbito o espacio típico aquello que sucede en el aula, demanda estrategias metodológicas precisas destinadas a registrar indicios claros sobre un proceso tan complejo e individual como es el aprendizaje. En este terreno si bien se encuentra una práctica frecuente no se ha desarrollado gran variedad de estrategias, instrumentos y herramientas. Se observa una tendencia sostenida a la reiteración en el uso de los mismos y la exigencia de adecuación de las mismas herramientas para diferentes propósitos evaluativos, con diferentes consecuencias para los alumnos y con el objetivo de consignar el rendimiento o el alcance de diferentes tipos de aprendizajes.

La evaluación de las instituciones reconoce un ámbito muy claro y muy complejo como es el de la institución escolar, en este caso demanda estrategias metodológicas muchas veces próximos al marco general de lo que se conoce como análisis institucional aplicado a otros espacios organizacionales pero con el requerimiento básico de reconocer la especificidad de la escuela como forma particular de institución. La evaluación institucional requiere de una definición clara de los propósitos y los alcances de la misma al igual que de las limitaciones que se reconocen desde un inicio. Otro elemento fundamental en la definición de una propuesta de estas características es quién o quiénes son los responsables de la

evaluación y quienes intervienen de uno u otro modo. En este sentido se abre un abanico interesante de combinaciones entre formas de evaluación externa e iniciativas de autoevaluación que una vez más obedecen a propósitos diferentes e implican desarrollos metodológicos también diversos.

Evaluación de programas y proyectos, en este caso el ámbito es el delimitado por un conjunto organizado y coherente de decisiones que toman cuerpo en un proyecto educativo, en un programa de trabajo. Este terreno de los programas o proyectos nuevamente es muy amplio y es evidente que cualquier propuesta de evaluación en este sentido tiende a incluir componentes ligados a las estrategias conocidas de evaluación de proyectos y en especial de proyectos sociales. Sin embargo nuevamente el terreno educativo requiere de algunas especificidades y no siempre los criterios adoptados para cualquier tipo de proyecto social resultan satisfactorios.

Es necesario reconocer en este terreno la diferencia que implica la evaluación de proyectos o programas educativos originados en diversas organizaciones o entidades de aquellos proyectos o programas que forman parte de una política educativa, es decir cuyo promotor es el Estado. En este sentido esta evaluación de programas y proyectos se acerca considerablemente a una evaluación de la política educativa o de las políticas educativas. Volviendo la mirada hacia los requerimientos metodológicos es necesario poder precisar cuál o cuáles serán los ejes centrales de la evaluación del proyecto, programa o política: el diseño, la gestión y ejecución, los resultados, el impacto, etc.

Evaluación del sistema educativo, en este caso el ámbito es el más amplio posible y se refiere a la búsqueda de respuestas sobre el funcionamiento más o menos adecuado de la totalidad o un segmento del sistema educativo en su conjunto con todas las complejidades que esto supone. La consideración de la evaluación en este ámbito supone la inclusión de algunos componentes vinculados típicamente con otros ámbitos pero donde la lectura, el análisis y el uso de la información suponen juicios de valor sobre las características distintivas del sistema educativo

en su conjunto. En este caso los propósitos se asocian con la toma de decisiones a nivel macro y la definición de políticas educativas y líneas de acción a nivel nacional o subnacional y no se refieren a situaciones particulares o individuales en ningún caso. Los requerimientos metodológicos son bien complejos e implican las decisiones respecto al alcance y los propósitos de la evaluación. Cualquier evaluación en este ámbito supone complejos dispositivos técnicos y logísticos a la vez que fuertes consecuencias e impacto en el conjunto de los actores involucrados en el sistema educativo y la opinión pública en general.

Esta distinción de los ámbitos de la evaluación educativa puede parecer muy obvia pero no lo es en la práctica actual de la evaluación educativa y menos aun cuando llega el momento de extraer conclusiones una vez desarrollado el proceso de evaluación.

#### **2.4.1.3 Tipos de Evaluación**

Según Himmel, Olivares y Zabalza (1999), los tipos de Evaluación se clasifican según la intencionalidad; el momento; el agente evaluador; la extensión del aprendizaje; y el estándar de comparación.

Según la intencionalidad corresponde la Evaluación Diagnóstica, Formativa y Sumativa.

##### **a. Evaluación Diagnóstica**

Generalmente asociamos el diagnóstico con la medicina y sus enfermedades. Sin embargo, en educación la conceptualización del término tiene una connotación muy distinta y positiva.

Diagnosticar el aprendizaje a través de la evaluación significa querer y necesitar conocer dónde está y qué requiere nuestro alumno para enfrentar nuevos y mejores aprendizajes.

Pero si no está el verdadero “querer y necesitar” de un diagnóstico por parte del docente no habrá ni se cumplirá con el objetivo de esta evaluación.

A veces suele suceder que la aplicación de esta prueba es relacionada con una instancia administrativa que es solicitada por alguna unidad técnica.

Luego de aplicar el instrumento se obtienen datos pero no se consideran y se inician las clases sin contemplar la información obtenida.

El docente debe determinar cuáles son los prerequisites que están o no presentes y luego planificar actividades de aprendizaje para desarrollar y reforzar las competencias requeridas, ya sea con docencia directa o a través de un trabajo individual orientado.

Según Santibáñez (2001) la evaluación diagnóstica determina cuáles son los alumnos que no poseen las competencias para comenzar un nuevo aprendizaje con el objeto de nivelarlos para que alcancen los objetivos propuestos.

Hay muchas formas como el docente puede facilitar el aprendizaje a través de una evaluación diagnóstica pero lo primero es ... “querer y necesitar hacerlo”.

#### **b. Evaluación Formativa**

Según la RAE, (2001) lo formativo en Educación se relaciona con “dar forma”, esto es, hacer cada vez más humana a la persona.

Dar forma es un proceso, como el escultor que va dando forma con su cincel. A través de la evaluación vamos formando.

Conocemos nuestros objetivos, queremos que nuestros alumnos aprendan; trabajamos en torno a ellos y luego necesitamos constatar si hay aprendizaje.

Cuando obtenemos información para retroalimentar permanentemente y con esto reforzar, ajustar y dirigir el proceso del aprender para la obtención de mejores logros; entonces estamos realizando una Evaluación Formativa.

Se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje y tiene por objetivo informar de los logros obtenidos, además de advertir dónde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas.

Vamos dando forma, vamos facilitando el aprendizaje a través de la evaluación.

#### **c. Evaluación Sumativa**

La suma, matemáticamente, es añadir dos números o más para obtener una cantidad final o total.

La evaluación Sumativa es sumar un conjunto de calificaciones para obtener un promedio.

Esta evaluación nos permite responder muchas preguntas.

La evaluación Sumativa, se aplica a productos; busca determinar el valor de éstos especialmente como resultados en determinados momentos, siendo uno de estos el término de la experiencia de aprendizaje o de una etapa significativa de ésta. La evaluación sumativa permite comprobar la eficacia de los procesos de enseñanza y aprendizaje y orienta en la planificación de futuras intervenciones.

Sus objetivos son calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel de logro alcanzado a todos los niveles (alumnos, institución, docentes, etc.).

Según Santibáñez (2001), se caracteriza por proporcionar una calificación que testimonie el juicio valorativo del profesor sobre las competencias finales del alumno al concluir una etapa de formación.

La Evaluación Sumativa pone el acento en la recogida de datos y en la elaboración de instrumentos que permitan medidas fiables de los conocimientos a evaluar.

Según el momento puede ser:

- a. Evaluación Inicial.-** Se efectúa al inicio y posibilita el conocimiento de la situación de partida; es importante para decidir el punto de partida de un proceso.
- b. Evaluación Procesual.-** Se realiza sobre la base de un proceso continuo y sistemático del funcionamiento y progreso de lo que se va a juzgar.
- c. Evaluación Final.-** Se desarrolla al término de un período que se tenía previsto para desarrollar un curso o unidad con el cual se logran los objetivos propuestos.
- d. Evaluación Diferida.-** Se realiza cuando se necesita conocer la permanencia de aprendizajes o transferencias de los mismos a otro momento o ambiente.

Según el agente evaluador puede ser:

- a. Autoevaluación.-** Es la valoración propia de su accionar.

- b. Heteroevaluación.-** El docente, planifica, delinea y ejecuta la evaluación.
- c. Coevaluación.-** Los alumnos en conjunto participan en la evaluación de sus acciones.

Según la extensión del aprendizaje puede ser:

- a. Evaluación Global.-** Abarca la totalidad de las capacidades expresadas en los objetivos.
- b. Evaluación Parcial.-** Abarca una parte de los aprendizajes que se espera cumplan los estudiantes.

Según el Estándar de comparación:

- a. Evaluación Normativa.-** Se dispone de algún grupo de comparación previamente establecido, a partir del cual se definen los estándares o normas con los que se comparan los resultados obtenidos.
- b. Evaluación Criterial.-** Cuando se establece previamente el estándar o patrón deseado y se juzga el aprendizaje del alumno.

#### **2.4.1.4 Instrumentos de Evaluación** (Carlos Manuel Cañado Iglesias)

Resulta evidente que no existen instrumentos de evaluación "buenos" o "malos". Solo se puede hablar de instrumentos adecuados para recoger la información que se requiere en función de las características del aprendizaje que se pretende evaluar y de las condiciones en que habrá de aplicarse. No hay ningún instrumento que pueda desecharse a priori, ni ninguno que cubra todas las necesidades de la evaluación.

La bibliografía sobre instrumentos de evaluación es muy abundante y en ella se plantea que los instrumentos de evaluación se utilizan para conocer la marcha y resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos pueden ser muy variados e incluyen tanto la observación del trabajo que realizan los estudiantes en las clases prácticas, los seminarios, las prácticas de laboratorio u otras formas de enseñanza, y que permiten verificar y corregir, si es necesario, el proceso de asimilación del contenido de enseñanza, conduciéndolo al logro de los objetivos propuestos. Estos



instrumentos se pueden realizar de forma escrita, oral, o combinando ambas formas; pueden ser teóricos, prácticos y gráficos.

La selección de un tipo u otro dependerá de los objetivos y contenidos que se pretenden verificar, así como de su interrelación con los demás componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje del que forma parte.

La variabilidad del instrumento de evaluación y la propia complejidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, hacen injustificable la tendencia, que con cierta frecuencia se observa en la práctica docente, de utilizar de modo preponderante, un solo tipo de instrumento sobre todo en la evaluación parcial y al que se le da generalmente solo un carácter teórico, incluso en asignaturas eminentemente prácticas.

Los instrumentos y técnicas de evaluación son las herramientas que usa el profesor necesarias para obtener evidencias de los desempeños de los alumnos en un proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los instrumentos no son fines en sí mismos, pero constituyen una ayuda para obtener datos e informaciones respecto del estudiante, por ello el profesor debe poner mucha atención en la calidad de éstos ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

En la educación media técnico-profesional, la evaluación permite conocer las competencias adquiridas por el alumnos que le servirán en el mundo del trabajo, por ello no puede realizarse sólo por medio de test escritos sino que a través de tareas contextualizadas.

Los nuevos desarrollos en evaluación han traído a la educación lo que se conoce como evaluación alternativa y se refiere a los nuevos procedimientos y técnicas que pueden ser usados dentro del contexto de la enseñanza e incorporados a las actividades diarias el aula (Hamayan, 1995, p. 213).

“[Los instrumentos de evaluación son las herramientas que utilizan los directores y/o supervisiones para determinar el desempeño del maestro, y a su vez determinar las necesidades de formación de los evaluados”.

#### **a. La Observación**

La observación es un proceso senso-perceptivo orientado a captar las características, cualidades, propiedades de hechos fenómenos, situaciones, acontecimientos, conductas, comportamientos, que luego son presentados en forma de datos o informes de diferente naturaleza, que son utilizados para valorar fundamentalmente, procesos, resultados o productos relacionados con el objeto de evaluación.

La observación se concibe como la actividad de mirar y escuchar y permite al profesor recabar evidencias acerca de procesos y/o productos relacionados con capacidades y competencias de naturaleza cognoscitiva, afectiva y psicomotora de los alumnos. Siendo más pertinente para recabar información sobre el comportamiento psicomotor y afectivo de las personas. Es evidente que capacidades como llevar a cabo experimentos, tocar instrumentos musicales, cantar, hábitos de estudio, actitudes, adaptación social, cualidades de liderazgo, son ejemplos de lo que no se puede medir con pruebas de papel y lápiz, en cambio sí se pueden valorar muy bien a través de procedimientos de observación.

La aplicación de la observación, en el ámbito de la educación, es imprescindible para evaluar los procesos relacionados con el desarrollo de habilidades, conductas, comportamientos, competencias, aptitudes, destrezas, actitudes, conocimientos, referidos al saber, saber hacer y saber ser de los estudiantes. Como se puede apreciar la observación es una técnica básica para la recopilación de informaciones al servicio del proceso evaluativo, siempre que cumpla con un objetivo previamente establecido.

#### **Clasificación de la observación**

- a. Observación individual:** es la que permite recoger información sobre capacidades, competencias o comportamientos de un solo individuo, a fin

de poder emitir algún criterio de valor; por ejemplo, observar la actitud de respeto a las demás personas.

- b. Observación grupal:** es la que hace posible disponer de información para apreciar lo que ocurre dentro de los grupos. Los datos de esta información dependen del objetivo que se proponga el evaluador. Por ejemplo, observar a un grupo de alumnos para determinar la frecuencia, calidad de participación para solucionar un caso específico.
- c. Observación participante:** es aquella que permite la interacción, cara a cara, entre el observador y los sujetos observados y, conjuntamente indagan la información o el dato que es de interés mutuo.
- d. Observación no participante:** es el procedimiento en el cual el evaluador desempeña el papel protagónico en el proceso de recolección de información. En cambio, el rol de los evaluados es solo proporcionar información sin conocer, muchas veces, cuál es el propósito de ésta.

## **Instrumentos de Observación**

### **a) Registros anecdóticos**

Es el instrumento que contiene descripciones de comportamientos o conductas específicas de los sujetos, registrados con la observación. Estas están relacionadas con actuaciones extraordinarias, incidentes significativos en el comportamiento del estudiante que pueden ser útiles, en un momento dado, para la comprensión acertada del sujeto.

Los episodios examinados se hacen constar de modo exacto y objetivo, precisando qué, cómo, cuándo ocurrieron determinadas conductas y en qué circunstancias fueron observadas. Sin embargo, los datos provenientes de registros anecdóticos son generalmente menos confiables que los adquiridos con la ayuda de otros instrumentos de observación.

Además, es aconsejable agregar a la descripción de lo anecdótico, la interpretación de su significado así como las “condiciones reales en que se dieron las conductas, puesto que algunos actos concretos adquieren diferentes significados según las condiciones en las que ocurren” (Herrera p. 63).

## **Uso de los registros anecdóticos**

Varios autores coinciden en sugerir las siguientes instrucciones que deben considerarse en el desarrollo y uso de los registros anecdóticos:

- Determine con anterioridad, qué es lo que se desea observar, pero no descuide de registrar cualquier otro comportamiento poco frecuente, excepcional o notable que ocurre de modo fortuito pero proporciona datos para la evaluación.
- Registre únicamente aquellos episodios o comportamientos que no se pueden evaluar con otros medios.
- El incidente ocurrido registre inmediatamente después de la observación, no deje que transcurra mucho tiempo porque puede olvidarse detalles importantes.
- Cada caso anecdótico descríballo de manera clara y concisa.
- No concrete su atención solo en las observaciones de aspectos negativos, también son necesarios registrar los asuntos positivos del comportamiento.
- Hay que adquirir la habilidad de observar y la capacidad para registrar resumidamente las anécdotas.
- No apresurarse a formular conclusiones apoyadas en los datos de una sola observación, para ello es necesario reunir varias anécdotas de un mismo alumno.

## **Ventajas de los registros anecdóticos**

Una de las ventajas es que posibilitan el registro de comportamientos trascendentes que sirven para interpretar y comprender el significado de rendimiento académico del estudiante.

Posibilita, en un contexto natural, recopilar evidencias objetivas de conductas espontáneas acerca del desarrollo de ciertos objetivos, “muchos de los cuales no se prestan a una medición sistemática”.

El maestro puede observar con detenimiento a un solo alumno y utilizar la información obtenida como complemento de los datos cuantitativos proporcionados por otras pruebas. Además de la descripción exhaustiva del sujeto u objeto observado, dentro de un contexto natural, posibilita entender y orientar mejor a los estudiantes

### **Limitaciones del registro anecdótico**

Requiere un tiempo prolongado del maestro para resumir y registrar observaciones realizadas a los alumnos, lo cual dificulta mantener un registro de información actualizado, sobre todo cuando el grupo es numeroso.

Los registros no revelan siempre las causas ocultas que incitan al comportamiento o incidente manifestado por el sujeto.

### **b) Lista de verificación**

Es un instrumento de observación en el que se registran ciertos comportamientos específicos en el momento mismo que ocurren los eventos observados. En esta lista constan las características, actividades, actitudes, consideradas importantes para evaluar al sujeto, mediante la observación de aquellos rasgos que están o no están presentes en la conducta del estudiante, durante un episodio previamente determinado. En resumen, las listas de verificación permiten comprobar si las características que buscamos están o no presentes en el comportamiento de un estudiante.

Para elaborar una lista de control o verificación. Tembrink, 1.983, sugiere seguir estos pasos:

- **Especificar una realización o producto adecuado:** en este momento se determina la información que necesitamos observar y registrar; además aseguramos que ésta esté incluida en la lista de control, con la cual evaluaremos una realización, producto o procedimiento; por ejemplo, la

ejecución de un experimento, tomar la presión de un paciente, el uso del microscopio, etc.

- **Enumerar los comportamientos o características importantes:** este paso posibilita desagregar o derivar los comportamientos específicos que son indispensables cumplir para alcanzar la realización, producto o procedimiento seleccionado para observar y evaluar; sí, seleccionamos la realización “tomar la presión”, las características o comportamientos importantes son:
  1. Manejo del tensiómetro
  2. Ubicación adecuada en el brazo del paciente
  3. Manipulación de la perilla para introducir aire en el tensiómetro
  4. Lectura adecuada de los valores de la presión sistólica y diastólica
  5. Ubicación de estos valores en los niveles de normalidad o anormalidad
- **Verificar el comportamiento observado:** en este paso hay que registrar con algún símbolo la realización o producto que estamos evaluado en el alumno observando.
- **Añadir cualquier error común:** en esta fase el observador registra aquellos comportamientos poco deseables o distractores; por ejemplo, cuando estamos evaluando los comportamiento de una demostración de algo, la no previsión de los materiales necesarios, caminar exageradamente de un lado a otro en el salón de clase, usar indebidamente gestos, muletillas y amonestaciones ante los alumnos.
- **Ordenar la lista de comportamientos y/o productos:** en este momento, es condición sine qua non, ordenar en secuencia lógica la posible ocurrencia de los asuntos que vamos a observar y deseamos evaluar. Esta secuencia ayuda al observador para registrar fácilmente los comportamientos en orden de su posible ocurrencia.
- **Ofrecer un modelo para utilizar la lista:** el modelo de la lista de control debe ser de fácil uso; por ejemplo, debe existir un espacio donde marca el comportamiento o procedimiento; este espacio puede estar situado al lado izquierdo de cada una de las características indicadas.

### **c) Lista de cotejo o control**

Con este instrumento se evidencia la presencia o ausencia de una característica o comportamiento demostrado por el estudiante durante el desarrollo de un procedimiento que se requiere valorar.

### **d) Lista de comprobación**

Es otro instrumento valioso para evaluar resultados o procesos, de diferente naturaleza, implícitos en el hecho educativo, a través de la recopilación de información de varias evidencias relacionadas con la interrogante ¿Qué evaluar?

Elaboración de la lista de control:

- Selección del asunto que vamos a evaluar; por ejemplo, la comunicación del estudiante en el aula.
- Definición de los indicadores que permitan la valoración global del asunto sometido a evaluación; por ejemplo, diálogo con el profesor para buscar soluciones a un problema de aprendizaje.
- Determinación de la forma - cuantitativa o cualitativa - cómo vamos a valorarlos indicadores seleccionados para la evaluación; por ejemplo: siempre, casi siempre, rara vez, nunca.
- Graficación del instrumento, (lista de comprobación).
- Registro de la información pertinente solicitada en el instrumento.
- Tabulación de los datos relacionados con la información proporcionada por el evaluado.
- Análisis, interpretación y discusión final de los datos valorados, con la finalidad de encontrar alternativas para eliminar las falencias detectadas en las personas evaluadas o en el grupo.

### **e) La lista de control**

Es otro instrumento muy utilizado en la evaluación educativa en general y en la evaluación del aprendizaje, en particular. Su estructura y elaboración se fundamenta en las mismas concepciones teóricas y metodológicas de la lista de

cotejo y comprobación, expuestas en párrafos anteriores. Por esta circunstancia, a continuación se presenta sólo un ejemplo de este tipo de instrumento.

#### **f) Escalas de valoración**

Con las pruebas orales, de ensayo, objetivas no se puede evaluar muchos aspectos de la personalidad del alumno (agresividad, retraimiento, cooperación, comportamientos, actuaciones, actitudes, etc.), para estos casos se recurre a la observación de su actuación en situaciones singulares, para luego formular juicios referidos a la efectividad de esa actuación.

Norman E.Gronlund define a la escala como “un dispositivo para registrar sistemáticamente opiniones de los observadores relativas al grado en que se presenta una cualidad o rasgo”.

Tenbrink T. anota que “una escala de evaluación normalmente consiste en un conjunto de características o comportamientos a juzgar... la cualidad, cantidad, o nivel de rendimiento observado”.

Es decir, el instrumento que posibilita el registro de una actuación, comportamiento, producto o procedimiento se denomina escala, misma que es una serie numérica, gráfica o descriptiva que muestra los diferentes valores que puede tener una variable; por ejemplo, ¿organiza las ideas de forma coherente?, ¿contribuye con ideas valiosas a la discusión del grupo?, ¿coopera en el mantenimiento de la planta física, equipos, materiales?

La escala de valoración es el gráfico de un continuo en el que constan determinados indicadores que describen en términos cuantitativos o cualitativos los productos y procedimientos del aprendizaje que se van a observar. Todas las escalas de calificación exigen que el evaluador determine con una marca adecuada, la mayor o menor intensidad, la conducta del alumno que está evaluándose.

Las escalas de calificación se clasifican en varios tipos, atendiéndose a diversos criterios que al respecto tienen los autores. Para la evaluación del aprendizaje interesan las siguientes:



## **1. Escalas numéricas**

Son aquellas en las que las opciones del rasgo de conducta observado, están representadas por números, que deben marcarse de acuerdo al grado de intensidad con que se produce dicha conducta. Presento tres formas de elaborar escalas, para que sea el maestro quien seleccione la que mejor se adapte a sus propósitos:

Campo: Disciplina escolar:

Producto de aprendizaje: Puntualidad de asistencia a clases:

Elemento de observación y registro: ¿Asiste con puntualidad a la hora de entrar a clase?

1 2 3 Los números significan, en su orden: nunca, más o menos y siempre.

## **2. Escalas gráficas:**

Son aquellas en las que las conductas que caracterizan al observado, están escritas debajo de cada línea vertical que forman ángulo con la horizontal de la escala. En este momento prescindimos de la definición del “Campo y del Producto del Aprendizaje” que a manera de ejemplo explicitamos en la escala numérica; y, sirven únicamente hasta adquirir la experiencia suficiente en esta forma de elaboración. En esta escala se introduce un nuevo elemento, denominado instrucción o Indicación y se conserva el elemento de observación de la conducta que no puede faltar en una escala de calificación. Ejemplos:

1. Instrucción: Lea primero la pregunta, luego las palabras escritas debajo de la línea horizontal y marque con una x, el punto que mejor describa el nivel de cooperación en el trabajo grupal.

Elemento de observación y registro:

Hasta qué punto coopera en el trabajo por grupos?

2. Instrucción: Marque con una x, la alternativa que más describa la solidaridad con la política del Gobierno.

Elemento de observación y registro: Cómo se solidariza con la política del Gobierno?

Para hacer más fácil la construcción de escalas, en adelante utilizaremos sólo la orden o elemento de observación y registro.

Elemento de observación y registro:

¿Con qué frecuencia el alumno dirige a sus compañeros?

### **3. Escalas descriptivas:**

En estas escalas, los rasgos de un comportamiento que deseamos observar, son descritos en síntesis mínimas debajo de los puntos de la escala. La descripción más sobresaliente se marca con una x.

Pueden ser:

#### **a) De procedimientos:**

Estos resultados se refiere a la manera cómo “actúa o ejecuta” una tarea el alumno, por ejemplo: la capacidad de liderazgo, la facilidad para la relacionarse o no con los compañeros, la manera de trabajar en el laboratorio, las destrezas para usar apropiadamente instrumentos y materiales, cómo utiliza los procedimientos requeridos para manejar un aparato, etc.

#### **b) De productos:**

Estas sirven para calificar los resultados de un aprendizaje, por ejemplo: la calidad del contenido de un discurso, la calidad o estética de un dibujo, el resultado de un experimento, la calidad de la caligrafía, la exactitud en la apreciación de un evento, etc.

#### **c) Del desarrollo personal y social:**

Estas sirven para apreciar resultados relacionados con atributos, cualidades o características de la personalidad del educando, durante su proceso de desarrollo y maduración en interacción con su entorno social; por ejemplo: la capacidad de conseguir amistades, la responsabilidad en el cumplimiento de obligaciones, la predisposición a cooperar, la honradez de procedimientos y otros más que caen dentro de los comportamientos psicológicos y sociales.

La diferencia con las dos primeras radica esencialmente en que, la calificación de procedimientos y productos se otorga mientras o inmediatamente después del período observado. En cambio, la calificación de los rasgos socio – personales se efectúa luego de un proceso más o menos largo y sistemático de observación.

En el siguiente ejemplo se distinguen claramente, qué resultados corresponden calificar en cada una de estas escalas: La secretaria de una oficina tiene como tarea dirigir una comunicación al gerente de una empresa que solicita el despacho de cierta mercadería. La calificación de procedimientos se haría en base a la observación de los siguientes resultados específicos:

- Prendido, lubricación y aseo de la máquina.
- Ubicación de la máquina en relación con el cuerpo de la secretaria.(muy cerca, muy lejos, muy alto, muy bajo, etc.)
- Posición del cuerpo de la secretaria.
- Manera de colocar el papel de impresión y el de copia.
- Introducción del papel en el carro de la máquina.
- Utilización de los dedos al escribir, etc.

La calificación de los resultados del producto se otorgaría sobre la base de:

- Claridad de la totalidad del texto.
- Calidad de la mecanografía (espacios entre puntos, palabras de un párrafo a otro).
- Correcta ortografía y sintaxis.

La calificación de los resultados del desarrollo socio – personal estaría dada por:

- Deseo manifiesto de superación técnica y profesional.
- La ayuda solicitada a jefes y compañeros para superar sus dificultades.
- La actitud positiva de cooperación con los compañeros.

Las ventajas que ofrecen las escalas son:

- Observar sistemáticamente la actuación del estudiante.

- Las escalas desarrollan la destreza de observación hasta convertirla en una valiosa técnica de calificación de rasgos específicos que caracterizan la personalidad del estudiante.
- Las escalas capacitan al maestro en otra forma de evaluación de resultados del aprendizaje.
- Las escalas complementan la información para otorgar calificaciones finales ajustadas a datos objetivos.
- Las escalas de calificación permiten la formulación de juicios sobre comportamientos significativos que con otras pruebas son difíciles de apreciar.
- Las escalas descriptivas deberán usarse más frecuentemente en las escuelas porque clarifican a maestro y alumnos, el progreso alcanzado en un producto del aprendizaje que se han propuesto conseguir.
- Son instrumentos válidos para la auto calificación.

Las limitaciones de las escalas son:

- Las escalas exigen del maestro un trabajo responsable que rebasa el que cumple en la sala de clases.
- El seguimiento al estudiante observado requiere la participación de otros especialistas y aún la participación del mismo estudiante.
- No nos permiten saber la significación precisa que hay entre una alternativa puntuada y las adyacentes de la escala.
- Finalmente, los resultados tienen una relativa consistencia. Es decir, aplicada una escala a un mismo alumno, en idénticas condiciones pero por dos observadores, la calificación que éstos consignan puede ser diferente. La razón puede no deberse al instrumento sino a otros factores.

#### **4. El Cuestionario**

Son aquellas en las que el maestro formula una pregunta oral para que sea respondida de idéntica forma por los alumnos. Muestras de este tipo de pruebas son los recordados tribunales de grado oral, en lo que se reunían un grupo de

profesores de distintas áreas para examinar al alumno durante un determinado tiempo para aprobarlo o reprobalo. También están dentro de este grupo, los teatralizados exámenes finales que se efectuaban en las escuelas, ante un delegado oficial de la autoridad educativa y la presencia mayorista de padres de familia ávidos por presenciar que sus hijos sobresalgan como oradores, a veces con la única característica de los famosos “loros habladores”.

Estas pruebas, son las más antiguas formas de apegarse a la evaluación del aprendizaje actual; su aplicación buscaba y busca la comprobación de determinados aprendizajes.

Tradicionalmente daban más énfasis al lucimiento de maestro y alumnos al finalizar un calendario escolar que culminaba con los “exámenes orales finales” a los que concurrían los padres, para escucharles a sus hijos, en unos casos declamar un brillante discurso y, en otros avergonzarse de la memoria torpe de un sujeto que no poseía esa aptitud nemónica.

En los momentos actuales, si bien han perdido el valor decisivo que tuvieron en los primeros tiempos, se siguen aplicando en modalidades como las sabatinas, lecciones orales para calificar la actuación en clase, debates, mesas redondas, etc. Por una serie de razones que no creo necesario puntualizarlas, estas pruebas han merecido la crítica acerba de pedagogos, evaluadores y padres de familia; específicamente cuando se originan en instrumentos de medida, calificación y promoción escolar.

## **5. Las pruebas de ensayo**

A estas pruebas también se les conoce con el nombre de: escritas, composición, redacción... a pesar de las diferentes denominaciones su propósito es el mismo, evaluar el aprendizaje mediante la expresión escrita.

Las pruebas de ensayo averiguan la información que posee el estudiante sobre conocimientos amplios o restringidos de un curso de aprendizaje. Para responder la pregunta que con esta finalidad se formula, tiene que redactar un texto de mayor o menor longitud, según sea la dimensión de la(s) pregunta (s).

## **6. Las pruebas de libro abierto**

Son una variante de las pruebas escritas. Lo esencial de esta prueba radica en que una vez explicada la tarea al alumno se le permite consultar cualquier tipo de bibliografía (libros, revistas, cuadernos, enciclopedias, documentos, etc.) para seleccionar la información que más se adecue a la respuesta que exige la tarea en comendada.

El profesor Salvador Camarata dice que la prueba de libro abierto “supera visiblemente a las otras modalidades de exámenes tradicionales y en algunos casos, también a las pruebas objetivas, porque no se refiere a la exploración de la función de retentiva o memoria mecánica, tal como, de una forma y otra éstas lo hacen, sino que revelan ampliamente cómo el educando selecciona fuentes informativas, cómo investiga en ellas, cómo reflexiona sobre lo leído y, sobre todo, de qué manera generaliza esos principios hallados y los aplica en busca de una solución práctica adecuada”.

## **7. Las pruebas objetivas**

Las pruebas objetivas constituyen herramienta diaria que progresiva y permanente utilizan los maestros para la evaluación de los productos del aprendizaje determinados en los objetivos instruccionales, en forma de conductas y conocimientos que se aspira alcancen a dominar los alumnos luego del proceso de enseñanza –aprendizaje.

Estos procesos son micros como los que utilizan para desarrollar una lección de cincuenta minutos; mesos como los que se requieren para completar una “Unidad

Temática”; y, macros que abarcan unidades de tiempo y contenido mayores, como el necesario para culminar un curso, un año escolar o un nivel de estudios .

Los términos MACRO, MESO y MICRO procesos, en este contexto se emplean con la connotación de corto, mediano y largo plazo, dentro del cual se plantean objetivos para ser alcanzados.

### **Clasificación de las Pruebas Objetivas**

Las pruebas objetivas se clasifican en dos grandes grupos:

#### **a. Pruebas Formales**

Denominadas más comúnmente como estandarizadas son elaboradas por especialistas o equipos de éstos, tras un largo y laborioso proceso tendiente a lograr un aceptable coeficiente de confiabilidad y validez.

Estas pruebas se conocen generalmente con el nombre del test y encuentran a la venta en el mercado. Por ejemplo: Pruebas de aprovechamiento, nivel elemental y secundario, destinadas a medir: lectura, aritmética, lenguaje, ciencia, estudios sociales y habilidades para el estudio. La aplicación de estas pruebas no se puede generalizar por dos razones:

- Son estructuradas respondiendo a realidades muy específicas en cuanto a objetivos de la educación, programas de estudios y características peculiares de estudiantes de un área geográfica determinada; y,
- En caso de un mismo país o región porque “estas pruebas siempre representan un término medio entre los objetivos cubiertos y el contenido de un área o el nivel de las calificaciones y, rara vez son congruentes con todos los tópicos y objetivos de la instrucción de cada maestro”.

Lo dicho al respecto de estas pruebas tiene el carácter de mera información porque su estudio profundo no es materia de este trabajo.

#### **b. Pruebas Objetivas Informales**

Se identifican en lenguaje pedagógico con varios nombres como: pruebas de aula, no estandarizadas, de rendimiento escolar, del maestro, de respuesta corta, no tipificadas, y otros. El nombre en sí, no tiene importancia, sin embargo,

prefiero en adelante utilizar “pruebas de aula”; porque únicamente se identifica mejor con los propósitos de uso y el ambiente donde se aplica.

Las pruebas de aula pertenecen al grupo de las “no tipificadas o estandarizadas”, aunque puede haber de esta naturaleza. Son elaboradas por el maestro con la finalidad de evaluar diversos productos del aprendizaje como los conocimientos, habilidades, actitudes, hábitos, destrezas y conductas definidos en los objetivos cognoscitivos, afectivos y psicomotores.

Estas pruebas por ser de consumo diario y permanente en el salón de clase, requieren del maestro un amplio conocimiento de los objetivos, requisitos del evaluador, proceso de planificación, tipos, normas para su elaboración, ventajas, limitaciones y formas de calificación; entre otros requisitos. Este argumento se robustece más si convenimos que el maestro dedica gran parte de su tiempo a realizar evaluaciones de diverso tipo. Así por ejemplo, evalúa a sus alumnos luego de concluir una lección, una unidad de aprendizaje, un curso completo o un nivel educativo. En otras palabras el maestro utiliza en el proceso educativo la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa; cada una de ellas de acuerdo con las necesidades del curso y los propósitos del maestro.

## **8. Los mapas conceptuales**

El mapa conceptual es la representación gráfica, esquemática y fluida donde se presentan los conceptos relacionados y organizados jerárquicamente. Está pensado como un instrumento tanto para organizar los contenidos como para impulsar el dinamismo en la actividad constructiva del alumno. En síntesis, un MC. Es un esquema o un diagrama que representa un conjunto de significados de conceptos inmersos en un sistema de proposiciones o ideas claves que deben enfocarse en una tarea específica de aprendizaje.

## **9. El portafolio pedagógico**

Es una estrategia didáctica que beneficia tanto al profesor como al estudiante. Al profesor, a través de los trabajos que conforman este instrumento, le permite darse cuenta cómo los estudiantes van alcanzando los objetivos propuestos para



una unidad de aprendizaje, curso o ciclo de estudios. Al alumno, porque le habitúa a auto evaluar los procesos y resultados de su propio aprendizaje; y, sobre todo, tener conciencia clara de lo que está ocurriendo en su mente sobre el aprendizaje de conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

En el contexto meta cognitivo una estrategia “es el conjunto de procesos cognitivos encuadrados en un plan de acción, empleados por el sujeto, para abordar con éxito una tarea de aprendizaje” o en forma general la estrategia significa “las formas de trabajar intelectualmente para mejorar el rendimiento del alumno”. Es preciso entender que la meta cognición es la “toma de conciencia por parte del alumno acerca de lo que está sucediendo en su mente cuando enfrenta una tarea, del por qué y para qué de los procesos cognitivos que están teniendo lugar en su cerebro, de forma tal que el mismo estudiante pueda conocer y decidir acerca del mejor uso de sus recursos cognoscitivos. Es el mismo estudiante quien utilizando y combinando esos procesos configure estrategias cognoscitivas que le van a permitir consolidar sus habilidades intelectuales”.

Entonces, el portafolio es una estrategia didáctica porque incluye materiales aprehendidos por el estudiante, como consecuencia de procesos de asimilación y acomodación, facilitados por distintos agentes mediadores, entre ellos el profesor.

De modo específico al portafolio se considera como una estrategia de evaluación, porque es un medio para registrar y acumular progresivamente los materiales que contienen evidencias tangibles de las competencias derivadas de sus actividades de aprendizaje.

El portafolio, según Oscar Barrios R., “es una acumulación ordenada por secciones, debidamente identificadas o etiquetadas, que contiene los registros o materiales producto de las actividades de aprendizaje realizadas por el alumno en un período de tiempo, con los comentarios y calificaciones asignadas por el profesor, lo que permite visualizar el progreso del alumno”

El mismo autor manifiesta que el portafolio o carpeta “consiste en un archivador que incluye todo lo que hace el alumno, como: apuntes o notas de clases, trabajos de investigación, guías de trabajo y su desarrollo, comentarios de notas, resúmenes, pruebas escritas, auto evaluaciones, tareas desarrolladas, comentarios de progreso del alumno realizado por el profesor, los cuales son ordenados según determinados criterios o características de las actividades de aprendizaje”.

En síntesis, el portafolio es una colección organizada de trabajos sobre asuntos trascendentes de las asignaturas del mapa curricular, realizados por el estudiante durante el desarrollo de enseñanza y el aprendizaje, que reflejan su rendimiento académico relacionado con los procesos y resultados predeterminados en los objetivos y los criterios de evaluación, previamente establecidos entre el profesor y los estudiantes.

## **2.4.2 Variable Dependiente**

### **2.4.2.1 Gestión Educativa**

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de

gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Las medidas relativas a la gestión escolar corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.

Toda medida de gestión supone un componente político, en la medida en que tiende a la concreción de una intencionalidad. Cuando el ámbito de aplicación es la institución escolar, el interés de la acción es obtener determinados resultados pedagógicos a través de lo que suele entenderse por actividad educativa escolar, llevada a cabo por cada comunidad educativa particular. Por este motivo -tal como señala Inés Aguerrondo - todos los miembros de la institución escolar implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución, cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, etc.

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

En la gestión escolar, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

Finalmente, el concepto de gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de:

- a. una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales
- b. prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno

- c. juicios de valor integrados en las decisiones técnicas
- d. principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción
- e. temporalidades diversas personales, grupales y sociales superpuestas y/o articuladas.

#### **2.4.2.2 Legislación Educativa**

Es un conjunto de normas o disposiciones que regulan el funcionamiento del sistema educativo.

La legislación educativa del Ecuador está formada por el conjunto de instrumentos legales que norman el desarrollo de la educación, así como leyes y reglamentos generales y especiales que protegen a los docentes y estudiantes de los diferentes subsistemas y niveles.

La evaluación docente en este campo busca diagnosticar el nivel de conocimiento de los maestros del Ecuador y su capacidad para analizar, interpretar, y aplicar instrumentos legales en la solución de los problemas que a nivel de aula o de institución se presenten.

Al hablar de la legislación educativa al interior de las instituciones de educación es necesario recalcar y hablar de:

#### **Legislación Escolar**

Si partimos del hecho de que el hombre y la mujer son seres esencialmente sociables, incapaces de forjar su existencia fuera de la convivencia con sus semejantes, tendremos que considerar entonces que las perspectivas actuales del paradigma economía y "sociedad de conocimiento" le han implicado al hombre y la mujer enfrentar la desigualdad y segmentación social que conviene poner en la canasta para advertir, desde su complejidad, los retos educativos del presente.

Estos retos educativos han propiciado fuentes de conflicto entre los seres humanos, pues dado que permanecen en constante contacto con los demás

individuos y que enfrentan en los últimos tiempos tendencias a la polarización desencadenada. Esto por la injusta distribución de las oportunidades educativas; las pautas de exclusión laboral provenientes de cambios tecnológicos y organizativos; así como el desplazamiento de sectores productivos y laborales con capacidades de reconversión limitadas. Además, inciden la diferenciación entre economías con mayores o menores posibilidades de promoción e innovaciones, la confrontación entre la lógica de la producción de conocimientos en los centros académicos versus su apropiación y uso en las empresas; la presión sobre las instituciones en torno a sus ofertas curriculares; y presión sobre el sistema educativo en su conjunto para alcanzar resultados y estándares convenidos en un plano supranacional. Aun así, se ven en la necesidad de producir una vida en común, en sociedad. Sobre esto nos dice Burgoa (1997) "...para evitar que suceda un caos en la sociedad, es necesario que exista una regulación que encauce y dirija esa vida en común, que norme las relaciones humanas sociales; en una palabra, es menester que exista un Derecho, concebido formalmente como un conjunto de normas de vinculación bilateral, imperativas, obligatorias y coercitivas".

De esta manera, nos vemos en el ineludible momento de reconsiderar el trabajo legislativo, que en materia educativa se ha realizado con la participación de los distintos actores de la educación, en la búsqueda de un marco normativo más idóneo, que permita cumplir con las actividades sustantivas frecuentemente cuestionadas: Eficacia, eficiencia, equidad y calidad.

Así, el curso ha sido generado de tal manera que los estudiantes puedan tener en un primer momento un acercamiento a los conceptos jurídicos fundamentales del derecho. En un segundo momento el reconocimiento, utilidad y cuestionamiento que del artículo tercero se hace, buscando generar una propuesta que abra las posibilidades de valoración, análisis y reflexión en torno a este artículo constitucional.

Siguiendo la misma tónica, se presentan las normas que rigen a la escuela como institución educativa, identificando a la ley general de la educación y la ley de

educación del estado, como marco normativo determinante del quehacer educativo.

### 2.4.2.3 Ética Profesional

La palabra **ética** proviene del griego *ethikos* (“**carácter**”). Se trata del estudio de la **moral** y del accionar humano para promover los **comportamientos deseables**. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una **sociedad**.

La **ética profesional** pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la **ética aplicada** ya que hace referencia a una parte específica de la realidad.

Cabe destacar que la ética, a nivel general, no es coactiva (no impone sanciones legales o normativas). Sin embargo, la ética profesional puede estar, en cierta forma, en los **códigos deontológicos** que regulan una actividad profesional. La **deontología** forma parte de lo que se conoce como ética normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

Podría decirse, por lo tanto, que la ética profesional estudia las normas vinculantes recogidas por la deontología profesional. La ética sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que la profesión se ejerza de manera ética.

Según Juan Pablo Samaniego manifiesta que la ética puede decirse de muchas maneras, convirtiéndose en una doctrina de las costumbres, de una manera sucinta se podría convenir que la ética parte de la consideración de hechos relativos a las instituciones, la política, las normas de comportamiento, las leyes vigentes, etc., en este contexto llama la atención poderosamente: todo el mundo

habla de ética, con tanta más vehemencia, cuando mayor es la falta de ética que percibimos.

El término se ha cargado de mucha profundidad y ante la diversidad de interpretaciones de lo bueno, se puede decir que de lo que se habla en todas ellas es de las buenas costumbres. La ética profesional es, en este estricto sentido, el compromiso de ser y actuar poniéndonos siempre en el lugar del otro. Afirmar que la ética profesional se funda en la dignidad humana, sólo puede hablarse si las entendemos como estrategias estandarizadas de comportamiento del quehacer ético (medio para el único fin: el individuo, la persona).

¿Sería posible esto sin ética? Al hablar sobre la ética profesional ese bien que se desea conseguir se convierte en fin, que hay actos que son fines en sí mismos y actos que son medios para otros fines. La ética de una profesión está en función de una ética más general, que su bien o su fin no se agotan en sí mismos, sino que están subordinados al bien de los individuos.

La ética profesional tiende a ser normativa, con lo que, a medida que avanza, se aleja del carácter de fundamental o criterial que normalmente va asociado a la ética. Algo que sí está aportando esta ética es el carácter de institucionalización de las respuestas y comportamientos éticos corporativos en todos los niveles de decisión. Por regla general, las éticas normativas suelen ser simplificaciones, catálogos de estrategias de comportamiento social imperativamente. Así vivimos momentos en que optamos por la ascesis en busca de la perfección, momentos en que intrigamos y suspiramos por conseguir una mejor posición, y momentos en que preferimos renunciar a nuestros intereses en aras del bien de otros.

Lo que a la ética le interesa, lo que constituye su especialidad, es cómo vivir bien la vida humana, la vida que transcurre entre humanos, apostar a favor de la vida, el arte de elegir y vivir lo mejor posible con dignidad, justamente porque certifica que cada cuál es único, no intercambiable y con los mismos derechos al reconocimiento social que cualquier otro.



Hay una razón que justifica la ética profesional, la necesidad, en las sociedades postindustriales, de generar entre sus miembros un tipo de identidad en que éstos se reconozcan, superando así el déficit de adhesión que padecen las mismas. Este artículo tampoco es recetario de respuestas moralizantes, no busca un manual de supervivencia, sino enfocar la ética desde la formación profesional como lugar privilegiado para construir prácticas ciudadanas responsables; y estimular el desarrollo de librepensadores.

Como diría el modelo ético del hombre emprendedor, cuando expone una maravillosa metáfora: ... al levantarte hoy, piensa que a lo largo del día te encontrarás en qué puedes emplear mejor tu libertad, inventar y elegir a ese saber vivir, o arte de vivir si prefieres; que en ejercicio no puede ser vivida repitiendo los patrones de su especie.

En la ética profesional debemos mencionar los siguientes términos:

### **Formación Profesional**

Sabiendo que a uno se le concede la personalidad jurídica desde el momento del nacimiento "derechos y deberes" y a sabiendas también que se van desarrollando con el paso del tiempo. Nuestra vida se rige por diferentes pasos que hacen de cada individuo lo que sería en un futuro, entiéndase, pasar por las distintas etapas de conocimientos: escuela primaria, secundaria y en última grado, la universitaria.

Solo eso no basta, ya que esos conocimientos lo forman una generalidad de la vida y el profesional debe de saber combinar esa generalidad con su formación profesional.

Entiéndase, por formación profesional un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario de la vida.

## **Carácter Profesional**

El individuo al tener una presencia o personalidad variable, puede modificarse, es decir, puede engrandecer su ego, puede tener una sed inmensa de llegar a la perfección de su profesión, haciéndolo para él un modelo sin errores e inequívocos.

El carácter para el individuo en su profesión se refleja desde tiempos antiguos, ellos han experimentado un progreso en todos los tipos de ciencias, han conquistado y desarrollado experimentos que tiempos atrás hubieran sido inimaginables de realizar. El profesional sin carácter puede tender a caer en un modelo usado por cientos de profesionales, puede llegar a caer en lo que sería la mediocridad, siendo éste el título menos deseable para personas con aspiraciones en la vida.

El carácter no se forja solamente con un título, se hace día a día experimentando cambios, ideas, experiencias, se hace enfrentándose a la vida. En definitiva, el título es como el "adorno" de la profesión. No importa si lo tienes, lo importante es saberlo utilizar.

## **Vocación**

La vocación es un deseo entrañable hacia lo que uno quiere convertirse en un futuro, a lo que uno quiere hacer por el resto de su vida, es algo que va enlazado y determinado por tus conocimientos generales. Un profesional que carezca de vocación, el proceso puede ser más tardío y difícil para poder desarrollar sus conocimientos, a diferencia de un profesional que sienta una verdadera vocación.

## **Orientación Profesional**

Cuando una persona o un individuo carezca del conocimiento o esté inseguro de la actividad que quiera realizar a nivel profesional puede asistirse de ayuda en o

que es la orientación profesional, siendo este un proceso utilizado por personas capacitadas para ayudar a las personas a conocerse a sí mismos, a conocer el medio social en que viven y poder indicarle de cierta forma la actividad profesional que más le conviene a cada uno de ellos.

A mi parecer toda persona que vaya a ingresar a los estudios superiores debe de ir orientado hacia lo que esa persona realmente quiera y pueda aprender y ejecutar.

Aunque una persona pueda tener una vocación determinada hacia "x" actividad profesional es necesario y recomendable que se oriente para darle más confianza y seguridad y para ponerle la contraparte y de esa manera poder reafirmar la convicción de esa persona hacia esa actividad.

#### **2.4.2.4 Desempeño Institucional**

Para referirnos al desempeño institucional partiremos de la definición que desempeño es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, por tal motivo se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización.

El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

En relación a la definición anterior podemos resumir que el desempeño institucional es el conjunto de acciones, tareas y actitudes que desarrollan los miembros de una institución en pro de alcanzar los objetivos y metas institucionales. Todo accionar institucional requiere ir monitoreando su progreso y avance, lo que implica una permanente evaluación del desempeño en sus procesos y acciones.

## **Evaluación del Desempeño**

Son las medidas o herramientas que nos permite medir el esfuerzo completo de la organización en lo que respecta al logro de sus objetivos, y a cómo está funcionando. Para esto es de vital importancia ejercer controles generales que midan el desempeño global de una organización, como también es pertinente una descentralización de la autoridad para evitar conflictos de una independencia total.

La evaluación del desempeño históricamente se restringió al simple juicio unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del colaborador. Posteriormente, así como fue evolucionando el modelo de recursos humanos, se fueron estableciendo generaciones del modelo, a tal punto que hoy en día podemos encontrar ejemplos de evaluaciones de cuarta generación.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa; ocurre ya sea que exista o no un programa formal de evaluación en la organización.

Los superiores jerárquicos están siempre observando la forma en que los empleados desempeñan sus tareas y se están formando impresiones acerca de su valor relativo para la organización. La mayoría de las organizaciones grandes han creado un programa formal, diseñado para facilitar y estandarizar la evaluación de los empleados; sin embargo, resulta poco trabajada la evaluación a nivel de pequeña y mediana empresa.

Los programas de evaluación son fundamentales dentro del sistema de Recursos Humanos en cualquier compañía. Estos además, contribuyen a la determinación del salario, a la promoción, al mejoramiento continuo, al establecimiento de planes de capacitación y desarrollo; para investigación y para acciones de personal tales como traslados, suspensiones y hasta despidos, etc.

El concepto de evaluación de desempeño atraviesa las estrategias corporativas, de negocios y funcionales. Se refiere a la estrategia corporativa porque ésta se centra en el análisis de la empresa como un todo. En cuanto a la estrategia de negocios su desarrollo comienza con la definición de la misión del negocio, la que incluye el sector en el que se debe competir y la forma de hacerlo. Luego continúa con un examen del medio interno y externo de la empresa, para luego terminar con los programas estratégicos y los presupuestos. Se concretiza en la estrategia funcional porque ésta además de asegurar los requerimientos funcionales exigidos por las estrategias de los niveles anteriores, conduce a la definición y evaluación de las decisiones claves a nivel funcional. Específicamente está relacionada aquí con la estrategia financiera cuya unidad de análisis es la empresa como un todo. Las decisiones estratégicas del área son: financiamiento, inversiones, generación y reparto de utilidades.

La evaluación de desempeño se puede analizar desde el punto de vista de los ejecutivos (evaluación del desempeño personal) o de la empresa en su totalidad (evaluación del desempeño institucional)

#### **Evaluación del Desempeño Personal.**

Es una herramienta fundamental para todo quien administre una empresa y quiera conducir a ésta por un buen camino, ya que la evaluación de desempeño del personal es el procedimiento para evaluar el recurso humano y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de información respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo, esto con el fin de reforzar las debilidades de los trabajadores a través de capacitaciones, y lograr así una mayor productividad en todo tipo de instituciones.

El procedimiento para evaluar el recurso humano generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y su desempeño en el cargo.

La “evaluación del desempeño del personal” es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes que reciben distintas denominaciones, tales como: “evaluación del desempeño”, “evaluación del mérito”, “evaluación de los empleados”, “informe de progreso”, “evaluación de la eficiencia funcional” y otros. Sin embargo, merece destacarse que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Evaluación del desempeño de las personas es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo. La dirección de otros empleados debe evaluar el desempeño individual para decidir acciones que deben tomar.

La evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, etc.

Se puede hablar de evaluación del desempeño con un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos.

En consecuencia podríamos decir que se trata de un proceso que consta de tres pasos importantes, los cuales son:

- **La Descripción:** Consiste en identificar qué áreas de trabajo debe analizar el directivo para medir el rendimiento, teniendo en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse a aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa.
- **La Medición:** Es el núcleo central del sistema de evaluación que agrupa las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del evaluado para potenciar sus puntos fuertes y desarrollar sus áreas de mejora.
- **El Desarrollo:** Es la finalidad principal de un sistema de evaluación de desempeño. Este instrumento no se limita a analizar las actuaciones de los colaboradores llevadas durante un determinado período de tiempo y felicitarles o reprobarles. Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier empresa se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los trabajadores pueden hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en la empresa. Para ello, los directivos deben establecer un canal de comunicación con los colaboradores para facilitarles la información y el apoyo necesario para conseguirlo.

### **Evaluación del Desempeño Institucional**

Son las medidas o herramientas que nos permite medir el esfuerzo completo de la organización en lo que respecta al logro de sus objetivos, y a cómo está funcionando. Para esto es de vital importancia ejercer controles generales que midan el desempeño global de una organización, como también es pertinente una descentralización de la autoridad para evitar conflictos de una independencia total.

Con todo esto se puede aclarar que llevar controles de desempeño generales en la organización es importante, porque con ellos se puede encontrar situaciones en conflictos o bien situaciones positivas para la empresa y que alguno de estos casos por medio de estos controles puedan reflejarse en ellas.

Son herramientas que entregan información cuantitativa respecto al logro o resultado en la entrega de los productos (bienes o servicios) generados por la

institución, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este logro. Es una expresión que establece una relación entre dos o más variables, la que es comparada con períodos anteriores, productos similares o una meta o compromiso, permite establecer diferencias positivas o negativas que es posible analizar para mejorar el desempeño total de la empresa.

## **Perspectivas de la Evaluación Institucional y del Desempeño**

### **Principios**

Para iniciar debemos considerar como principio el valor que tiene cada persona y que asumimos inviolable si somos coherentes en nuestro hacer y nuestro ser, en nuestro sentimiento, en nuestro discernimiento y en nuestro comportamiento.

De acuerdo con la realidad del contexto institucional, provincial y nacional, la evaluación institucional y del desempeño docente debe tener en cuenta principios como:

- a. La coherencia.-** Los procesos evaluativos que se desarrollen en la institución educativa, deben guardar estrecha relación con los propósitos y objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.
- b. La responsabilidad.-** La planeación, organización y desarrollo de acciones evaluativas serán realizadas por los mismos actores comprometidos en el desarrollo de los procesos educativos y responsables del cumplimiento de los propósitos y objetivos institucionales.
- c. La participación.-** La integración y el compromiso de los miembros que conforman la comunidad educativa, en la planeación y desarrollo de las acciones evaluativas del quehacer del docente y de los demás procesos educativos que lidera la institución educativa.
- d. La objetiva.-** Se manifiesta capacidad analítica y crítica por parte de los miembros de la comunidad educativa para identificar los avances y logros, como también las dificultades y limitaciones en el desarrollo de los procesos educativos.



- e. **La identidad.-** Exige que el proceso de Evaluación Institucional y del Desempeño Docente sea planeado y adecuado de acuerdo con el contexto y singularidad de la institución explicitado en el Proyecto Educativo Institucional.
- f. **La pertinencia.-** Los resultados evaluativos corresponden a los procesos educativos, planeados y desarrollados en los tiempos y espacios previstos en la propuesta de evaluación, consecuente con el Proyecto educativo Institucional.
- g. **La proactividad.-** Se prevén las estrategias y alternativas de solución en la medida que se avanza en el desarrollo de los procesos evaluativos, con el fin de superar oportunamente los desaciertos.

A manera de conclusión del tema de los principios de la Evaluación Institucional y del Desempeño Docente diremos que en ella distinguimos cuatro pilares que la sustentan.

1. El derecho que tienen los estudiantes a recibir una educación de calidad expresada a través de la eficacia, eficiencia y efectividad.
2. El derecho del docente a recibir formación, asesoramiento y actualización para su ejercicio profesional satisfactorio.
3. El derecho que tiene la sociedad, para valorar, opinar, sugerir y exigir el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.
4. El deber que tienen estudiantes, docentes y la sociedad en general, de participar activamente en el proceso educativo y concomitante en la evaluación de la institución educativa y del desempeño docente con el propósito de mejorar.

### **Meta de la Evaluación Institucional**

Lograr que en cada institución escolar se planee, adecue y se ponga en marcha la propuesta de “Evaluación Institucional y del Desempeño del Docente”, a partir de la estrategia de autoevaluación, de manera estructurada, sistemática y continua, que involucre y comprometa a la comunidad educativa.

## **Fines de la Evaluación Institucional**

Favorecer el perfeccionamiento y mejoramiento en el desarrollo de los procesos educativos y el desempeño docente, al igual que el cumplimiento de la función social de la institución educativa, de acuerdo con las características, necesidades, intereses y expectativas de la comunidad educativa.

Aportar a la Institución Educativa información útil para la reflexión crítica acerca del desarrollo de los procesos educativos, del quehacer profesional del docente, del mejoramiento en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes y la búsqueda permanente para mejorar el desarrollo de los procesos por parte de la comunidad educativa y del docente como miembro del colectivo de educadores, todos comprometidos en mejorar la calidad de la acción educativa.

Dotar a la comunidad educativa y por consiguiente a la sociedad con una herramienta para verificar que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en las instituciones educativas favorezcan al mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación.

Confrontar los resultados obtenidos en los procesos de autoevaluación y desempeño de los docentes, entre las diferentes instituciones educativas, con el fin de analizar las experiencias positivas e identificar las dificultades y limitaciones en el desarrollo de los procesos educativos y las estrategias implementadas en la elaboración de los planes de mejoramiento institucional y personal del docente.

## **Funciones de la Evaluación Institucional y del desempeño**

**a. De Diagnóstico.-** Permite identificar sobre indicios reales, los aciertos, los logros así como lo que va mal y qué se necesita para lograr el mejoramiento continuo de la institución educativa y del desempeño del docente y qué estrategias implementar para lograr la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio educativo.

La evaluación acompañará al desarrollo de los procesos educativos según los períodos establecidos en la institución escolar de acuerdo con el plan operativo o planeamiento institucional; revelar los logros, avances, dificultades y limitaciones que le sirva a la institución educativa para la toma de decisiones conducentes al mejoramiento de los procesos pedagógicos y curriculares, administrativos y de gestión; a la actualización y cualificación de los docentes de la institución; al mejoramiento del quehacer docente y a la generación de nuevas estrategias que mejoren los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

**b. Educativa.-** Permite fortalecer la integración de la comunidad educativa y comprometerla en el desarrollo de los procesos planeados en la institución escolar y al docente, situarse como integrante de la comunidad educativa; verse en el espejo de su práctica, en los juicios objetivados de sus colegas docentes, estudiantes, padres de familia y en consecuencia, mejorar su relación consigo mismo, con los demás y con su trabajo.

Permite a la institución escolar establecer relaciones, coincidencias e inconsistencias a partir de los resultados del proceso de evaluación del desarrollo pedagógico-curricular, administrativo y de gestión y de interacción y desarrollo humano, que le sirven de guía para el replanteamiento en el desarrollo de la acción educativa.

En lo pertinente al desempeño docente permite precisar las motivaciones y actitudes del docente frente a su quehacer, conocer con mayor precisión cómo es percibido por sus compañeros docentes y directivos, por los estudiantes y padres de familia; comprometerse en el desarrollo de estrategias para superar las deficiencias y dificultades identificadas en su desempeño y aportar al desarrollo profesional de los demás docentes.

**c. Formadora.-** Permite a los miembros de la comunidad educativa autoevaluarse a partir de su compromiso, responsabilidad y pertinencia en relación con los procesos educativos planeados y desarrollados en la institución

escolar y al docente autoevaluarse crítica y permanentemente en su desempeño; el autoevaluarse está orientado tanto a la comunidad educativa como docente; a este le ayuda a no temer a los errores, aprender de ellos y conducir de manera más consciente sus actividades, a saber y comprender mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer y, a partir del reconocimiento de las dificultades y deficiencias, buscar estrategias para cualificarse y actualizarse.

**d. De Investigación.-** Permite a la institución escolar obtener información a partir de los resultados de la evaluación para la implementación de estrategias en el desarrollo de los procesos de gestión escolar, los procesos pedagógicos y curriculares y la recuperación de los problemas de aprendizaje de los estudiantes. La realización de investigaciones educativas sobre temas identificados como relevantes en el desempeño docente, servirá también para la actualización y cualificación de los docentes en servicio y la formación inicial de los docentes que se dan en los IPED-s y las Facultades de Filosofía; y finalmente para la reformulación de políticas educativas por parte del Ministerio de Educación y Cultura.

### **Ventajas de la Evaluación del Desempeño**

**a. Mejora del desempeño.** Mediante la retroalimentación sobre el desempeño, los ejecutivos realizan acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de la empresa.

**b. Políticas de compensación.** Las evaluaciones del desempeño ayudan a los ejecutivos a determinar quiénes en la empresa deben recibir qué tasas de aumentos de acuerdo con los resultados de la misma.

**c. Necesidades de desarrollo.** El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de señalar un potencial latente que aún no se aprovecha.

**d. Imprecisión de la información.** El desempeño insuficiente puede indicar que existen errores en la información con la que preparó el análisis. Al confiar en información que no es precisa pueden tomarse decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.

e. **Desafíos externos.** Es posible que el desempeño se vea influido por factores externos que se deberían considerar.

### **Modelo de Evaluación del Desempeño**

La evaluación del desempeño implica identificar, medir y gestionar el desempeño de la organización.

La primera etapa de Identificación determina, en primer lugar, qué áreas de trabajo se analizarán o si se tratará de toda la empresa como una globalidad. La identificación de qué es lo que se medirá es un proceso que parece bastante sencillo a primera vista, sin embargo, en la práctica, puede resultar bastante complicado.

La segunda etapa es la medición del rendimiento. Esto implica asignar una medición en las características o dimensiones previamente identificadas. A menudo resulta difícil cuantificar las dimensiones del rendimiento. En este punto se analizarán los siguientes aspectos:

- **Instrumentos de Medición.** La evaluación del desempeño requiere disponer de mediciones del desempeño. Para que resulten útiles, las mediciones deben ser de uso fácil, confiables y medir lo que el objetivo indica.

A lo largo del tiempo se han desarrollado numerosas técnicas para medir el desempeño de la empresa. Hoy en día, los ejecutivos disponen de una gama de herramientas que pueden elegir. En el capítulo siguiente se detallarán las herramientas.

- **Juicios Evaluativo.** Las mediciones objetivas de desempeño son las que otras personas pueden verificar. Las mediciones objetivas son de índole cuantitativa. Las mediciones subjetivas del desempeño son las opiniones del evaluador. Estas pueden conducir a distorsiones de las calificaciones.

Entre los aspectos que atentan contra la imparcialidad del evaluador se cuentan:

- **Juicios subjetivos.** Que pueden ser favorables o desfavorables a la empresa. Estas también pueden expresarse con opiniones a priori de la empresa, antes

de analizar los datos objetivos. También pueden expresarse en permisividad y flexibilidad respecto de los estándares, lo que también es muy peligroso.

- **Error por tendencia al promedio.** Algunos evaluadores tienden a evitar las calificaciones muy altas o muy bajas y de ésta manera distorsionan sus mediciones para que se acerquen al promedio. Al hacer esto, se ocultan los problemas y perjudican a las unidades que han hecho un esfuerzo importante para lograr el objetivo común.
- **Elementos culturales.** Todos los seres humanos juzgan las situaciones que se presentan desde su propia perspectiva cultural. Cuando se requiere que se evalúe a otra persona natural o jurídica, la tendencia es aplicar las normas específicas de la cultura del evaluador, lo que debe evitarse.
- **Estándares de Desempeño.** La evaluación del desempeño requiere parámetros de desempeño, que constituyen los estándares o mediciones que permiten tomar decisiones más objetivas. Para ser efectivos, estos parámetros deben guardar relación estrecha con los resultados que se desea en forma específica. No pueden fijarse arbitrariamente, por el contrario, se desprenden de los objetivos a alcanzar.
- **Sistemas de Información.** La información no siempre está disponible en la forma y oportunidad en que se requiere para tomar decisiones de evaluación de desempeño, por ello es que es vital contar con un sistema que proporcione adecuadamente cuando se necesite.
- **Gestión de la evaluación.** La gestión eficaz de la evaluación del desempeño exige algo más que los informes con los cálculos de análisis de los datos. El proceso de evaluación de desempeño proporciona información vital respecto a la manera en que se gestionó la organización. Los resultados de las evaluaciones de desempeño constituyen el termómetro de la salud de la organización. Se utiliza, además, como una guía para tomar decisiones en cuanto a compensaciones de todos los trabajadores.

Para el análisis de datos, se deben seguir las siguientes etapas:

- **Análisis de la causa de los problemas de la evaluación.** Es importante determinar las causas de las deficiencias de desempeño institucional porque

la determinación de las causas puede influir en la forma de evaluar el rendimiento, puede ser una fuente de conflicto no explícito entre los accionistas y ejecutivos y porque afecta al tipo de soluciones que se escoge. Cabe recordar que el desempeño se origina por tres factores: capacidad, motivación y factores circunstanciales.

- Atención directa a la causa de los problemas. Luego que se han analizado y se han puesto de acuerdo sobre las causas que ha originado una desempeño inadecuado de la empresa, el siguiente paso consiste en emprender acciones para controlar dichos problemas.
- Desarrollo de un plan de acción para facilitar que la empresa alcance sus objetivos. La gestión eficaz del desempeño exige que se permita que la empresa pueda mejorarlo.
- Comunicación y control fluidos. La forma en que se comunica y lo que se comunica pueden ser determinantes para que el desempeño mejore o empeore.

### **Indicadores del Desempeño**

Se define un indicador de desempeño como una medida usualmente cuantitativa de un aspecto de la actividad de las instituciones de educación superior. La medida puede ser ordinal o cardinal, absoluta o comparativa.

Para los directivos superiores que quieran saber si su institución se está desempeñando bien, y para administradores que quieran responder a las mismas preguntas, lo más difícil es hacer el mejor uso de los instrumentos analíticos que existen para medir el desempeño. Los directores deberían considerar tres sugerencias para derivar el máximo valor y sentido de los indicadores.

- a. Reconocer sus limitaciones
- b. Decidir primero lo que se quiere medir u observar, y luego seleccionar y adaptar los indicadores de desempeño a la misión, metas e identidad de la propia institución.

- c. Promover la creación de indicadores mediante la formulación de preguntas sobre calidad y desempeño institucional para los cuales, tal vez, no exista medidas.

## **2.5 HIPOTESIS**

Los instrumentos de evaluación, inciden en el desempeño institucional de la escuela “Dr. Misael Acosta Solís” del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua.

## **2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

**Variable Dependiente:** Desempeño Institucional

**Variable Independiente:** Instrumentos de Evaluación



## CAPÍTULO III

### 3. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 ENFOQUE

El presente proyecto de investigación, tiene un enfoque **Cualitativo** por cuanto el problema se lo va a investigar internamente con los docentes y estudiantes de la Escuela “Dr. Misael Acosta Solís” del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua mediante la aplicación de encuestas y **Cuantitativo** porque estará orientado a la comprobación de la hipótesis por medio de cuadros estadísticos de los resultados que se obtengan de las encuestas aplicadas mediante la tabulación de datos.

Los objetivos planteados buscan acciones inmediatas para mejorar la calidad educativa; la población es pequeña en lo referente a docentes y requiere un trabajo de campo con todos los miembros del universo de investigación, no así con los estudiantes y padres de familia en dónde se requerirá de aplicar una muestra.

#### 3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad del presente trabajo investigativo, fue aplicado de acuerdo al propósito o finalidad, por cuanto se puso en práctica los diferentes instrumentos de evaluación del desempeño entre los actores del quehacer educativo; además tomando en consideración las fuentes de información, se utilizó la investigación **Documental**, porque para estructurar el marco teórico se ha buscado información realizada por otros autores tanto en revistas, libros y publicaciones, así como también la **Bibliográfica** ya que se recurrió a la investigación en trabajos previos,

información y datos divulgados por medios expresos, audiovisuales o electrónicos, textos y libros; además la Investigación de **Campo** porque partiendo de toda la información posible que se recoja, se aplicaron instrumentos de investigación como encuestas, buscando de esta manera contar con una información veraz y precisa.

### 3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El buscar alcanzar los objetivos planteados en el presente trabajo investigativo, permitió aplicar una investigación:

**Exploratoria** porque al carecer de información suficiente y de conocimientos previos, permitió obtener nuevos datos y elementos sobre la investigación planteada.

**Descriptiva** en dónde se fue analizando cada una de las causas y consecuencias de la problemática,

**Correlacional** que permitió confrontar las variables con las hipótesis, para buscar las soluciones más idóneas y adecuadas al problema, , pero al mismo tiempo se utilizó un tipo de investigación,

**Explicativa** en dónde se pudo determinar las técnicas y métodos de investigación a utilizarse, para relacionar el efecto que produce (variable dependiente) con los elementos que lo generan (variable independiente).

### 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el presente trabajo de investigación se utilizó una población de todo el universo de docentes, así como una muestra de los Estudiantes de la Escuela Dr. Misael Acosta Solís del cantón Baños de Agua Santa, para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

**n**= muestra (?)

**N**= población o universo de estudiantes (300 estudiantes)

**E**= error admisible o precisión admisible con que se toma la muestra  
(generalmente va del 0.01 al 0.15) el más usual es el 0.5 (5%= 0.05)

$$n = \frac{N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{300}{(0.05)^2 (300 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{300}{0.0025 (299) + 1}$$

$$n = \frac{300}{1.7475}$$

$$n = 171.68$$

n= 172 estudiantes.

### 3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

#### Cuadro N.-1 Operacionalización de la variable independiente

##### 3.5.1 Variable Independiente: Instrumentos de Evaluación

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El instrumento de evaluación es una herramienta destinada a documentar los aspectos a verificar y sus resultados, en relación con las habilidades, destrezas y conocimientos que poseen los trabajadores para desempeñar una función productiva, basándose en una norma de competencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Norma de competencia del Directivo</li> <li>➤ Norma de competencia del docente</li> <li>➤ Norma de competencia del estudiante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autoevaluación Institucional</li> <li>➤ Procesos de Evaluación</li> <li>➤ Atención y evaluación</li> <li>➤ Participación en la evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿La institución en la que Ud., labora realizó la Autoevaluación Institucional?</li> <li>➤ ¿Qué conocimiento posee sobre evaluación del desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿Cuánto aporta para elaborar Instrumentos de Evaluación Institucional?</li> <li>➤ ¿Con qué frecuencia revisa los resultados de la evaluación institucional?</li> <li>➤ ¿La aplicación de instrumentos de evaluación afecta al desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿Conoce los resultados de la evaluación de su institución?</li> <li>➤ ¿En el PEA Ud. desarrolla Destrezas o Contenidos?</li> <li>➤ ¿Para evaluar las destrezas, con qué frecuencia utiliza instrumentos de evaluación?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Observación</li> <li>➤ Entrevista</li> <li>➤ Lista de cotejo</li> <li>➤ Cuestionario</li> </ul>

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Cuadro N.-2** Operacionalización de la variable dependiente

**3.5.2 Variable Dependiente:** Desempeño Institucional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El desempeño institucional es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desempeño</li> <li>➤ Actitudes</li> <li>➤ Rendimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autoevaluación Institucional</li> <li>➤ Trabajo Cooperativo</li> <li>➤ Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Considera Ud. que los resultados de la Autoevaluación, determinaron un desempeño institucional: Bueno, aceptable o malo?</li> <li>➤ ¿Ha sido Ud., capacitado sobre el proceso de evaluación del desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿El desempeño institucional depende del rendimiento de directivos, docentes, estudiantes o comunidad educativa?</li> <li>➤ ¿Quiénes deben participar en la evaluación del desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿Del rendimiento de quiénes depende el desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿Con qué frecuencia se debe realizar una evaluación al desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿Los resultados de aprendizaje, influyen en el desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿La profesionalización de los docentes, repercute en el desempeño institucional?</li> <li>➤ ¿La capacitación que Ud. recibe, aporta al desempeño institucional?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Observación</li> <li>➤ Encuesta</li> <li>➤ Lista de cotejo</li> <li>➤ Cuestionario</li> </ul>

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

### 3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para recolectar la información se utilizaron diversas técnicas con sus respectivos instrumentos que fueron aplicados a los docentes y a una muestra de 172 estudiantes de la escuela.

A continuación se detallan algunas de las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación:

**Observación.-** Que consiste en ver y oír los hechos y fenómenos que queremos estudiar. Se utilizó la **observación directa** por cuanto se puso en contacto personalmente con los actores de la investigación; además la **observación indirecta**, ya que se pudo investigar el problema a través de observaciones realizadas anteriormente.

**Lista de cotejo.-** Consiste en un listado de aspectos a evaluar, al lado de los cuales se puede calificar colocando una señal (X) si la conducta es lograda.

**Encuesta.-** Es un instrumento de investigación que consiste en obtener información, mediante el uso de cuestionarios diseñados de manera previa.

**Cuestionario.-** Conjunto de preguntas cuyo objetivo es obtener información con algún objetivo en concreto.

**Cuadro N.-3** Plan de recolección de la información.

PREGUNTAS	EXPLICACION
¿PARA QUÉ?	Para encontrar información verídica y conseguir los objetivos que se plantean en el presente trabajo investigativo.
¿A QUÉ PERSONAS O SUJETOS?	Docentes y estudiantes de la Escuela Dr. “Misael Acosta Solís” del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua

¿SOBRE QUÉ ASPECTOS?	En relación a los Instrumentos de Evaluación y su Incidencia al Desempeño Institucional.
¿QUIÉN?	Investigador: Lic. Mario Rodrigo Amán Montero.
¿CUÁNDO?	Durante el período Noviembre 2011 – Agosto 2012.
¿LUGAR DE RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN?	Escuela Dr. “Misael Acosta Solís” del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua
¿A CUANTAS PERSONAS?	178 Encuestados de la Comunidad Educativa.
¿QUÉ TÉCNICA DE RECOLECCIÓN?	Encuestas
¿CON QUÉ?	Cuestionarios
¿EN QUE SITUACIÓN?	Óptima y favorable, ya que existe la predisposición y participación de todos los actores.

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

### **3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Para la presente investigación las técnicas e instrumentos a utilizarse son las encuestas a través de la estructuración de cuestionarios, mismas que serán aplicadas a toda la población de autoridades, docentes y una muestra de estudiantes de la Escuela Dr. “Misael Acosta Solís” del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua.

El procesamiento de la información se la realizará a través de las siguientes actividades.

- Selección y clasificación de la información.
- Tabulación de los resultados.
- Selección de la información cualitativa.

- Presentación de los resultados obtenidos.
- Presentación de resultados de la prueba de hipótesis.
- Elaboración de cuadros estadísticos.
- Elaboración de gráficos, diagramas, interpretaciones y conclusiones parciales.
- Interpretación de resultados finales.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **4.2 INTERPRETACIÓN DE DATOS**

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes y estudiantes de la Escuela “Dr. Misael Acosta Solís” referente a la Evaluación del Desempeño Institucional. Los cuadros contienen las variables, frecuencias absolutas y porcentajes; los gráficos se presentan en barras con las variables respectivas.

## ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES

### 1. ¿La institución en la que Ud. labora realizó la Autoevaluación institucional?

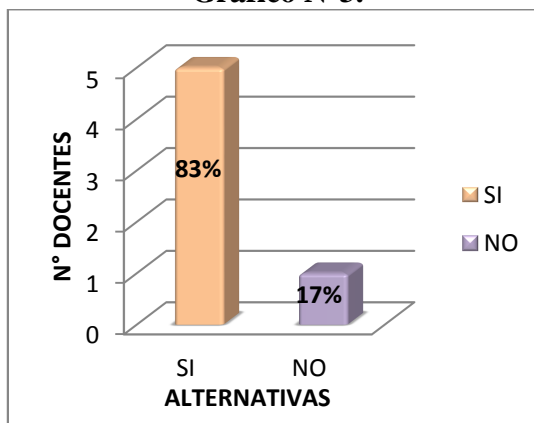
**Cuadro N° 4.**

ALTERNATIVA	N° DOCENTES	PORCENTAJE
SI	5	83%
NO	1	17%
<b>TOTAL</b>	6	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N°3.**



### **Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 83% tiene conocimiento de la realización de la autoevaluación institucional, mientras el 17% de los docentes encuestados desconoce de la misma.

La mayoría de docentes SI tienen conocimiento de que la Institución realizó la Autoevaluación mientras que una mínima parte de docentes NO tienen conocimiento de este proceso, lo que significa que existe falta de comunicación en la institución.

## 2. ¿Del desempeño institucional Usted conoce?

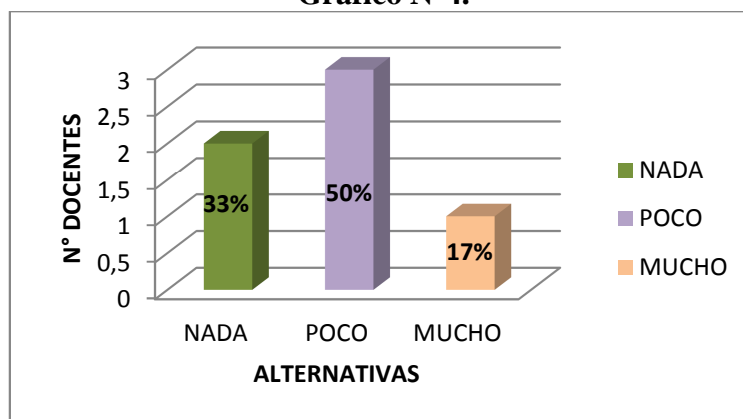
**Cuadro N° 5.**

ALTERNATIVA	N° DOCENTES	PORCENTAJE
NADA	2	33%
POCO	3	50%
MUCHO	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N°4.**



### **Análisis e Interpretación**

Podemos visualizar en el gráfico que, el 17% tienen mucho conocimiento sobre el desempeño institucional; el 50% señala que conoce poco y ningún conocimiento tiene el 33% de docentes.

La mitad de los docentes conocen poco del desempeño institucional, un porcentaje menor no tiene nada de conocimiento y una mínima parte tiene mucho conocimiento del desempeño de la institución, lo que representa poco involucramiento en este proceso.

**3. El aporte que Usted brinda para elaborar Instrumentos de Evaluación al Desempeño Institucional es?**

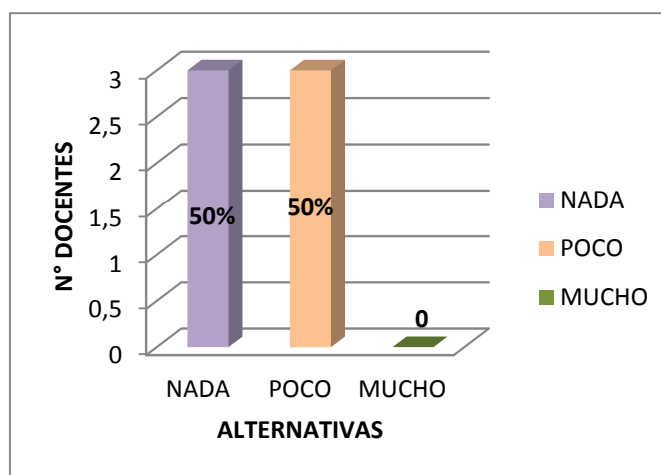
**Cuadro N° 6.**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>N° DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NADA</b>	3	50%
<b>POCO</b>	3	50%
<b>MUCHO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 5.**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 50% de docentes poco aportan para elaborar instrumentos de evaluación y el otro 50% nada.

De los resultados obtenidos, se puede derivar que la mitad de docentes aportan con poco y nada para la elaboración de instrumentos de evaluación a utilizarse dentro del quehacer institucional, significando que hace falta mayor involucramiento de todos en los aspectos relacionados al desempeño institucional.

**4. ¿Ha sido Ud. capacitado sobre el proceso de evaluación del desempeño institucional?**

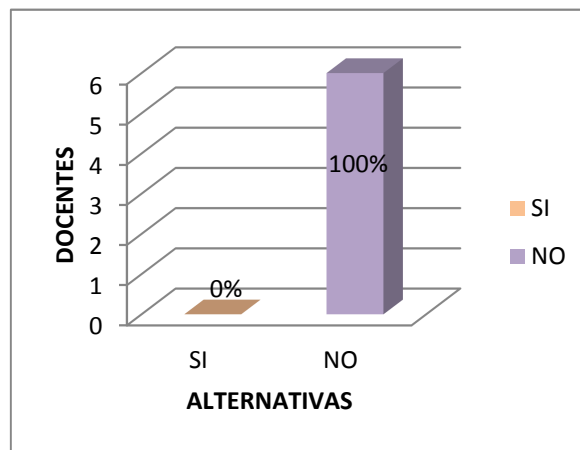
**Cuadro N° 7**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>N° DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	6	100%
<b>TOTAL</b>	6	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 6**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico podemos observar que el 100% de docentes manifiestan no haber sido capacitado en el proceso de evaluación del desempeño institucional.

Los datos obtenidos nos indican que la totalidad de docentes no han sido capacitados para ser partícipes y actores del proceso de evaluación institucional, lo que significa que no existe liderazgo y comprometimiento por parte de las autoridades pertinentes en realizar capacitaciones e involucramiento a estos procesos.

**5. La aplicación de los instrumentos de evaluación afecta al desempeño institucional.**

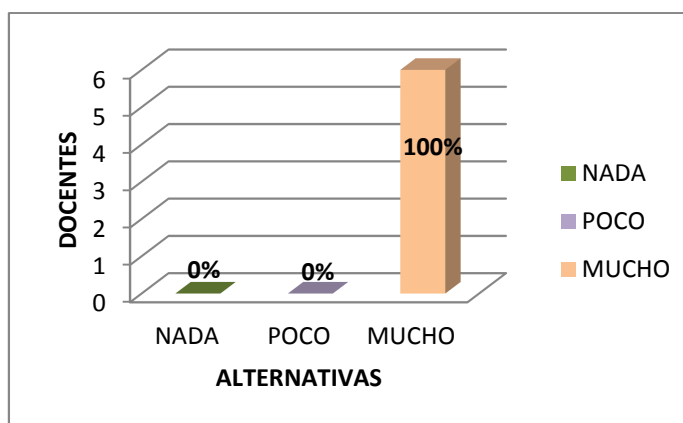
**Cuadro N° 8.**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>N° DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NADA</b>	0	0%
<b>POCO</b>	0	0%
<b>MUCHO</b>	6	100%
<b>TOTAL</b>	6	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 7.**



**Análisis e Interpretación**

Podemos visualizar en el gráfico que el 100% de docentes manifiestan que es mucho lo que afecta al desempeño institucional la aplicación de los instrumentos de evaluación. La totalidad de los docentes están conscientes de que la aplicación de instrumentos de evaluación afecta directamente en el desempeño institucional, significando que éstos son útiles y necesarios en la institución educativa.

## 6. Con qué frecuencia revisa los resultados de la evaluación Institucional?

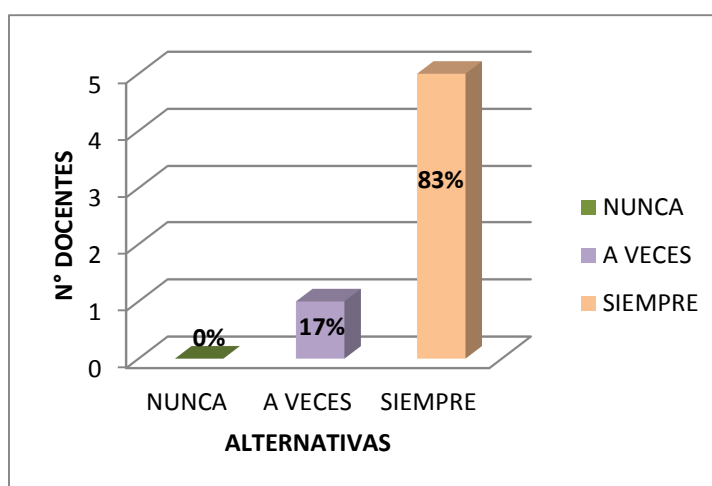
**Cuadro N° 9.**

ALTERNATIVAS	N° DOCENTES	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
A VECES	1	17%
SIEMPRE	5	83%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 8.**



### Análisis e Interpretación

En el gráfico se observa que el 83% de docentes expresan que siempre revisan los resultados de la evaluación institucional y el 17% lo hace a veces.

La mayoría de docentes manifiestan que siempre revisan los resultados de la evaluación, mientras que una mínima parte lo hace a veces, lo que significa que para los docentes la evaluación es determinante en el desarrollo de la institución.

7. ¿La capacitación que ha recibido sobre evaluación del desempeño institucional es: ?

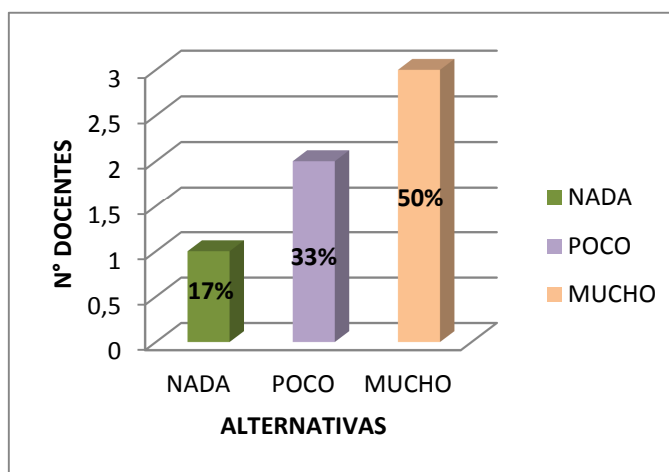
**Cuadro N° 10**

ALTERNATIVAS	N° DOCENTES	PORCENTAJE
NADA	1	17%
POCO	2	33%
MUCHO	3	50%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 9.**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico podemos visualizar que el 50% de docentes opinan que la capacitación recibida sobre evaluación del desempeño es mucha; el 33% que es poca y un 17% que no ha recibido nada de capacitación.

La mitad de docentes manifiestan haber recibido mucha capacitación sobre evaluación del desempeño, una tercera parte dice que poca y una quinta parte que nada de capacitación, lo que significa una falta de comprometimiento de todos los docentes hacia este proceso dentro de la evaluación institucional.



**8. ¿Los resultados de aprendizaje, influyen en el desempeño institucional?**

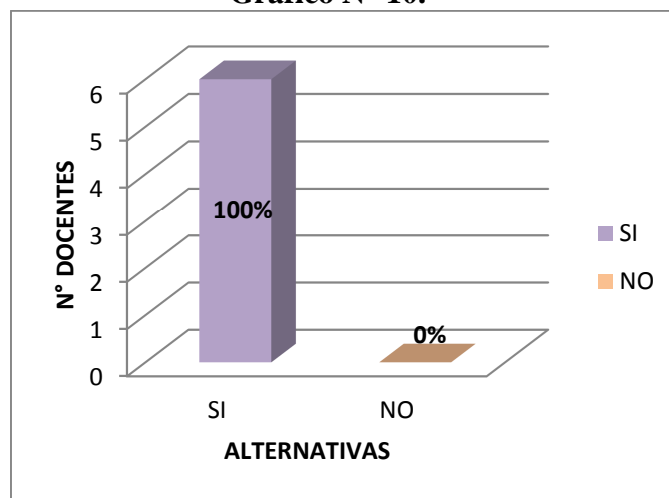
**Cuadro N° 11.**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>N° DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	6	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	6	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 10.**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 100% de docentes, manifiestan que los resultados del aprendizaje sí influyen en el desempeño de la institución.

La totalidad de los docentes admiten que los resultados de aprendizaje de los alumnos influyen dentro del desempeño institucional, lo que significa que el desempeño de los estudiantes en el aula será un indicador fundamental del desempeño de una institución educativa.

**9. ¿Su profesionalización, en qué medida aporta al desempeño institucional?**

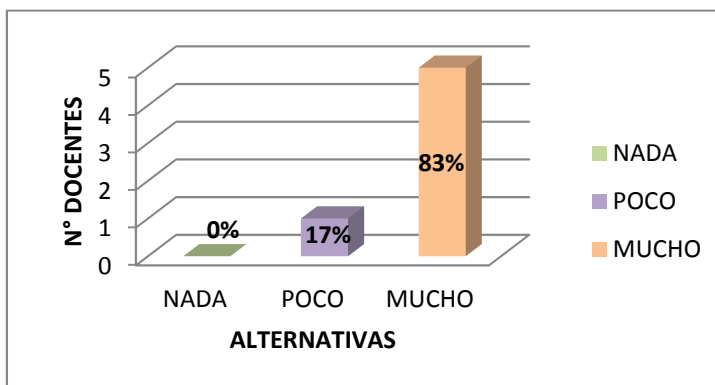
**Cuadro N° 12**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>N° DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NADA</b>	0	0%
<b>POCO</b>	1	17%
<b>MUCHO</b>	5	83%
<b>TOTAL</b>	6	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 11**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 83% de los docentes manifiestan que su profesionalización aporta mucho al desempeño institucional y el 17% señala que poco.

La mayoría de docentes manifiestan que su profesionalización aporta mucho para el desempeño institucional, mientras que una mínima parte dice que aporta poco, significando que el ir encontrando otros espacios para obtener títulos de tercer y cuarto nivel ayudará al desempeño institucional.

**10. La capacidad que Ud. tiene para elaborar instrumentos de evaluación al Desempeño Institucional es:**

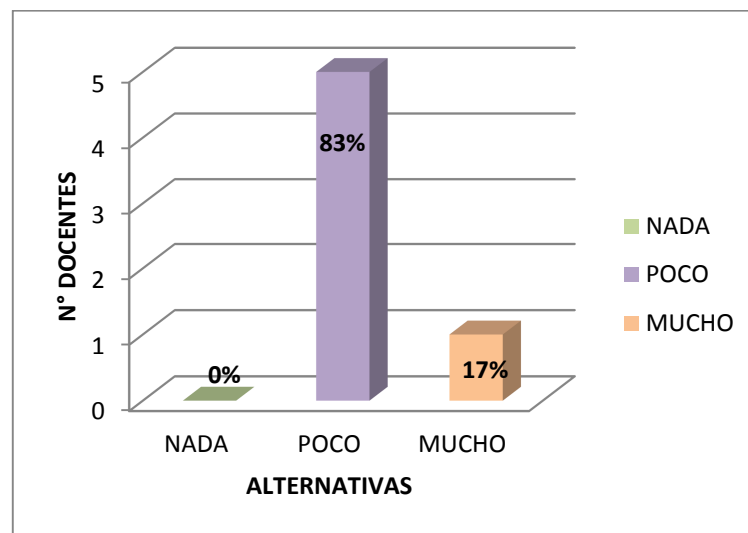
**Cuadro N° 13.**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>No DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NADA</b>	0	0%
<b>POCO</b>	5	83%
<b>MUCHO</b>	1	17%
<b>TOTAL</b>	6	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 12.**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico podemos visualizar que el 83% de docentes manifiestan que tienen poca capacidad para elaborar instrumentos de evaluación y el 17% dice que mucha.

La mayor parte de docentes expresan tener poca capacidad para elaborar instrumentos de evaluación y una mínima parte expresa tener mucha capacidad, lo que significa que institucionalmente no se cuenta con personal en condiciones de elaborar dichos instrumentos de evaluación que ayuden a un buen desempeño institucional.

## ENCUESTA REALIZADA A LOS ESTUDIANTES

### 1. Conoce Ud. si su institución fue evaluada:

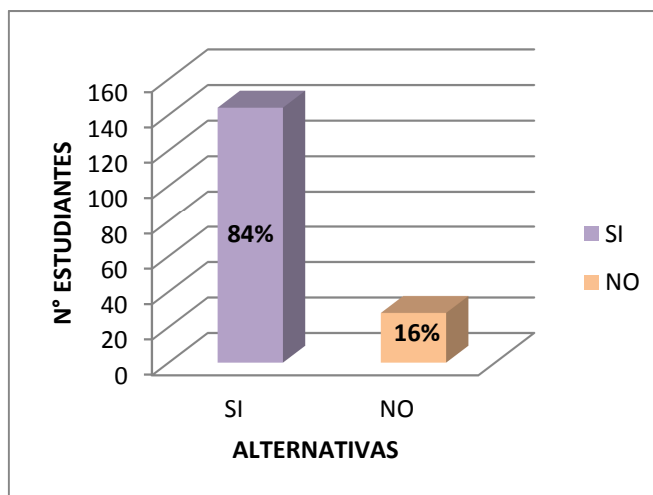
**Cuadro N° 14.**

ALTERNATIVAS	N° ESTUDIANTES	PORCENTAJE
SI	144	84%
NO	28	16%
<b>TOTAL</b>	172	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 13.**



### **Análisis e Interpretación**

Se observa que el 84% de los estudiantes encuestados dicen tener conocimiento que su institución fue evaluada y el 16% manifiestan desconocer del mismo.

La mayoría de los estudiantes dicen Si tener conocimiento de que su institución fue evaluada, mientras que una mínima parte expresa no tener ese conocimiento, lo que implica la existencia de una comunicación adecuada hacia los estudiantes en relación a estos procesos.

## 2. Del desempeño institucional Ud. Conoce:

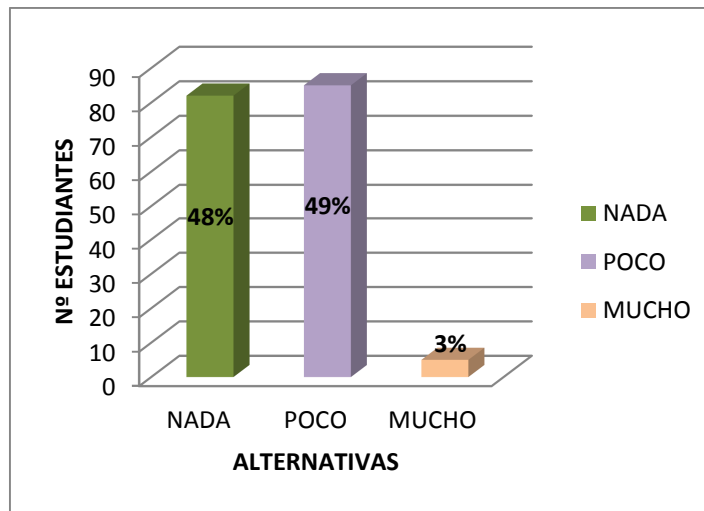
**Cuadro N° 15.**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>No ESTUDIANTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NADA</b>	82	48%
<b>POCO</b>	85	49%
<b>MUCHO</b>	5	3%
<b>TOTAL</b>	172	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 14.**



### **Análisis e Interpretación**

El gráfico nos indica que el 49% opina que conoce poco del desempeño de la institución; el 48% que nada y un 3% que tiene mucho conocimiento.

El porcentaje mayor de estudiantes sobre el conocimiento del desempeño institucional es poco y nada y un pequeño porcentaje es de mucho, lo que significa que hay poco involucramiento estudiantil en éstos procesos.

3. Está Ud. en capacidad de brindar ayuda para elaborar Instrumentos de evaluación al desempeño.

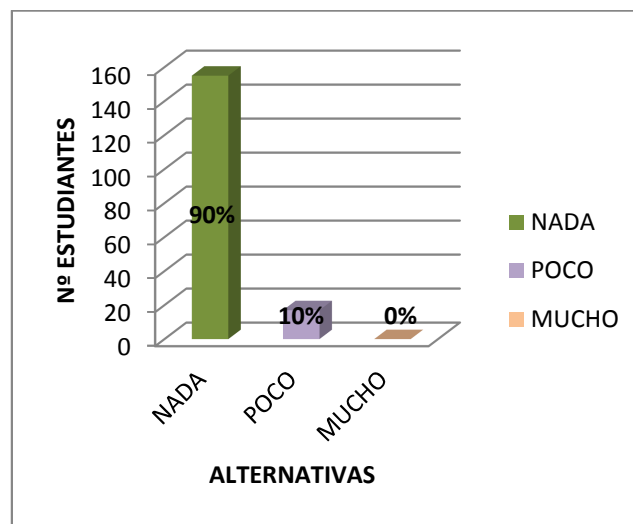
**Cuadro N° 16**

ALTERNATIVA	No ESTUDIANTES	PORCENTAJE
NADA	155	90%
POCO	17	10%
MUCHO	0	0%
TOTAL	172	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 15**



**Análisis e Interpretación**

Se observa en el gráfico que el 90% de encuestados dicen no estar en capacidad para ayudar a elaborar instrumentos de evaluación y el 10% expresan tener poca capacidad.

La mayor cantidad de estudiantes responden no tener nada de capacidad de brindar ayuda para elaborar instrumentos de evaluación y una cantidad pequeña dice poco, lo que significa que a nivel estudiantil existe una debilidad institucional frente a éstos aspectos.

#### 4. ¿En el Proceso de Enseñanza Aprendizaje Ud. desarrolla?

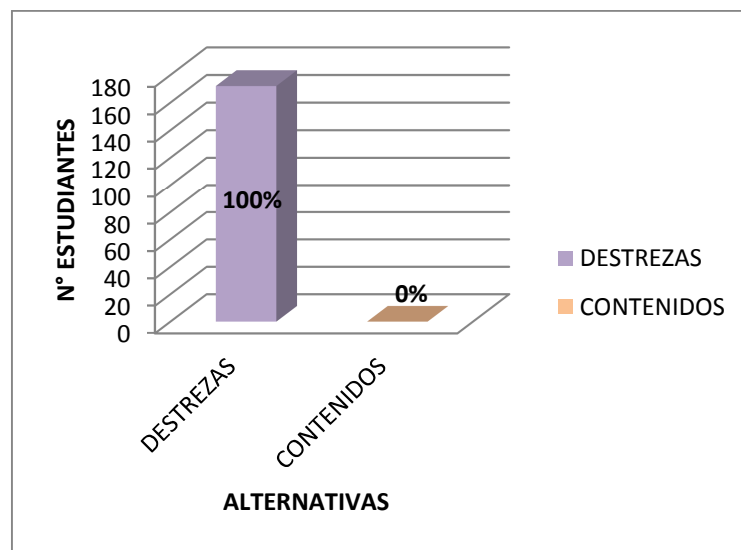
**Cuadro N° 17**

ALTERNATIVAS	N° ESTUDIANTES	PORCENTAJE
DESTREZAS	172	100%
CONTENIDOS	0	0%
<b>TOTAL</b>	172	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 16**



#### **Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 100% de estudiantes encuestados manifiestan que en el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollan destrezas.

La totalidad de estudiantes manifiestan que en el proceso de aprendizaje desarrollan destrezas, lo que implica estar en el cumplimiento de los lineamientos que emite el Ministerio de Educación a través de la Reforma Curricular.

5. ¿Para evaluar las destrezas, con qué frecuencia utiliza su maestro instrumentos de evaluación?

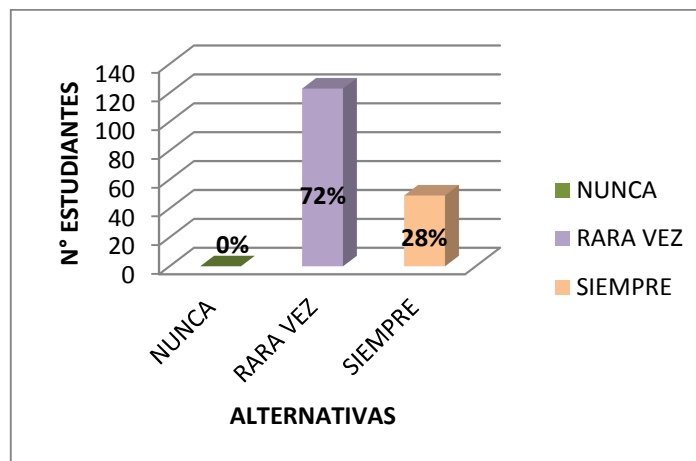
**Cuadro N° 18**

ALTERNATIVAS	N° ESTUDIANTES	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
RARA VEZ	123	72%
SIEMPRE	49	28%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 17**



### **Análisis e Interpretación**

Podemos visualizar en el gráfico que el 72% de estudiantes manifiestan que sus maestros utilizan rara vez instrumentos de evaluación para evaluar destrezas y un 28% que siempre lo hacen.

Las  $\frac{3}{4}$  partes de estudiantes expresan que sus maestros para evaluar destrezas utilizan instrumentos rara vez y  $\frac{1}{4}$  parte expresa que siempre lo hacen, lo que implica que las evaluaciones que se las realizan son muy subjetivas y sin instrumentos.



6. ¿Los resultados de la evaluación que sus maestros realizan, los utilizan para?

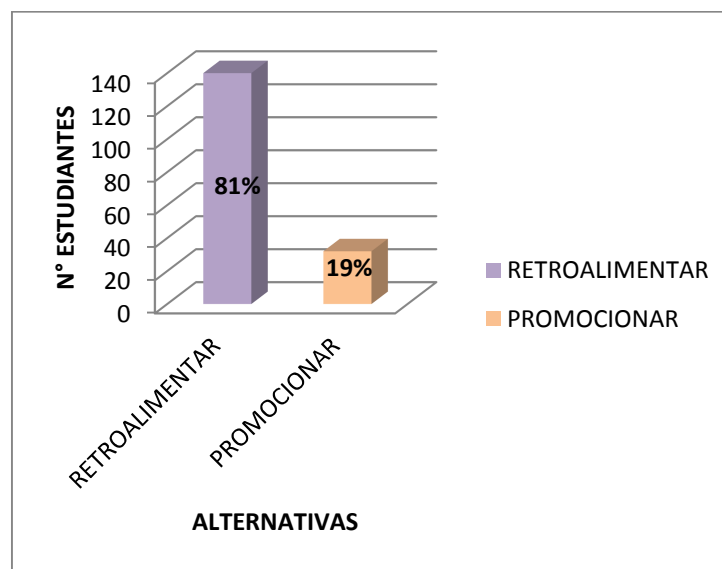
**Cuadro N° 19**

ALTERNATIVAS	N° ESTUDIANTES	PORCENTAJE
RETROALIMENTAR	140	81%
PROMOCIONAR	32	19%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 18**



### **Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 81% de estudiantes consideran que los maestros utilizan los resultados de la evaluación para retroalimentar y el 19% que utilizan para promocionar.

La mayor parte de estudiantes contestan que sus maestros utilizan los resultados de la evaluación para retroalimentar y una pequeña parte dice que lo hacen para promocionar, significando que en la institución los resultados de la evaluación están siendo utilizados adecuadamente.

**7. ¿La evaluación de los conocimientos los realiza?**

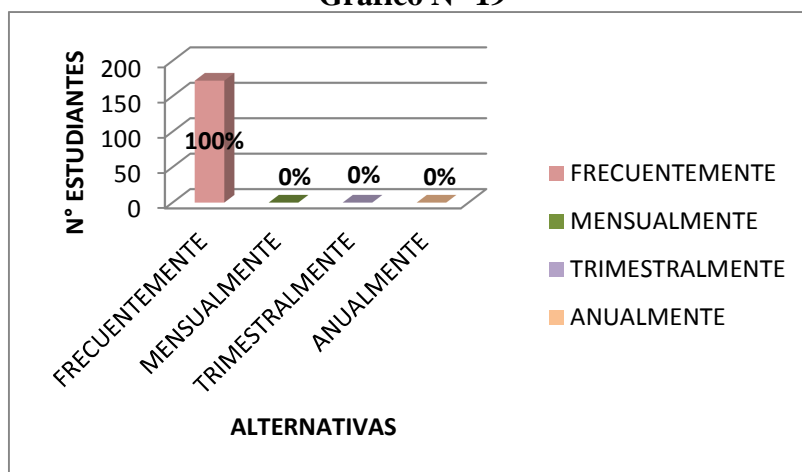
**Cuadro N° 20.**

ALTERNATIVAS	N° ESTUDIANTES	PORCENTAJE
FRECUENTEMENTE	172	100%
MENSUALMENTE	0	0%
TRIMESTRALMENTE	0	0%
ANUALMENTE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 19**



**Análisis e Interpretación**

El gráfico nos indica que el 100% de encuestados expresan que la evaluación de los conocimientos se los realiza frecuentemente.

La totalidad de estudiantes responden que la evaluación de los conocimientos se los realiza frecuentemente, lo que significa que institucionalmente se está cumpliendo con los postulados de la educación que refiere a que la evaluación debe ser permanente y continua.

8. ¿Quiénes deben participar en la evaluación del desempeño institucional?

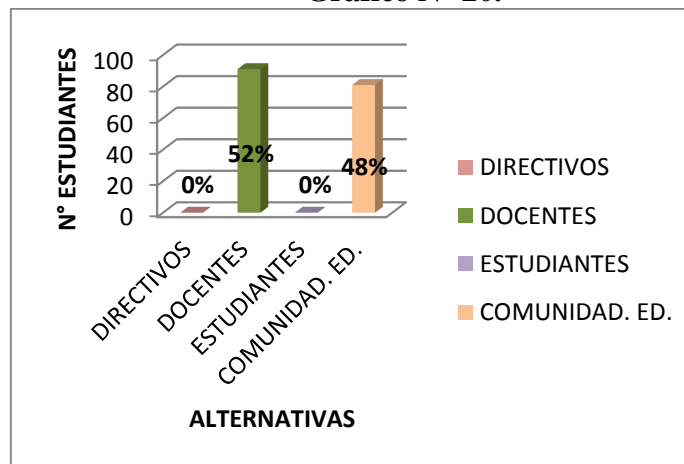
**Cuadro N° 21.**

ALTERNATIVAS	N° ESTUDIANTES	PORCENTAJE
DIRECTIVOS	0	0%
DOCENTES	91	52%
ESTUDIANTES	0	0%
COMUNIDAD. ED.	81	48%
<b>TOTAL</b>	172	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 20.**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 52% de los estudiantes manifiestan que los docentes deben participar en el proceso de evaluación institucional y el 48% indican que la comunidad educativa.

Un porcentaje mayor de estudiantes expresan que quienes deben participar en la evaluación del desempeño institucional son los docentes y en menor porcentaje manifiestan que toda la comunidad educativa, significando que a criterio estudiantil la evaluación debe ser una tarea de todos los involucrados.

**9. La aplicación de instrumentos de evaluación afecta al desempeño institucional.**

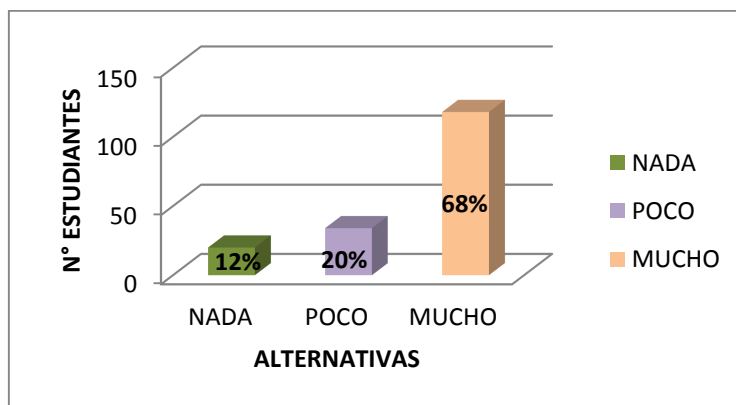
**Cuadro N° 22.**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>No ESTUDIANTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NADA</b>	20	12%
<b>POCO</b>	34	20%
<b>MUCHO</b>	118	68%
<b>TOTAL</b>	172	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 21.**



**Análisis e interpretación**

El gráfico nos indica que el 68% de estudiantes encuestados expresan que la aplicación de instrumentos de evaluación afecta mucho al desempeño institucional; el 20% que poco y el 12 % que no afecta nada.

La mayoría de estudiantes dicen que la aplicación de instrumentos de evaluación afecta mucho al desempeño institucional, mientras que en menor cantidad dicen que afecta poco y nada, lo que significa que los estudiantes están conscientes que al evaluar utilizando instrumentos de evaluación se mejoraría éstos procesos y por ende el desempeño de la institución.

**10. Considera que la profesionalización que tienen tus maestros aporta al desempeño institucional.**

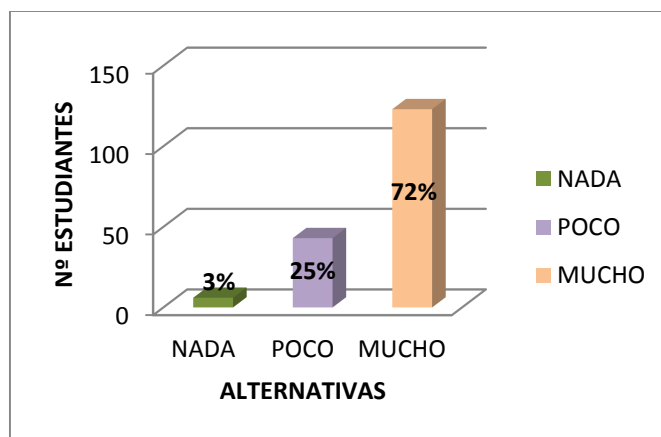
**Cuadro N° 23**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>No ESTUDIANTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>NADA</b>	6	3%
<b>POCO</b>	43	25%
<b>MUCHO</b>	123	72%
<b>TOTAL</b>	172	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

**Gráfico N° 22.**



**Análisis e Interpretación**

En el gráfico se observa que el 72% de estudiantes encuestados manifiestan que la profesionalización de sus maestros aporta mucho al desempeño institucional, el 25% expresan que poco y el 3% que nada.

La gran mayoría de estudiantes expresan que la profesionalización que tienen sus maestros aporta mucho para el desempeño institucional, en menor cantidad que aporta poco y en mínima parte que nada, significando que la profesionalización docente es un eje central y preponderante en el desempeño de una institución.

### 4.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

#### PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

**$H_1$**  La aplicación de los instrumentos de evaluación afecta directamente al desempeño institucional de la escuela Dr. Misael Acosta Solís del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua.

**$H_0$**  La aplicación de los instrumentos de evaluación no afecta directamente al desempeño institucional de la escuela Dr. Misael Acosta Solís del cantón Baños de Agua Santa provincia de Tungurahua.

NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:  $\alpha= 0,05$

#### DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN:

La encuesta se aplicó a los 6 docentes de la institución y a una muestra de 172 estudiantes de la escuela Dr. Misael Acosta Solís.

#### ESPECIFICACIÓN DEL ESTADÍSTICO.

Para comprobar si la distribución se ajusta a la curva normal o no, mediante la técnica de Chi cuadrado, se aplicará la siguiente fórmula.

$$x^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

DONDE:

$X^2$  = Chi o ji cuadrado

O= Frecuencia observada

E= Frecuencia esperada

Donde  $x_c^2$  es el valor del Chi cuadrado calculado y  $x_t^2$  es el Chi teórico de la tabla el mismo que se lo obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0,05)

El nivel de significación es 0.05  $\alpha= 0,05$

GL= Grados de libertad

GL = (columnas – 1) (filas – 1)

GL= (4 – 1) (3– 1)

GL = (3) (2)

GL = 6

Donde el  $\chi^2_t = 12.60$

Las preguntas referenciales para la verificación de las hipótesis son:

Pregunta N 1 ¿Del desempeño institucional Usted conoce?

**Cuadro N° 24:** Primer referencial para verificación de hipótesis

ALTERNATIVA	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJE
NADA	84	47%
POCO	88	49%
MUCHO	6	4%
TOTAL	178	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes y docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

Pregunta N 2 ¿El aporte que Usted brinda para elaborar Instrumentos de Evaluación al Desempeño Institucional, es?

**Cuadro N° 25:** Segundo referencial para verificación de hipótesis

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJE
NADA	158	89%
POCO	20	11%
MUCHO	0	0%
TOTAL	178	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes y docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

Pregunta N 3 La aplicación de los instrumentos de evaluación afecta al desempeño institucional.

**Cuadro N° 26:** Tercer referencial para verificación de hipótesis

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJE
NADA	20	11%
POCO	34	19%
MUCHO	124	70%
TOTAL	178	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes y docentes  
**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

Pregunta N 4 ¿Su profesionalización en qué medida aporta al desempeño institucional?

**Cuadro N° 27:** Cuarto referencial para verificación de hipótesis

ALTERNATIVAS	N° DOCENTES	PORCENTAJE
NADA	6	3%
POCO	44	25%
MUCHO	128	72%
TOTAL	178	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes y docentes  
**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

### FRECUENCIAS OBSERVADAS

**Cuadro N° 28:** Frecuencias observadas

PREGUNTAS	N° 1		N° 2		N° 3		N° 4		Total
	Obs	Esp.	Obs	Esp.	Ob.	Esp	Obs	Esp.	
Poco	84	$\frac{178 \times 268}{712}$	158	$\frac{178 \times 268}{712}$	20	$\frac{178 \times 268}{712}$	6	$\frac{178 \times 268}{712}$	268
Nada	88	$\frac{178 \times 186}{712}$	20	$\frac{178 \times 186}{712}$	34	$\frac{178 \times 186}{712}$	44	$\frac{178 \times 186}{712}$	186
Mucho	6	$\frac{178 \times 258}{712}$	0	$\frac{178 \times 258}{712}$	124	$\frac{178 \times 258}{712}$	128	$\frac{178 \times 258}{712}$	258
TOTAL	178		178		178		178		712

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes y docentes  
**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero



## FRECUENCIAS ESPERADAS

**Cuadro N° 29:** Frecuencias esperadas

PREGUNTAS	N° 1		N° 2		N° 3		N° 4		Total
	Obs	Esp.	Obs	Esp.	Ob.	Esp	Obs	Esp.	
Poco	84	67.00	84	67.00	84	67.00	84	67.00	268
Nada	88	46.50	88	46.50	88	46.50	88	46.50	186
Mucho	6	64.50	6	64.50	6	64.50	6	64.50	258
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>178.00</b>	<b>178</b>	<b>178.00</b>	<b>178</b>	<b>178.00</b>	<b>178</b>	<b>178.00</b>	<b>712</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes y docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

## CÁLCULO DEL CHI CUADRADO

**Cuadro N° 30:** Cálculo del Chi Cuadrado

OBSERVADO	ESPERADO	(O-E)	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E) <sup>2</sup> /E
84	67.00	17.00	289.00	4.31
88	46.50	41.50	1722.25	37.04
6	64.50	-58.50	3422.25	53.06
158	67.00	91.00	8281.00	123.60
20	46.50	-26.50	702.25	15.10
0	64.50	-64.50	4160.25	64.50
20	67.00	-47.00	2209.00	32.97
34	46.50	-12.50	156.25	3.36
124	64.50	59.50	3540.25	54.89
6	67.00	-61.00	3721.00	55.54
44	46.50	-2.50	6.25	0.13
128	64.50	63.50	4032.25	62.52
712	712.00			507.01

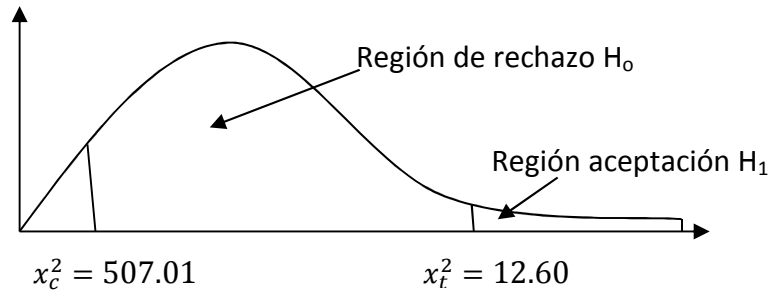
**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes y docentes

**Elaborado por:** Mario Rodrigo Amán Montero

## REGLA DE DECISIÓN

Rechace la hipótesis nula si:  $x_c^2 \geq x_t^2 = 507.01$   
 $x_c^2 \geq x_t^2$

$$507.01 \geq 12.60$$



**Gráfico N° 23 Aceptación de Hipótesis**

**DECISIÓN:** Como el Chi cuadrado calculado (507.01) es mayor que el Chi cuadrado teórico (12.60) se acepta la hipótesis alterna que dice:

La aplicación de los instrumentos de evaluación afecta directamente al desempeño institucional de la escuela Dr. Misael Acosta Solís del cantón Baños de agua Santa provincia de Tungurahua.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

- El desconocimiento de los procesos de Autoevaluación Institucional, por parte de los miembros de la comunidad educativa ocasionan el no involucramiento en los mismos y por ende afecta al desarrollo de la institución.
- Los resultados de aprendizaje de los estudiantes, preparación profesional y capacitación de los docentes, son factores determinantes en el desempeño de una institución.
- El 67% de encuestados consideran que la aplicación de instrumentos de evaluación dentro del proceso educativo afecta mucho al desempeño, por cuanto éste es un eje principal y determinante dentro de la institución.
- El utilizar rara vez instrumentos de evaluación por parte de los docentes, determina que la evaluación sea subjetiva y no sea real, por lo tanto no se tome las enmiendas necesarias objetivamente.
- No existe una guía instructiva sobre instrumentos de evaluación para mejorar el desempeño institucional que permita ir tomando correctivos desde una perspectiva más objetiva.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- Capacitar oportunamente a todos los miembros de la comunidad educativa en los procesos de Autoevaluación Institucional, tendientes a su involucramiento directo dentro de éste proceso.
- Establecer políticas internas tendientes a crear una cultura de evaluación y estimulación a los resultados de aprendizaje, preparación y capacitación docente como parte del desarrollo institucional.
- Diseñar instrumentos de evaluación a ser aplicados a cada uno de los miembros de la comunidad educativa, en cada uno de los ámbitos y dimensiones de la institución.
- Aplicar permanentemente instrumentos de evaluación dentro del quehacer educativo, asegurando el logro de los objetivos de aprendizaje y facilitando la reorientación y comprensión en la enseñanza de todas las áreas de estudio.
- Elaborar una guía instructiva sobre instrumentos de evaluación que permita mejorar el desempeño institucional fortaleciendo la relación de los miembros de la comunidad educativa.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1 DATOS INFORMATIVOS.**

**6.1.1 Tema.** Guía de autoevaluación institucional viable para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño institucional.

**6.1.2 Institución Beneficiaria** Escuela “Dr. Misael Acosta Solís”

**6.1.3 Beneficiarios.** La propuesta está dirigida a estudiantes, autoridades educativas y personal docente de la escuela Dr. Misael Acosta Solís”.

#### **6.1.4 Ubicación.**

**Provincia.** Tungurahua

**Cantón.** Baños de Agua Santa

#### **6.1.5 Tiempo estimado para la ejecución.**

**Inicio.** Octubre 2012

**Fin.** Enero 2013

#### **6.1.6 Equipo Técnico responsable.**

**Investigador.** Amán Montero Mario Rodrigo

## 6.2 ANTECEDENTES

En el Ecuador, desde el año 2008 empezó la evaluación al desempeño docente; desde entonces todas las instituciones educativas del país a nivel primario, secundario y superior deben implementar políticas de evaluación que viabilicen la evaluación al desempeño de todos los actores del proceso educativo en los diferentes niveles.

Los docentes de la Escuela Dr. Misael Acosta Solís, en el año 2008 participaron del proceso de evaluación voluntaria convocada por el Ministerio de Educación como parte de las políticas del Plan Decenal de Educación, en donde los resultados no fueron muy halagadores sino más bien se enmarcaron en un nivel general Bueno. En el año 2009 se realiza la evaluación interna y externa al directivo institucional cuyo promedio del desempeño se encuadró en un nivel de Muy Bueno; para posteriormente en el año 2012 cumpliendo una de las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación a nivel nacional, realizar el proceso de Autoevaluación Institucional basada en 4 Instrumentos divididos de la siguiente manera:

Encuesta a los Padres de Familia; historia del establecimiento escolar; resultados de aprendizaje de los alumnos y los procesos internos de la institución educativa, misma que abarca subprocesos como: Estilo de gestión; gestión pedagógica curricular; gestión administrativa; gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía y gestión de relación del establecimiento educativo con la comunidad, misma que al finalizar todo el proceso se pudo determinar que si bien es cierto nos encontramos en un nivel más o menos aceptable, éste debe propender a ir mejorando paulatinamente a medida que los resultados de evaluaciones se vayan produciendo.

Los resultados de las pruebas SER aplicadas a los estudiantes de la escuela Dr. Misael Acosta Solís y a nivel nacional, reflejaron un índice de aprendizaje muy bajo, lo que derivó a nivel nacional se manifieste que “los maestros perdieron el

año”, ocasionando de esta manera que exista por parte de las autoridades educativas, la necesidad de ir insertando en las instituciones educativas, nuevas formas y modelos de evaluación a través de diferentes instrumentos que nos permitan tener mejores logros en cada uno de los campos y con una evaluación permanente y continúa a cada uno de los actores de proceso educativo, porque la educación es responsabilidad de todos y no únicamente de docentes y estudiantes.

La investigación realizada en la escuela Dr. Misael Acosta Solís referente a la aplicación de instrumentos de evaluación al desempeño institucional permitió determinar que a criterio de los investigados la aplicación de estos instrumentos son un pilar fundamental para el progreso institucional, por lo que no se los puede abordar de una manera subjetiva, sino objetiva con la finalidad de contar con datos reales.

### **6.3 JUSTIFICACIÓN**

El interés propiamente de la propuesta acerca de la elaboración de una guía de autoevaluación institucional viable para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño institucional, está encaminada al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes de carácter muy diferente, incorporando talentos o inteligencias que tradicionalmente desde los sistemas educativos regulados no se habían tenido presentes.

De ahí que es importante aplicar las evaluaciones institucionales, con los instrumentos de evaluación y obtener la formación de inteligencias, brindando respuestas a situaciones de forma eficiente, adaptándonos a la realidad de un estudio de caso, conociendo las capacidades de los estudiantes en sentido amplio, flexible y creativo, desde una concepción más cercana a la perspectiva cognitiva, y profunda que supone entender que el desempeño institucional como capacidad amplia, que implica elegir y movilizar recursos, tanto personales

(conocimientos, actitudes, procedimientos y realizar con los educandos una atribución contextualizada del ámbito cognitivo.

La propuesta adquiere una utilidad práctica que se convierte en un medio informativo, que permite reflexionar sobre el conocimiento y la elaboración de una guía de autoevaluación institucional viable para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño institucional.

Contar con una Guía Instructiva sobre Instrumentos de Evaluación para mejorar el desempeño institucional va a permitir tener un material accesible para toda la comunidad educativa con miras a poder utilizarla y aplicarla permanentemente en cada uno de los ámbitos y en base a los estándares que se propone alcanzar, por cuanto posee una factibilidad de aplicación, puesto que la información está basada en los adelantos educativos que permitirá despertar el interés por parte de los beneficiarios.

Carecer de ésta guía va a permitir continuar en el pasado, seguir evaluando subjetivamente “al ojo” y pensar que todo lo que hacemos está bien sin necesidad de un cambio, ya que seguiremos convencidos que únicamente lo superficial engloba todo.

## **6.4 OBJETIVOS**

### **6.4.1 Objetivo General:**

Elaborar una guía instructiva sobre instrumentos de evaluación para mejorar el desempeño institucional.

### **6.4.2 Objetivos Específicos**

- Socializar la guía de auto evaluación institucional a través del análisis de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional, para el desarrollo de las capacidades intelectuales.



- Ejecutar la aplicación de la guía de auto evaluación institucional, mediante los instrumentos de evaluación: ¿Qué voy a evaluar? ¿Qué haré para evaluar? ¿Con qué voy a evaluar?, para la descripción del desempeño institucional.
- Evaluar la aplicación de la guía de autoevaluación institucional, mediante la identificación del crecimiento y progreso en la formación académica del estudiante, para el mejoramiento del uso de los instrumentos evaluativos en el desempeño institucional.

## **6.5 Análisis de Factibilidad**

Dentro del análisis de factibilidad se tomará en cuenta: Factibilidad política, socio económico, económico, tecnológico, del entorno institucional, legal y la equidad de género. De la misma manera se da a conocer que la ejecución de la presente propuesta contará con la aprobación del Consejo Ejecutivo de la escuela “Dr. Misael Acosta Solís”, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia de la Institución, por lo que el trabajo a desarrollarse se viabilizará de la mejor manera.

### **6.5.1 Factibilidad Política**

En la institución no han existido programas de evaluación propios con miras a determinar el desempeño institucional, sino más bien políticas internas encaminadas hacia un mejoramiento colectivo.

La factibilidad política con la que se cuenta en la institución, es la predisposición y aceptación de los miembros de la comunidad educativa en ser partícipes de las acciones de cambio, a través de procesos permanentes de evaluación a dónde converjan todos quienes son partícipes del proceso educativo.

### **6.5.2 Factibilidad Socio Económico**

La propuesta es factible socio económicamente, ya que se cuenta con los recursos necesarios que se detallan en la factibilidad económica y la aceptación y

comprometimiento para desarrollarla por todos quienes formamos el talento humano de la institución, lo que significa que la ejecución que se realiza es justificada por los cambio de comportamiento que va a generar en el proceso de la evaluación institucional.

### **6.5.3 Factibilidad Económica.**

Para la realización de la propuesta, dentro del campo económico se contará con el aporte de la escuela con recursos que se encuentran en el programa de Caja Chica Institucional y que servirá para pagar aspectos como copias, papel y tinta de la impresora.

Los restantes rubros que genere la propuesta será cubierta en su totalidad por el autor mismo.

### **6.5.4 Factibilidad Tecnológica.**

Los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución, satisfacen los requerimientos, mínimos y necesarios, para la óptima aplicación de la guía de auto evaluación institucional, para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño de esta manera enmarcarse en una eficaz misión y visión institucional en beneficio del talento humano educativo.

Los materiales con los que dispone el plantel detallamos de la siguiente manera:

Computadoras con programas actualizados.

Impresora

Grabadora

Filmadora

Cámara fotográfica

Proyector

### **6.5.5 Factibilidad del Entorno Institucional**

El entorno institucional de la Escuela. Dr. Misael Acosta Solis, favorece la aplicabilidad del proyecto por la existencia de una infraestructura física adecuada, pedagógicamente equipada con un sistema de audiovisuales interno en cada uno de los grados de educación básica, que nos permite dar cumplimiento a las normativas de la ejecución de la propuesta; además se cuenta con una persona encargada de la secretaría que es la responsable de realizar toda la documentación y archivo de la misma en el desarrollo de los diferentes procesos de evaluación.

### **6.5.6 Factibilidad Legal.**

Registro Oficial

Órgano del Gobierno del Ecuador, Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado

Año II – Quito Jueves 31 de Marzo del 2011- N° 417. Segundo Suplemento, Ley Orgánica De Educación Intercultural

Capítulo Noveno

Del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

**Art. 68.-** Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes. El instituto realizará la evaluación integral interna y externa del sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación que se aplicará a través de la evaluación continua de los siguientes componentes, gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo entre otros, siempre de Acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa y otros que el Instituto considere pertinentes.

### **6.5.7 Factibilidad Equidad de Género.**

La guía instructiva sobre instrumentos de evaluación para mejorar el desempeño institucional, está dirigida a ser aplicada a los niños y niñas; maestros y maestras y directivo institucional de la escuela “Dr. Misael Acosta Solís” del cantón Baños provincia de Tungurahua.

## **6.6. FUNDAMENTACIÓN**

BARBERÁ, E. (1999) en su obra sobre la Evaluación de la enseñanza, evaluación del aprendizaje. Barcelona, E debe, indica que: “Evaluar es interpretar la adecuación de un conjunto de información que se obtiene en el desarrollo de las prácticas y un conjunto de criterios adecuados a un objetivo fijado, con el fin de tomar una decisión pedagógica, la tarea de evaluar se puede concebir desde distintos paradigmas y actuar de acuerdo ellos, lo cual también tiene una coherencia y una continuidad con la concepción de educación que tengamos”

En nuestro caso con la presencia de la propuesta nos permitirá aplicar los diferentes instrumentos de evaluación al desempeño institucional, con la finalidad de crear entes positivos del talento humano dentro de los campos sociales, culturales, deportivos y pedagógicos a más de lo considerado nos permite trabajar con diferentes indicadores del sistema educativo tomando como base los estudios de caso dentro del inter aprendizaje.

Los estudiantes de la institución utilizarán los diferentes recursos pedagógicos para una eficaz asimilación de los conocimientos y el docente debe facilitarle todos los materiales necesarios para trabajar en el aula, logrando un aprendizaje significativo.

Las finalidades y funciones en el aprendizaje, son diversas, no necesariamente coincidentes; son variables, no siempre propuestas conscientemente, ni asumidas o reconocidas. Pero tienen una existencia real. Están en estrecha relación con el

papel de la educación en la sociedad con el que se reconoce de modo explícito en los objetivos educativos y con los implícitos. Están vinculadas con la concepción de la enseñanza y con el aprendizaje que se quiere promover y el que se promueve, tomando como base los siguientes aspectos.

- **Qué evaluar.**-La respuesta a qué se evalúa depende de los fines de la evaluación; de la concepción de enseñanza y de aprendizaje; de los objetivos y contenidos de enseñanza; de las condiciones en que se realiza el proceso de ejecución de la propuesta, que incluye la factibilidad y la facilidad para la selección de los instrumentos y procedimientos de captación y valoración de la información sobre el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo institucional, entiéndase por ello, los indicadores que se van a medir.

Institucionalmente los aspectos a tomar en cuenta en el qué evaluar, estarán direccionados hacia la consecución de los estándares de calidad educativa que propone el Ministerio de Educación, mismos que contemplan los siguientes aspectos: Estándares curriculares; de desempeño profesional que abarca el desempeño docente y directivo y finalmente el de gestión escolar, al tiempo que de los estándares generales se irán desglosando los respectivos estándares específicos.

- **Cómo evaluar.**- La evaluación constituye el resumen de la vinculación de la teoría con la práctica, ya que mediante ella se comprueba el cumplimiento de los objetivos planteados y se plasman las nuevas directrices de trabajo futuro, sobre la base del análisis desarrollado; por tal razón, al aplicar la propuesta se irá evaluando en base a la aplicación de instrumentos que permitan determinar el logro de los objetivos propuestos de una manera objetiva.
- **Cuándo evaluar.**- La periodicidad de la evaluación depende del contexto, los propósitos y la individualidad del evaluado. Cada sujeto, teniendo en cuenta sus conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y valores, será objeto de correcciones, alertas o diagnósticos en correspondencia con sus necesidades individuales, no obstante, existen evaluaciones

progresivas o periódicas que se caracterizan porque son cortas y relativamente informales, pero ayudan a identificar problemas o barreras que obstaculizan el desempeño efectivo.

En nuestro caso la evaluación de la propuesta está enmarcada en un control permanente para la verificación de los cambios de comportamiento de los miembros de la comunidad educativa; así, al referirse a los estudiantes se los realizará al término de un parcial, quinquemestre y fin de año, tomando en consideración de que cada profesor actúa en su aula y se preocupa fundamentalmente de la evaluación de sus alumnos. La autoevaluación puede ser total (de todos los aspectos del centro) o limitarse según las exigencias de temáticas, la disponibilidad de tiempo y la urgencia en la solución de problemas. En el caso de los docentes y directivos esta se lo realizará durante el quinquemestre.

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. 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 asegurar su éxito, en función de una nueva situación, así como la incorporación de innovaciones, lo que supone una renovación y un crecimiento de la institución.

### **Principios que orientan la autoevaluación institucional**

Para que el proceso de autoevaluación sea fructífero y sus resultados sean útiles para la institución y en la toma de decisiones futuras es necesario que los participantes compartan los siguientes principios:

**a. Veracidad.-** La honestidad, coherencia y responsabilidad en el manejo de la información son actitudes fundamentales para garantizar la calidad de la evaluación. Por ello, las pruebas son indispensables para sustentar los juicios

relativos al estado en que se encuentra la institución y las decisiones que determinarán su rumbo futuro

Ante esta situación el compromiso adquirido por parte de los miembros de la comunidad educativa es fundamental, ya que si queremos mejorar institucionalmente, los datos que se vayan consignado en el proceso evaluativo, deben ser veraces, ajustados a la verdad.

**b. Participación.-** Más que cumplir con una norma, la autoevaluación busca promover la participación activa de la comunidad educativa en el conocimiento del estado de desarrollo institucional, es así que al desarrollar la propuesta la participación de todos los entes comprometidos coadyuvarán para que ésta tenga el éxito que se desea.

**c. Corresponsabilidad.-** La educación y por ende la evaluación, es responsabilidad de todos quienes formamos parte de una comunidad educativa, por lo tanto el éxito o fracaso institucional es corresponsabilidad de todos.

La autoevaluación no es un fin en sí mismo, ya que de ella se derivarán nuevas rutas a seguir para mejorar la institución, se requiere que los participantes en el proceso comprendan que el éxito del desarrollo institucional exige del esfuerzo conjunto y organizado de todos en el ámbito de acción que les corresponde.

Las nuevas políticas educativas direccionadas por el Ministerio de Educación, buscan, la implicación directa de más actores en el proceso educativo, con mucha mayor responsabilidad y participación como lo es los padres en el proyecto educativo institucional.

La participación de la familia en la escuela les confiere a los padres otra perspectiva sobre el estudiante y su educación y les aporta nuevas actitudes y diferentes estilos de relación y prácticas estimulantes, las que se acercan más a la visión de los educadores.

## 6.7 MODELO OPERATIVO

FASE	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
<b>SOCIALIZACIÓN</b>	Socializar al 100% a las autoridades educativas, docentes estudiantes y padres de familia de la institución, sobre la importancia de la aplicación de los instrumentos de evaluación para el mejoramiento del desempeño institucional	-Exteriorización de la importancia de la aplicación de los instrumentos de evaluación. -Formación de talleres -Mesas redondas -Exposiciones	-Computador - Videos - Micrófono -Proyector	-Director del establecimiento -Docentes -Docente de computación -Personal administrativo	Una semana del 10 al 14 de Septiembre
<b>PLANIFICACIÓN</b>	Planificar la estructuración de la propuesta para la aceptación de las autoridades educativas, docentes, padres de familia y estudiantes de la Escuela "Dr. Misael Acosta Solís"	-Determinación de temáticas -Selección de instrumentos de evaluación. -Diseño de los instrumentos de evaluación. -Establecimiento y definición de los recursos a utilizarse. -Determinación de las	-Material de escritorio -Computador -Impresora	-Director -Docentes -Comisión Pedagógica	Una semana del 15 al 19 de octubre



		acciones y responsabilidades			
<b>EJECUCIÓN</b>	Ejecutar los talleres de la aplicación los instrumentos de autoevaluación para la verificación del desempeño institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aplicación de los instrumentos:</li> <li>-Lista de cotejo</li> <li>-Escala de valores</li> <li>-Registro anecdótico</li> <li>-Portafolio</li> <li>-Escala de actitudes</li> <li>-Diario de clases</li> <li>-Registro descriptivo - Instrumentos para evaluar desempeño de:</li> <li>-Autoridades</li> <li>-Docentes</li> <li>-Estudiantes</li> <li>-Padres de familia</li> <li>-Evaluación Institucional.</li> <li>-Control de los procesos de aplicación de los instrumentos a través de:</li> <li>-Observación</li> </ul>	-Material de escritorio - Recursos tecnológicos	-Director -Docentes -Comisión Pedagógica	Semanas del 9 al 30 de Noviembre

<b>EVALUACIÓN</b>	Evaluar la aplicación y desarrollo de la propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Decisión de la técnica de evaluación.</li> <li>-Construcción del instrumento.</li> <li>-Aplicación del instrumento.</li> <li>-Tabulación de resultados</li> <li>-Análisis de la información.</li> <li>-Elaboración del informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyector</li> <li>-CD</li> <li>-Computador</li> <li>-Guía Instructiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Director</li> <li>-Docentes</li> <li>-Comisión Pedagógica</li> </ul>	Semanas del 14 al 28 de diciembre
-------------------	---	--	--	--	-----------------------------------

**Cuadro N° 31** Modelo Operativo de Ejecución  
**Elaborado por.** Amán Montero Mario Rodrigo

## 6.8 Administración

La guía instructiva sobre los instrumentos de evaluación para mejorar el desempeño institucional, en su aplicación estuvo dirigida por el Lic. Mario Amán, bajo la coordinación de la Dra. Ms. Judith Núñez y la colaboración del personal docente de la escuela “Dr. Misael Acosta Solís.”

ACCIÓN	RESPONSABLE
Socialización	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Autoridades Institucionales</li><li>➤ Docentes de la Institución</li></ul>
Planificación	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Director</li><li>➤ Comisión Técnico Pedagógica</li></ul>
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Lic. Mario Amán (Maestrante)</li><li>➤ Docentes</li><li>➤ Comisión Técnico Pedagógica</li></ul>
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Comisión Técnico Pedagógica</li></ul>

**Cuadro N° 32** Administración  
**Elaborado por.** Amán Montero Mario Rodrigo

## 6.9 Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

El monitoreo y evaluación para determinar la eficacia de la evaluación de los instrumentos de evaluación para el mejoramiento del desempeño institucional, se lo hará en forma continua y en un tiempo determinado, para la comprobación del mejoramiento del inter aprendizaje y la integración con la pentalogía educativa.

Durante este periodo se podrá detectar posibles errores y deficiencias que tenga la aplicación que conlleven a tomar decisiones oportunas en cuanto a la, continuidad, modificación, sustitución de los instrumentos de evaluación.

<b>PREGUNTAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>Quiénes solicitan evaluar?</b>	Autoridades educativas
<b>¿Por qué evaluar?</b>	Porque es necesario determinar la eficacia de los instrumentos de evaluación en el mejoramiento del desempeño institucional.
<b>¿Para qué evaluar?</b>	Para comprobar el mejoramiento del desempeño institucional por parte de la pentalogía educativa.
<b>¿Quiénes evalúan?</b>	Autoridades educativas, personal docente
<b>¿Cuándo evaluar?</b>	Durante el Año lectivo.
<b>¿Cómo evaluar?</b>	Mediante una hetero-evaluación permitiendo al docente mediar los conocimientos adquiridos con los demás miembros del talento humano y con una Coevaluación que permita a los estudiantes en conjunto, participar en el establecimiento y valoración de los aprendizajes logrados, con el empleo de los instrumentos de evaluación
<b>¿Con qué evaluar?</b>	Mediante el empleo de las nuevas tecnologías de información y comunicación; encuestas, cuestionarios.

**Cuadro N° 33** Plan de monitoreo  
**Elaborado por.** Amán Montero Mario Rodrigo

<b>DESTREZAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>ESTRATEGIA METODOLÒGICA</b>	<b>RECURSOS EVALUACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reflexión</li> <li>-Comprensión</li> <li>-Integración</li> <li>-Participación</li> <li>-Cooperación</li> <li>-Razonamiento</li> <li>-Identificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptuales</li> <li>- Procedimentales</li> <li>- Actitudinales</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TÉCNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Individual</li> <li>-Grupal</li> <li>-Lluvias de Ideas</li> <li>-Observación</li> <li>-Análisis de producción</li> <li>-Sociometría</li> <li>-Pruebas escritas, orales y prácticas</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>MÉTODOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inductivo</li> <li>-Deductivo</li> <li>-Ciclo del Aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Entrevistas</li> <li>-Encuestas</li> <li>-Cuestionario</li> <li>-Instrumentos de evaluación</li> <li>-Escala de Actitud</li> <li>-Pruebas prácticas</li> </ul>

**Cuadro N° 34** Previsión de Evaluación  
**Elaborado por.** Amán Montero Mario Rodrigo

## **BIBLIOGRAFÍA**

AGUIRRE, X, BOTERO, I, LOREDO, J y OTROS. Evaluación integral de la docencia: una propuesta formativa y humanista. Ed. Porrúa. México. 2000.

ALVAREZ ROMAN, José. Dr. Mgs. Módulo Técnicas e Instrumentos de Evaluación Educativa. Ambato 2011.

BAR, John. El docente actor principal en el proceso de aprendizaje. Editorial: Barcelona. Madrid. 1999

CASANOVA. M.A. Manual de Evaluación Educativa. La Muralla. Madrid. 1999.

DE MIGUEL, M. MADRID, V. NORIEGA, J y RODRÍGUEZ, B. Evaluación para la calidad de los Institutos de Educación Secundaria. Editorial Escuela Española. Madrid. 1994

DE ZUBIRIA SAMPER, Julián. Los modelos pedagógicos. Editorial Santa Fé, S.A. Colombia. 1994.

EDWARDS, Verónica. El concepto de calidad de la educación. Instituto Fronesis. Quito. Ecuador. 1993. Módulo Fenómeno educativo.

FLORES OCHOA, Rafael. Hacia una Pedagogía del conocimiento. Editorial McGraw Hill. Bogotá. Colombia. 1994.

LAFOURCADE, Pedro. Evaluación de los Aprendizajes. Editorial Kapelusz. S.A. 1993

MEDINA MARTINEZ Sara Rosa; VILLALOBOS PÉREZ-CORTÉZ Elvia Marbeya. Evaluación Institucional. Publicaciones Cruz O.S.A. México 2006.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Estándares de calidad educativa. Estándares de desempeño directivo. Quito-Ecuador. Noviembre 2010.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES Y RECREACIÓN –  
DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL –  
ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS. Evaluación de los  
Aprendizajes. Editorial Orión. Quito Septiembre 2002.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA-DIRECCION NACIONAL DE  
MEJORAMIENTO PROFESIONAL. Evaluación Institucional y del desempeño docente.  
Módulo I Julio 2005

MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA-DIRECCION NACIONAL DE  
MEJORAMIENTO PROFESIONAL. Evaluación Institucional y del desempeño docente.  
Módulo II Julio 2005

MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA-DIRECCION NACIONAL DE  
MEJORAMIENTO PROFESIONAL. Gestión Educativa. Editorial Orión. Quito. 2000.  
REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ministerio de Gobierno, Policía y Cultos Constitución  
de la República del Ecuador. Quito.2008.

TORRES DEL CASTILLO, Rosa María. Revista Vanguardia. Octubre 2009

## **LINKCOGRAFÍA.**

[http://www.agorasocial.com/infos/que\\_es\\_evaluacion.pdf](http://www.agorasocial.com/infos/que_es_evaluacion.pdf)

<http://html.rincondelvago.com/desempeno-institucional.html>

<http://www.monografias.com/trabajos11/eticaun/eticaun.shtml>

[http://www.cronica.com.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2575:etica-profesional&catid=44&Itemid=63](http://www.cronica.com.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=2575:etica-profesional&catid=44&Itemid=63)

<http://www.encyclopediadetareas.net/2010/06/que-es-la-legislacion-escolar.html>

<http://www.educ.ar/educar/gestion-institucional-conceptos-introductorios.html>

<http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>

[http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner\\_M2.pdf](http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf)

<http://planificacioneducativa5.blogspot.com/2009/06/tecnicas-e-instrumentos-de-evaluacion.html>

<http://evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/>

[http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta\\_desempeno.pdf](http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta_desempeno.pdf)

<http://www.educacion.gob.ec/>

<http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345613>

<http://mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.php/368115>

<http://www.oei.es/calidad2/falacias.htm>



<http://www.monografias.com/trabajos62/tecnicas-instrumentos-evaluacion-educativa/tecnicas-instrumentos-evaluacion-educativa.shtml>

<http://www.eumed.net/libros/2008b/395/LOS%20INSTRUMENTOS%20DE%20EVALUACION%20DEL%20APRENDIZAJE.htm>

# ANEXOS

## Anexo 1



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

#### Encuesta dirigida a los Docentes de la Escuela “Dr. Misael Acosta Solís del Cantón Baños de Agua Santa.

#### INSTRUCTIVO:

- Procure ser lo más objetivo y veraz.
- Seleccione solo una de las alternativas que se propone.
- Marque con una **X** en el paréntesis la alternativa que usted eligió.

1. ¿La institución en la que Ud. labora realizó la autoevaluación institucional?

SI ( )            NO ( )

2. ¿Del desempeño institucional Usted conoce?

Nada            ( )

Poco            ( )

Mucho            ( )

3. ¿El aporte que Usted brinda para elaborar Instrumentos de Evaluación al Desempeño Institucional, es?

Nada            ( )

Poco            ( )

Mucho            ( )

4. ¿Ha sido Ud. capacitado sobre el proceso de evaluación del desempeño institucional?

SI ( )            NO ( )

5. La aplicación de los instrumentos de evaluación afecta al desempeño institucional.

Nada            ( )

Poco            ( )

Mucho (     )

6. ¿Con qué frecuencia revisa los resultados de la evaluación institucional?

Nunca (     )

A veces (     )

Siempre (     )

7. ¿La capacitación que ha recibido sobre evaluación del desempeño institucional es: ?

Nada (     )

Poco (     )

Mucho (     )

8. ¿Los resultados de aprendizaje, influyen en el desempeño institucional?

SI (     ) NO (     )

9. ¿Su profesionalización, en qué medida aporta al desempeño institucional?

Nada (     )

Poco (     )

Mucho (     )

10. ¿La capacidad que Ud. tiene para elaborar instrumentos de evaluación al desempeño institucional es?

Nada (     )

Poco (     )

Mucho (     )

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

## Anexo2



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

#### Encuesta dirigida a los Estudiantes de la Escuela “Dr. Misael Acosta Solís del Cantón Baños de Agua Santa.

#### INSTRUCTIVO:

- Procure ser lo más objetivo y veraz.
- Seleccione solo una de las alternativas que se propone.
- Marque con una **X** en el paréntesis la alternativa que usted eligió.

1. Conoce Ud. si su institución realizó la Autoevaluación Institucional.

SI ( )      NO ( )

2. Del desempeño institucional usted conoce:

Nada ( )

Poco ( )

Mucho ( )

3. En qué cantidad está Ud. en capacidad de brindar ayuda para elaborar Instrumentos de Evaluación al desempeño Institucional.

Nada ( )

Poco ( )

Mucho ( )

4. ¿En el Proceso de Enseñanza Aprendizaje Ud. desarrolla?

Destrezas ( )

Contenidos ( )

5. ¿Para evaluar las destrezas, con qué frecuencia utiliza su maestro instrumentos de evaluación?

Nunca ( )

Rara vez ( )

Siempre ( )

6. ¿Los resultados de la evaluación que sus maestros realizan, los utilizan para?

Retroalimentar ( )

Promocionar ( )

7. ¿La evaluación de los conocimientos los realiza?

Frecuentemente ( )

Mensualmente ( )

Trimestralmente ( )

Anualmente ( )

8. ¿Quiénes deben participar en la evaluación del desempeño institucional?

Directivos ( )

Docentes ( )

Estudiantes ( )

Comunidad Educativa ( )

9. La aplicación de instrumentos de evaluación afecta al desempeño institucional.

Nada ( )

Poco ( )

Mucho ( )

10. Considera que la profesionalización que tienen tus maestros aporta al desempeño institucional.

Nada ( )

Poco ( )

Mucho ( )

## Anexo 2

### DESARROLLO DE LOS TALLERES

#### TALLER 1

**TEMA:** **IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

**OBJETIVO:** Concienciar a los integrantes de la Comunidad educativa sobre la importancia del conocimiento y aplicación de instrumentos de evaluación al desempeño institucional.

**TÉCNICA:** La promoción de ideas.

**RECURSOS:** Computador, Diapositivas, Proyector, Material de oficina.

**DESTINATARIOS:** Comunidad Educativa: Autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes.

**LUGAR:** Salón de Audiovisuales del ISPED.

#### DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

1. Iniciar el taller con un saludo de bienvenida.
2. Realizar la dinámica: Tingo tango; esto les permitirá mantener la atención y concentración en las actividades que van a realizar.

Los participantes forman un círculo y el tutor con los ojos cerrados pronuncia las palabras, tingo, tingo, tingo, por varias veces, mientras los participantes hacen circular un objeto de mano en mano. El momento en el que el tutor dice tango, la persona que se quedó con el objeto pierde y tiene que pagar penitencia.

Esta actividad se la puede repetir por varias ocasiones.

3. Dialogar sobre los aspectos relevantes de la dinámica.
4. Dar a conocer sobre el contenido del taller.
5. Explicar sobre los Instrumentos de Evaluación: Tipos de instrumentos, las formas de aplicarlos y su importancia en el desempeño institucional.

## **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

Son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para que los actores del proceso educativo puedan obtener información precisa sobre la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

### **TIPOS DE INSTRUMENTOS**

1. Comportamiento
2. Evaluación cualitativa
3. Portafolio de evidencia.
4. Del desempeño: Autoridades, docentes, estudiantes.

### **IMPORTANCIA DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

Dentro del proceso educativo y para los docentes, la evaluación es una herramienta importante que va a permitir obtener, registrar y evaluar información necesaria para el mejoramiento del proceso de enseñanza- aprendizaje. De esta manera se puede verificar cuales objetivos fueron logrados completamente y donde se encuentran las debilidades de los contenidos previamente planificados y en función de esto, realizar las correcciones respectivas.

6. Satisfacer inquietudes e incógnitas de los participantes.
7. Formar grupos de trabajo.
  - Desarrollar la técnica la promoción de ideas.
  - Se procede a nombrar el coordinador y secretario en cada grupo.
  - Entrega de los documentos de apoyo.
  - Discusión en cada grupo sobre la temática entregada.
  - Exposiciones de las conclusiones de los grupos y discusión en plenaria.
  - Elaboración de conclusiones finales.



8. Despejar inquietudes.

En base a preguntas de cada uno de los participantes en el taller, se irá contestando las mismas, reflexionando, sus respuestas y fortaleciendo su comprensión.

## TALLER 2

### **TEMA: EVALUACIÓN CON ENFOQUE CUALITATIVO**

**OBJETIVO:** Conocer y analizar los respectivos instrumentos de evaluación con enfoque cualitativo, aplicables al desempeño institucional.

**TÉCNICA:** Lectura comentada

**RECURSOS:** -Computador, Organizadores gráficos, Folleto, Proyector, Mesas de trabajo, Material de oficina.

**DESTINATARIOS:** Comunidad Educativa: Autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes.

**LUGAR:** Salón de Audiovisuales del ISPED.

### **DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES**

1. Dar inicio al taller con un saludo de bienvenida.

2. Realizar la dinámica: Experiencias vividas (Fútbol).

Los participantes formarán un círculo y la persona que está dirigiendo lanzará una pelota pequeña a cualquiera de los participantes. El participante debe tomar la pelota en sus manos y dar una experiencia que tenga o sepa del fútbol. Una vez que comparte la experiencia, procede a lanzar a otro compañero el mismo que deberá realizar la misma actividad.

Esto se repite varias veces buscando que los participantes vayan induciendo los términos como técnicas y estrategias que se utilizan en el fútbol.

3. Conversar entre el grupo y emitir opiniones referente a las diversas disciplinas deportivas que practican.

¿Por qué lo hacen?

¿Cómo lo hacen?

¿Para qué lo hacen?

4. Relacionar y comparar las técnicas y estrategias que se utilizan en el campo deportivo con las que se desarrollan en el campo educativo.

¿En qué se parecen?

¿En qué se diferencian?

5. Definir el significado de: Técnicas, estrategias, Evaluación e Instrumentos de Evaluación.

**TECNICAS.-** La técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado. Una técnica puede ser aplicada en cualquier ámbito humano: ciencias, arte, educación etc.

**ESTRATEGIAS.-** Una estrategia es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión.

**EVALUACION.-** *Proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa.*

**INSTRUMENTOS DE EVALUACION.-** Son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para que los profesores puedan obtener información precisa sobre la calidad del aprendizaje de sus estudiantes.

6. Estructuración de grupos de trabajo.

- El tutor repartirá un papel cerrado a cada participante en donde tendrá el nombre de un animal. Una vez que todos los participantes tienen el papel en sus manos abren y se agrupan de acuerdo al sonido que emite el animal. Así: Vaca. Muuuuu Oveja beeeeeeee.
- Inmediatamente se reparte material de apoyo en donde se explica lo relacionado a la evaluación con enfoque cualitativo.
- Cada grupo lee y analiza aplicando la TECNICA Lectura comentada y va emitiendo sus criterios sobre este tipo de evaluación.
- Posteriormente elaboran un organizador cognitivo referente a la evaluación cognitiva.
- El participante designado socializa a todos los participantes el trabajo desarrollado en el grupo.
- Realización de una rueda de preguntas y afianzamiento de los aprendizajes.

### TALLER 3

**TEMA: COMPONENTES BÁSICOS DEL REGISTRO DESCRIPTIVO.**

**OBJETIVO:** Analizar la estructura del registro descriptivo como un instrumento viable de aplicación en la evaluación del desempeño institucional.

**TÉCNICA:** Cuchicheo (Diálogo Simultáneo)- Lluvia de ideas.

**RECURSOS:** -Computador, Organizadores gráficos, Folleto, Proyector, Mesas de trabajo, Material de oficina.

**DESTINATARIOS:** Comunidad Educativa: Autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes.

**LUGAR:** Salón de Audiovisuales del ISPED.

#### DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

1. Iniciamos con un saludo de bienvenida y reflexión sobre el estado de ánimo con el que se encuentran para iniciar el trabajo.  
¿Cómo están? ¿Por qué se encuentran así? ¿Qué podemos hacer para mejorar ese estado de ánimo?
2. Realizar la dinámica “Las expectativas”.  
Esta dinámica permite interrelacionarse los participantes y tener una inferencia de lo que se tratará en el desarrollo del taller, para lo cual se forma un círculo y de una manera indistinta el tutor lanza un objeto a uno de los participantes. La persona que lo toma debe expresar una expectativa del taller; luego él lanza a otra persona y se continúa con el desarrollo de la dinámica por varias veces de acuerdo a las indicaciones del tutor. La persona que no coja el objeto o deje caer deberá pagar una penitencia.
3. Desarrollar la reflexión de la dinámica en base a 3 preguntas:  
¿Qué hicimos? ¿Cómo lo hicimos? ¿Para qué lo hicimos?
4. Dar a conocer a los participantes que durante el taller se va a analizar y comprender cuáles son los componentes básicos del registro descriptivo.

5. Aplicar la técnica: Cuchicheo (Diálogo Simultáneo)

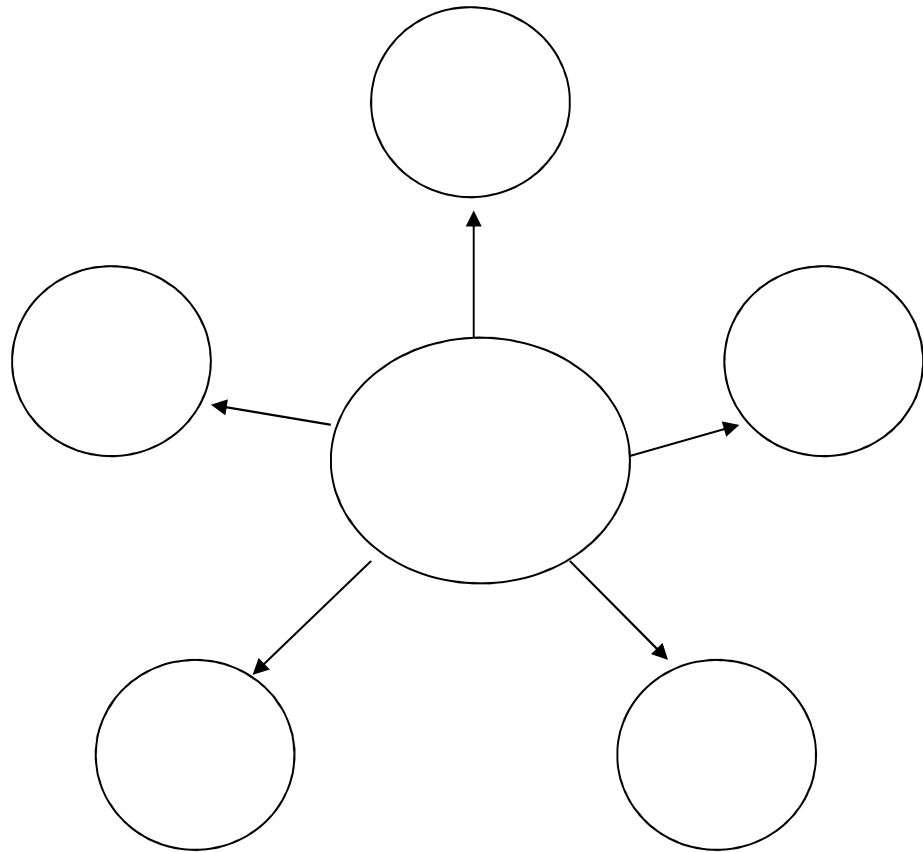
Formar parejas de acuerdo a su afinidad

Dialogar por el lapso de 5 minutos sobre el término registro.

Caracterizar al término registro.

Socializar entre todos los participantes las características de registro.

Elaborar una rueda de atributos.



6. Determinar el significado de Registro descriptivo, mediante la explicación del tutor en base a las reflexiones y la rueda de atributos que se desarrolló con los participantes.

7. Exponer los componentes del registro descriptivo.

**COMPONENTES**

**BÁSICOS:**

La competencia . Momento de la evaluación. Los alumnos. La descripción de lo observado. La interpretación de lo

observado. Actividad evaluada registro  
descriptivo del indicador.

8. A través de la aplicación de la técnica Lluvia de Ideas ir estructurando la importancia que tiene para el desempeño institucional, la aplicación del registro descriptivo.
9. Completar el siguiente cuadro: REGISTRO DESCRIPTIVO

VENTAJAS	DESVENTAJAS

10. Mediante la dinámica: El rey manda, formar grupos de trabajo de 5 personas y desarrollar las siguientes actividades:
  - Leer el documento de apoyo entregado por el tutor.
  - Elaborar un registro descriptivo.
  - Determinar conclusiones referentes a la aplicabilidad del registro descriptivo.
  - Establecer conclusiones.
  - Exponer el trabajo en plenaria.
11. Reafirmar el contenido mediante preguntas y respuestas entre los participantes y el tutor.

## TALLER 4

### **TEMA: ESTRUCTURACIÓN DE LA GUIA INSTRUCTIVA PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.**

**OBJETIVO:** Analizar y determinar la estructura de la guía instructiva a ser aplicada en la Escuela Dr. Misael Acosta Solís.

**TÉCNICA:** El juego de naipes

**RECURSOS:** -Computador, Organizadores gráficos, Folleto, Proyector, Mesas de trabajo, Material de oficina.

**DESTINATARIOS:** Comunidad Educativa: Autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes.

**LUGAR:** Salón de Audiovisuales del ISPED.

### **DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES**

1. Iniciamos el desarrollo del taller saludando y felicitando a los participantes por su presencia y puntualidad al evento.
2. Se procede a la realización de la dinámica: La educación de Pedrito.  
La dinámica se la desarrolla de la siguiente manera: Los participantes se reúnen en el centro del salón, formando un círculo. El tutor indicará que con las palabras: Educación, aprendizaje, evaluación, instrumentos de evaluación y desempeño institucional, deberán ir creando un cuento.  
El tutor inicia de la siguiente manera: En un país muy lejano lleno de muchos niños, en dónde la educación comenzó a cambiar, existía un niño llamado Pedrito.....continúa el participante de la izquierda.....luego otro participante.....y así sucesivamente hasta que todos los participantes intervengan y se termine el cuento.
3. Mediante una lluvia de ideas reflexionar sobre la actividad realizada, centrándose en preguntas básicas que se refieran a los términos con los que se fue creando el cuento.  
¿Qué pasó con Pedrito?  
¿Cómo era la educación?

¿Qué pasaba en su institución?

¿Cómo reaccionaron con la aplicación de instrumentos de evaluación?

4. Emitir juicios de valor referente al sentido del cuento.
5. Utilizando diapositivas realizar la explicación de cada uno de los componentes de la guía instructiva.
6. Responder preguntas y aclarar las dudas existentes.
7. Estructuración de grupos de trabajo. El tutor repartirá papeles en dónde se encuentran el nombre de varios animales. Una vez que todos tienen los papeles abren al mismo tiempo y empiezan a agruparse realizando el sonido del animal que escogió.
8. Aplicar la Técnica: Juego de naipes.  
Dividir la clase en grupo de 5 personas.  
En el juego intervienen dos grupos: A y B  
Distribuir dos naipes a todos los grupos.  
Cada grupo estudia el tema propuesto en cada naipe, durante 5 minutos.  
Empieza el juego con los dos primeros grupos de la siguiente manera: El grupo A chupa un naipe del grupo B y éste a su vez chupa un naipe del grupo A.  
El grupo A pone sobre la mesa sus dos cartas y explica el contenido de las mismas, después el grupo B pone sobre la mesa sus dos cartas y explica el contenido de las mismas.  
El tutor oye, dirige, corrige y dictamina si el grupo perdió o ganó.  
Termina la intervención de los dos primeros grupos, luego participarán otros dos grupos más y así hasta que todos los hagan.  
Triunfa el grupo que más puntos tiene.
9. A los grupos formados entregar el esquema de estructuración de la guía.
10. Desarrollar en grupos cada uno de los pasos de la guía.
11. Realizar la plenaria.
12. Emitir conclusiones y recomendaciones.



## TALLER 5

### **TEMA: FORMAS DE SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA GUÍA INSTRUCTIVA SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.**

**OBJETIVO:** Establecer las directrices pertinentes y necesarias para la realización del seguimiento a la ejecución de la aplicación de la guía instructiva.

**TÉCNICA:** Lectura Exegética

**ESTRATEGIA:** P.N.I. Positivo, negativo, interesante.

**RECURSOS:** Computador, Diapositivas, Folleto, Proyector, Mesas de trabajo, Material de oficina.

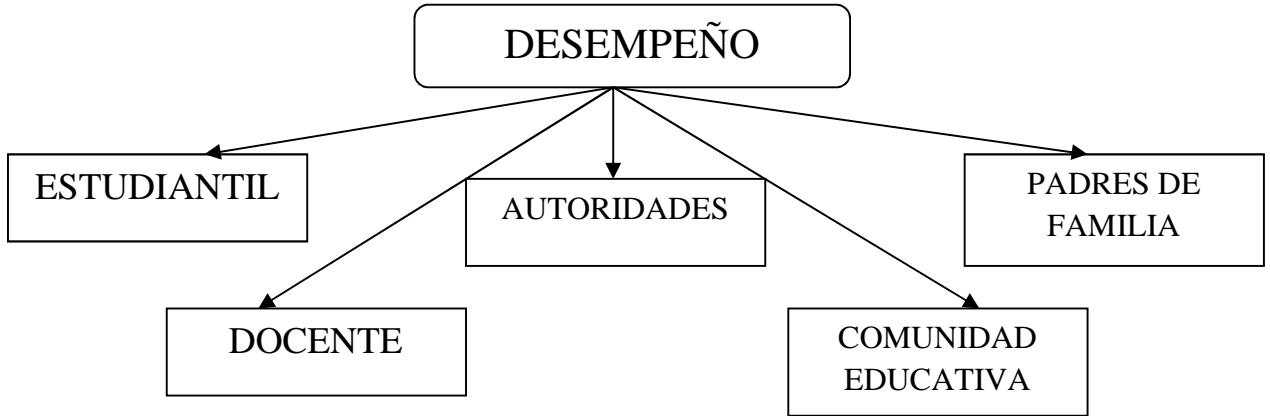
**DESTINATARIOS:** Comunidad Educativa: Autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes de 7mo grado de Ed. Básica.

**LUGAR:** Salón de Audiovisuales del ISPED.

#### **DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES**

1. Luego del saludo respectivo a los participantes, se procede a invitarles a observar las diapositivas de la reflexión: El balde chino, el mismo que se refiere a que en China una señora todos los días debía llevar agua de un lugar muy lejano en dos baldes. El uno era sano, pero el otro tenía rajaduras y todos los días llegaba únicamente con la mitad de agua. Un día el balde roto le dice a su dueña que él se siente mal por cuanto él no está aportando como debiera, pero la Sra. Le contesta que mire las hermosas flores que ella tiene en el centro de la mesa, porque ella siempre supo de su defecto y por eso sembró flores en el costado del camino y prácticamente todos los días el balde lo regaba para tener esas hermosas flores.

2. Dialogar sobre la reflexión y relacionar el contenido del mismo con el término desempeño.
3. Realizar la exposición del término desempeño.



4. Desarrollar la **Estrategia** P.N.I sobre el desempeño.

POSITIVO	NEGATIVO	INTERESANTE

5. Emitir juicios de valor
6. Determinar las causas y consecuencias del desempeño del talento humano.
7. Deducir normas de seguimiento para la aplicación de la guía instructiva.
8. Formar grupos de trabajo de 5 personas.

Entregar un documento de apoyo

Aplicar la **técnica**: Lectura Exegética.

Lectura silenciosa del contenido global del texto por parte de los participantes.

Lectura comprensiva y expresiva por párrafos.

Comentario del contenido de cada párrafo a partir de las ideas principales.

Registrar las ideas principales.

Establecer conclusiones.

9. En los grupos completar el siguiente esquema.

#### SEGUIMIENTO A LA GUIA INSTRUCTIVA

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TOMA DE DECISIONES	EVALUACION

10. Realizar la plenaria

11. Establecer conclusiones y recomendaciones.

### Anexo 3

## FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DE LA PROPUESTA



Alumnos del 7mo Grado de Ed. Básica Evaluando el Desempeño Docente



Alumnos del 7mo Grado de Educación Básica y su Portafolio



Alumnos de la escuela, evaluando la infraestructura

## Aplicación de Instrumentos de Evaluación al Desempeño Institucional



**Gobierno Estudiantil**



**Docentes de la Escuela "MAS"**



**Padres de Familia**



**Desarrollo de los Talleres**

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "DR. MISAEL ACOSTA SOLÍS"

Baños de Agua Santa-Tungurahua



*GUÍA INSTRUCTIVA SOBRE  
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA  
MEJORAR EL DESEMPEÑO  
INSTITUCIONAL*

## **PRESENTACIÓN**

El interés propiamente acerca de la elaboración de una guía de autoevaluación institucional viable para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño institucional, está encaminada al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes de carácter muy diferente, incorporando talentos o inteligencias que tradicionalmente desde los sistemas educativos regulados no se habían tenido presentes.

De ahí que es importante y fundamental aplicar las evaluaciones institucionales, con los instrumentos de evaluación y obtener la formación de inteligencias, brindando respuestas a situaciones de forma eficiente, adaptándonos a la realidad de un estudio de caso, conociendo las capacidades de los estudiantes en sentido amplio, flexible y creativo, desde una concepción más cercana a la perspectiva cognitiva, y profunda que supone entender que el desempeño institucional como capacidad amplia, que implica elegir y movilizar recursos, tanto personales (conocimientos, actitudes, procedimientos y realizar con los educandos una atribución contextualizada del ámbito cognitivo.

Por lo tanto trabajar en base a una autoevaluación institucional nos obliga a revisar nuestras propias competencias, debemos mejorar nuestros conocimientos, capacidades y actitudes para lograr una mejor superación en los temas pedagógicos. El folleto adquiere una utilidad práctica que se convierte en un medio informativo, permite reflexionar sobre el conocimiento y la elaboración de una guía instructiva sobre instrumentos de evaluación para el mejoramiento del desempeño institucional, con todos sus componentes.

Posee una factibilidad de aplicación, puesto que la información está basada a los adelantos educativos el mismo que permitirá despertar el interés por parte de los beneficiarios como son: autoridades educativas, docentes, padres de familia, estudiante de la escuela “Dr. Misael Acosta Solís” del cantón Baños provincia de Tungurahua.

## **OBJETIVOS**

### ***Objetivo General:***

Diseñar la guía instructiva de auto evaluación institucional para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional en las autoridades educativas, docentes y estudiantes de la escuela “Dr. Misael Acosta Solís” del cantón Baños provincia de Tungurahua.

### ***Objetivos Específicos***

- Socializar la guía instructiva de auto evaluación institucional a través del análisis de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional, para el desarrollo de las capacidades intelectuales.
- Ejecutar la aplicación de la guía instructiva de auto evaluación institucional, mediante los instrumentos de evaluación: ¿Qué voy a evaluar? ¿Qué haré para evaluar? ¿Con qué voy a evaluar?, para la descripción del desempeño institucional
- Evaluar la aplicación de la guía instructiva de autoevaluación institucional, mediante la identificación del crecimiento y progreso en la formación académica del estudiante, para el mejoramiento del uso de los instrumentos evaluativos en el desempeño institucional.



## *INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN*

Son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para que los profesores puedan obtener información precisa sobre la calidad del aprendizaje de sus estudiantes.

También se emplean para facilitar el diálogo entre los estudiantes y el profesor referente al proceso de aprendizaje y cómo mejorarlo los instrumentos de evaluación se utilizan para conocer la marcha y resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos pueden ser muy variados e incluyen tanto la observación del trabajo que realizan los estudiantes en las clases prácticas, los seminarios, las prácticas de laboratorio u otras formas de enseñanza, y que permiten verificar y corregir, si es necesario, el proceso de asimilación del contenido de enseñanza, conduciéndolo al logro de los objetivos propuestos.

Estos instrumentos se pueden realizar de forma escrita, oral, o combinando ambas formas; pueden ser teóricos, prácticos y gráficos

### *Clasificación de Instrumentos de Evaluación:*

En la clasificación de los instrumentos se empleará el criterio de dividir entre aquellos instrumentos que requieren un conocimiento o comunicación directa del evaluador-evaluado para su aplicación, de aquellos que no necesitan estos requisitos. Este nuevo criterio es más operativo y está más en concordancia con la Educación Técnico Profesional. “ETP”, pues la aprehensión de capacidades en este tipo de educación abarca no solo aspectos cognitivos, sino también aspectos actitudinales y valóricos para su rápida y adecuada inserción en el mundo laboral. No obstante, es preciso enfatizar que todo instrumento, además, de diagnosticar y servir para una calificación, debe ser punto inicial de acción para mejorar el proceso de aprendizaje. En necesario aclarar, que mucho de estos instrumentos se

superponen, sobre todo aquellos que requieren de la observación para su calificación.

## ***1. COMPORTAMIENTO***

Instrumentos en que se evalúa mediante la observación, la conducta o comportamiento del evaluado. Esta observación puede ser informal o estructurada, se recomienda seguir la segunda alternativa por tener ventajas comparativas de ser más objetiva, consistente y auditable en el tiempo, este enfoque se utilizará en esta investigación, aun cuando la primera alternativa no deja ser utilizada por evaluadores más experimentados que sin usar instrumentos formales tienen una experticia que permite una retroalimentación más rápida y oportuna del aprendizaje en el aula.

Por otro lado, estos instrumentos formales de comportamiento tienen el atributo que se pueden utilizar para a su vez servir como dispositivo de apoyo para otros instrumentos de evaluación a modo de ejemplo para evaluar disertaciones, caracterizaciones y similares.

### ***1.1 LISTA DE COTEJO***

También se le puede reconocer por su término en inglés como checklist. Este instrumento se refiere a la presencia o ausencia de una determinada característica o conducta en el evaluado.

Esta definición limita el alcance de este instrumento, en el sentido que no todo es blanco o negro, sin embargo, la lista de cotejo en la educación ETP se pueden utilizar para evaluar aprendizaje actitudinal como también aprendizajes de procesos o procedimientos, esto último referido a evaluar si los procedimientos que requiere una determinada tarea para llevarla a cabo se han realizado o no, esto implica necesariamente conocer en forma previa por parte del estudiante, el listado de procedimientos requeridos para alcanzar el objetivo.

Por lo anterior, una lista de cotejo tiene una detallada lista de los pasos que el evaluado debe seguir en orden al realizar una tarea apropiadamente, de manera de cotejar con Si/ No, se pueden elaborar preguntas en donde se coteje con términos como Completo/ No completo; Terminado/ No terminado, pero se debe evitar, de manera de simplificar la construcción de formulario y tener solo dos columnas para llenar e incluir en las preguntas el concepto que se desea verificar su presencia o ausencia.

Sin embargo, se debe tener presente que se debe calificar al evaluado por lo que sin que este instrumento se transforme en otro, (Por ejemplo Escala de Calificación).

Debe necesariamente tener un puntaje que valide que tan cerca o lejos se encuentra el evaluado del cumplimiento del objetivo. Eso sí, es menos flexible en la asignación de puntajes que otros instrumentos similares.

**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
“DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”  
Baños de Agua Santa – Tungurahua**

**LISTA DE COTEJO (Balestrini)**

**ESTIMADOS DOCENTES**

**Objetivo:** Evaluar el desarrollo de los proyectos y micro proyectos que se han ejecutado en la institución durante el presente año lectivo.

INDICADORES	Los resultados del proyecto fueron presentados y comunicados.			Las evaluaciones del desarrollo fueron incluidos como parte de la evaluación final.			Se seleccionó y preparó adecuadamente la evaluación de acuerdo a lo planteado en el diseño del proyecto.			Se recolectó y se registró información útil a la evaluación durante todo el desarrollo del proyecto			Se recolectaron todos los informes, trabajos, registros para la evaluación final.			Los objetivos y criterios de la evaluación, fueron conocidos por todos al inicio del proyecto.			Todos los involucrados en el proyecto analizaron los resultados de la evaluación.			T O T A L	
	R	P	NR	R	P	NR	R	P	NR	R	P	NR	R	P	NR	R	P	NR	R	P	NR		
<b>NOMINA</b>																							
Amán Mario																							
Mantilla Fausto																							
Ocaña Luis																							
Salazar Marcelo																							
Sánchez Elena																							
Sánchez Mélida																							

**ESCALA:** R = Realizado

P = Pendiente

NR = No realizado

**PONDERACIÓN DE LA ESCALA:** R = 2 puntos  
3 para obtener la nota.

P = 1 punto

NR = 0 puntos. Luego de la suma se efectúa una regla de

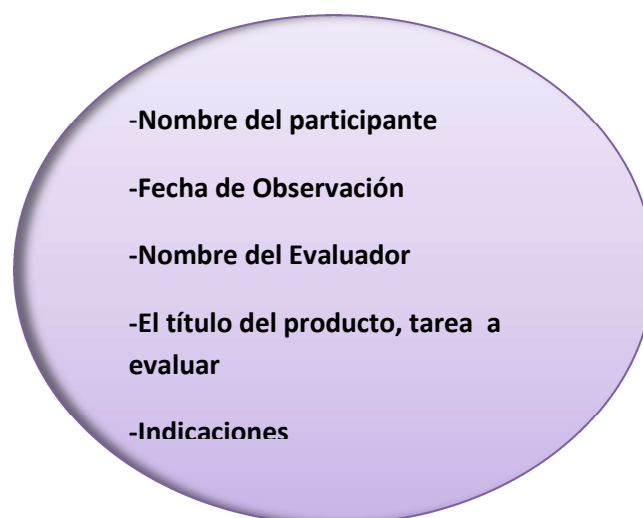
## **1.2 ESCALA DE VALORES**

Este instrumento es una lista de cotejo, pero enriquecida, pues no se limita a señalar la presencia o ausencia de una característica observada, sino que indica gradualidad de esa característica en el evaluado, sin embargo, hay que tener cuidado con la tendencia a evaluar con calificaciones intermedias para evitar conflictos evaluador-evaluado o evitar por parte del evaluador una tarea evaluativa más rigurosa y objetiva que conlleva necesariamente un mayor trabajo.

Estas escalas presentan una mayor creatividad a la hora de diseñar formatos de evaluación, midiendo esta gradualidad a través de símbolos, números o descripciones.

Una escala de valor es más apropiada para evaluar la calidad de un trabajo o producto, así como para evaluar aspectos afectivos o actitudinales de los evaluados, pues ofrece una mayor amplitud y profundidad en las variables a incluir en la evaluación.

### *Aspectos que deben incluirse en una escala de valor*



# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

### ESCALA DE VALORES (Rokeach)

**NOMBRE DEL EVALUADO:** Lic. Mélida Dolores Sánchez

**NOMBRE DEL EVALUADOR** Lic. Mario R. Amán M

**FECHA DE EVALUACIÓN** 2013-05-15

**ASPECTO A EVALUAR:** PLANTA FÍSICA E INFRAESTRUCTURA

**OBJETIVO:** Determinar la capacidad funcionalidad de la infraestructura institucional.

**INSTRUCCIONES:** Encierre en una circunferencia, el número que corresponde, teniendo en cuenta que **1** supone la valoración mínima y **5** la máxima.

CRITERIOS	VALORACIÓN				
1. Las aulas, laboratorios y espacios pedagógicos, se encuentran siempre limpios y listos para la labor docente.	1	2	3	4	5
2. El espacio de las aulas y laboratorios es el adecuado, de acuerdo al número de estudiantes.	1	2	3	4	5
3. Son suficientes los espacios deportivos y recreativos, para una buena práctica deportiva y de recreación	1	2	3	4	5
4. Las baterías sanitarias se mantienen limpias y aseadas durante la jornada pedagógica.	1	2	3	4	5
5. Existe una adecuada ventilación en las aulas y laboratorios.	1	2	3	4	5
6. Hay señalización interna en caso de desastres naturales.	1	2	3	4	5
7. Se encuentra en buen estado la infraestructura escolar.	1	2	3	4	5



Lic. Mélida Sánchez. Docente. Escuela M.A.S.

En una escala de valor para evaluar el rendimiento de un evaluado en calidad de un trabajo o producto, se deben considerar los siguientes puntos: El listado de ítems debe incluir todos los criterios esenciales que necesariamente debe tener un producto calificado en su graduación máxima.

Esto es muy importante, porque permite al evaluado conocer con anticipación los componentes de su evaluación, además, le permite una pre-autoevaluación constructiva para ver en qué grado ha alcanzado su objetivo de aprendizaje, esto que parece obvio, es muchas veces olvidado por los evaluadores cuando emiten una calificación.

- Los ítems deben dividir los componentes que pueden ser valorados
- Cada componente de la lista debe ser valorado de acuerdo al criterio especificado en el objetivo.
- La escala de valor debe ser clara, simple y fácil de usar para el evaluador y debe presentar rangos para la elección, tales como: muy bueno, bueno, suficiente, insatisfactorio.

### *1.3 Bitácora o registro anecdótico:*

Consiste en la descripción de comportamientos que se consideran importantes.

Las características que debe poseer un buen registro anecdótico son:

- Establecer un comportamiento típico basado en varias anécdotas.
- Limitar cada anécdota o incidente a un hecho concreto.
- Indicar las circunstancias necesarias para una buena información y registrarlas.

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

### BITÁCORA O REGISTRO ANECDOTARIO (María Isabel Bordas)

**ÁREA:** Estudios Sociales

**ACONTECIMIENTO:** Práctica normal de urbanidad en el contexto escolar

**GRADO DE BÁSICA:** 7°

**ALUMNA:** Nayeli Rivera Mosquera.

**OBJETIVO:** Dar seguimiento al alcance de las actividades, a su participación en ellas y en la dinámica de los grupos.

**INSTRUCCIONES:** En el casillero de Evento registre detalladamente las actividades que cumple el estudiante en base al contenido propuesto.

FECHA	CONTENIDO	EVENTO
26-03-2013	<b>Prácticas de urbanidad en el contexto escolar</b>	<p>Nayeli, cuando entra en la sala de clases, saluda con mucha alegría a su profesor y a sus compañeros que se encuentran cerca de ella.</p> <p>Durante el trabajo en grupo, en la clase de Estudios Sociales, Nayeli presta a sus compañeros lápices, borrador y sacapuntas; así mismo, ella toma algunos útiles de sus compañeros sin pedir permiso, pero al terminar de usarlos, agradece por los objetos prestados.</p> <p>Al culminar las clases del día, Nayeli se despide alegremente de sus compañeros y del profesor.</p>



Un buen registro debe mostrar la conducta del estudiante en diversos momentos con el objetivo de ampliar la calidad de la información y nos muestre una perspectiva a veces diferente a la observada sólo en la sala de clases. Un registro anecdótico permite dejar registrada información que evidencie el desarrollo cognitivo del alumno o de los alumnos, además de aspectos actitudinales que son de gran relevancia en la formación profesional que debe ir construyendo cada alumno o alumna.



Nayeli Rivera alumna del 7mo G.E.B

Para el docente también es de gran utilidad hacer que los alumnos construyan sus propias bitácoras, puesto que les permite tomar decisiones respecto de la información que consideran necesaria registrar, anotar dudas que posteriormente deben ser consultadas, realizar comentarios propios de contenidos desarrollados en clases, en definitiva el alumno puede evidenciar su propio aprendizaje.

## 2. PORTAFOLIO



Alumnos del 7mo Grado de Educación Básica

El portafolio es un instrumento que permite la compilación de todos los trabajos realizados por los estudiantes durante un curso o disciplina. En él pueden ser agrupados datos de visitas técnicas, resúmenes de textos, proyectos, informes, anotaciones diversas. El portafolio incluye, también, las pruebas y las autoevaluaciones de los alumnos. La finalidad de este instrumento es auxiliar al

estudiante a desarrollar la capacidad de evaluar su propio trabajo, reflexionando sobre él, mejorando su producto.

Al profesor, el portafolio le ofrece la oportunidad de trazar referencias de la clase como un todo, a partir de análisis individuales, con foco en la evaluación de los alumnos a lo largo del proceso de la enseñanza y del aprendizaje. Como instrumento de evaluación del razonamiento reflexivo, propician oportunidades para documentar, registrar y estructurar los procedimientos y el propio aprendizaje. Es por esa reflexión que el estudiante puede, con ayuda del profesor, verificar lo que necesita mejorar en sus desempeños. Por otro lado, el portafolio permite al profesor conocer mejor a su alumno, sus ideas, sus expectativas, su concepción de mundo.

## *Estructura del Portafolio*

- Portada
- Introducción
- Tabla de contenido
- Secciones de Trabajos
  - ✓ Apuntes o notas de clase
  - ✓ Trabajos realizados
  - ✓ Análisis de textos
  - ✓ Trabajos en desarrollo
  - ✓ Trabajos terminados
  - ✓ Pruebas
  - ✓ Autoevaluaciones
  - ✓ Comentarios e informes del profesor
- Reflexiones y experiencias personales.
- Conclusiones



# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

### RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL PORTAFOLIO (Betzy Rodríguez)

**NOMBRE DEL EVALUADO:** Nicole García Carrasco

**NOMBRE DEL EVALUADOR** Lic. Mario R. Amán M

**FECHA DE EVALUACIÓN** 2013-05-16

**ASPECTO A EVALUAR:** PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

**OBJETIVO:** Documentar lo que ha aprendido el alumno en relación con *objetivos* curriculares específicos.

**INSTRUCCIONES:** Asigne una puntuación de 1 a 4 a cada uno de los criterios del portafolio de evidencias.

PUNTUACIÓN CRITERIOS	4	3	2	1	ASIGNACIÓN
<b>PORTADA</b>	Incluye nombre del autor, Institución y grado. Incluye título sugestivo en la portada. Considera lugar y fecha	Falta algún elemento en la presentación del trabajo	Faltan dos elementos en la presentación del trabajo.	Carece de tres o más elementos para la correcta presentación del trabajo	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	La Introducción del portafolio es congruente con los contenidos de las lecciones o tareas del grado.	La Introducción del portafolio considera sólo parcialmente los contenidos	La Introducción del portafolio no es congruente con los	No tiene introducción explícita.	

	La Introducción representa el aprendizaje obtenido y la razón por la cual se estructuran de esa forma las evidencias.	estudiados.	contenidos o lecciones estudiadas.		
<b>EVIDENCIAS</b>	Incluye todos los tipos de evidencias: palabras clave, estrategias, resúmenes, mapas, etc. Las evidencias demuestran los avances en los aprendizajes esperados.	Incluye al menos tres de los tipos de evidencias solicitadas. No todas las evidencias demuestran claramente el avance de en los aprendizajes esperados.	Incluye sólo dos tipos de las evidencias solicitadas. Solamente una evidencia demuestra el avance en los aprendizajes esperados.	Incluye sólo uno o ninguna de los tipos de evidencias solicitadas. La evidencia presentada no demuestra avance en los aprendizajes.	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Todos los documentos están correctamente presentados: Constan de encabezado, son claros, limpios, explicativo.	A los documentos les faltan algunos elementos de la presentación.	A los documentos les faltan más de dos elementos de presentación.	El documento solo tiene un elemento o ninguno de presentación.	
<b>ORTOGRAFIA</b>	El portafolio de evidencias está elaborado sin errores ortográficos.	Hay hasta cinco errores ortográficos.	Hay de 6 a 10 errores ortográficos en el portafolio	Hay más de 10 errores ortográficos.	
<b>SUMA</b>					

**CRITERIO DE EVALUACIÓN EN ESCALA DE 5 A 10.**

- ❖ Por ser 5 los criterios de evaluación, la máxima calificación será de 20 puntos, que equivale a 10
- ❖ Para obtener los puntajes, basta multiplicar la suma total de puntos por 5.

### 3. Instrumentos de Evaluación Cualitativa

Según Eisner (1998 ): “La evaluación educativa es una actividad compleja de expertos que implica no sólo apreciar y experimentar las cualidades significativas de la obra educativa, sino que exige también la capacidad de revelar al público lo observado no como mera traducción sino como reconstrucción de la obra en forma de una narración argumentada.”



Según Poggioli (1998)

La Evaluación cualitativa pretende valorar, lo que el estudiante ha logrado, lo que falta por alcanzar y lo que no ha logrado del proceso aprendizaje. Según Poggioli (1998)

### 3.1 ESCALA DE ACTITUDES

Escala de actitudes es el término que comúnmente se utiliza para referirse al proceso de medición de actitudes. Si se quiere medir una actitud se debe diseñar un instrumento que mida precisamente eso: actitudes. Puesto que las actitudes no son susceptibles de observación directa, su existencia e intensidad deben inferirse de lo que puede ser observado; en consecuencia, se deben elegir conductas que sean aceptables como base de inferencia de las actitudes.

## ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

### “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

### ESCALA DE ACTITUDES (María Elisea León)

**OBJETIVO:** Evaluar las diversas actitudes que desarrollan los estudiantes durante el proceso educativo.

**INDICACIONES:** Marque con un (X) los aspectos de acuerdo a la escala que se presenta.

<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> Amy Odalys Pérez Barrera				
<b>GRADO DE BÁSICA:</b> Séptimo		<b>FECHA:</b> 2013-03-25		
<b>ASPECTOS A OBSERVAR</b>	<b>ESCALA</b>			
	SIEMPR E	A VECES	CASI NUNCA	NUNC A
Asiste a clases puntualmente	✓			
Asiste a clase con el uniforme adecuado	✓			
Participa en clase con interés.	✓			
Cumple diariamente las tareas	✓			
Tiene iniciativas y aporta ideas nuevas		✓		
Presenta predisposición para el trabajo	✓			
Colabora con los compañeros		✓		
Acepta y respeta las diferencias individuales	✓			
Se muestra activo y con ansias de superarse	✓			
Acepta y respeta el Código de Convivencia		✓		



Amy Pérez alumna del 7mo G.E.B

### 3.2 DIARIO DE CLASES



Es un instrumento de seguimiento continuo, que da cuenta de lo que sucede en el salón de clase, por ejemplo, actividades, reflexiones e incidentes.

Facilita a profesores y alumnos la reflexión y el intercambio de puntos de vista sobre los aspectos importantes del proceso educativo: propósitos, contenidos de aprendizaje, metodología utilizada, resultados de aprendizaje.

Es un registro sencillo, que permita la descripción de actividades, aprendizajes, aciertos o dificultades de interés para los estudiantes o para el docente.

### **3.3 REGISTRO DESCRIPTIVO**

Es un instrumento que permite recoger información sobre la participación de los miembros de la comunidad educativa de acuerdo a los aspectos predeterminados en la planificación de la observación.

Este instrumento es muy útil para detallar la participación de los evaluados durante la realización de diferentes actividades y a través de criterios específicos



Lic. Enrique Mantilla. Docente. Esc. M.A.S



# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

### REGISTRO DESCRIPTIVO (Randal)

**OBJETIVO:** Monitorear el progreso de los estudiantes en base a los estándares pre establecidos.

**INDICACIONES:** En el casillero de descripción e interpretación escriba frente al nombre de cada uno de los docentes los aspectos relacionados a la actividad evaluada.

<b>REGISTRO DESCRIPTIVO</b>		
<b>DIMENSIÓN:</b> Gestión Pedagógica	<b>MOMENTO DE LA EVALUACIÓN:</b> Al finalizar el Primer Parcial	
<b>ESTÁNDAR:</b> Los docentes monitorean el progreso de los estudiantes.	<b>ACTIVIDAD EVALUADA:</b> Seguimiento de los estudiantes por medio de los cuadros de avances de destrezas y calificaciones de los parciales.	
<b>DOCENTES</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LO OBSERVADO</b>	<b>INTERPRETACIÓN DE LO OBSERVADO</b>
<b>Mantilla Fausto Enrique</b>	El docente mantiene en orden y con todos los datos requeridos los cuadros de seguimiento de destrezas y calificaciones parciales.	El docente alcanza el estándar establecido.
<b>Sánchez Sánchez Mérida</b>	La docente presenta incompletos los cuadros de seguimiento de destrezas.	La docente está en proceso de alcanzar el estándar.
<b>Evaluado por:</b> Mario Amán	<b>Firma</b>	<b>Fecha:</b>

## *INSTRUMENTOS DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL*

Los instrumentos dado que se dirigen a los distintos actores educativos, pueden ser administrados de manera independiente o bien al conjunto de los actores educativos (Alumnos, padres de familia, profesores, directores).

Los instrumentos pueden ser utilizados como complemento del diagnóstico o evaluación de la escuela (sólo para valorar el clima de la escuela o como complemento de otros que exploren distintos aspectos: funcionamiento de la escuela, desempeño de los actores, etc.).

Los cuestionarios pueden ser aplicados en cualquier momento del ciclo escolar, la decisión depende de cuál sea la finalidad de la evaluación:

Al inicio del ciclo, brinda elementos para identificar las condiciones con las que se cuenta para poner en marcha el trabajo escolar. Ofrece, además, información sustantiva para definir el Proyecto Escolar.

A lo largo del ciclo permite contar con información que oriente los procesos medidos (clima escolar, funcionamiento de la escuela, gestión, etc.), de manera que se identifiquen carencias, dificultades o cuestiones a optimizar.

Al cierre del ciclo permite la valoración sumaria de los distintos aspectos que interactúan para que ciertos resultados tengan lugar, contar con dicha información permite identificar los logros alcanzados y las cuestiones por atender.

Sobre quién o quiénes deben asumir la responsabilidad de la evaluación, se señala que corresponde a cada una de las escuelas designar al o los responsables. Una posibilidad es que sea el Director (a) quien coordine el proceso, o bien el Consejo Ejecutivo o Gobierno Escolar, en su calidad de órgano colegiado, asuma tan importante función.

Sobre a cuántos informantes es conveniente aplicar, se sugiere lo siguiente:

- Al director (a) de la misma.
- Planta de profesores (en su totalidad).
- Alumnos: elegir una muestra de los alumnos de 5° a 7° grado EGB (ya que se considera que son los alumnos que por su nivel de escolaridad y experiencia en la escuela, pueden brindar información sobre los aspectos sobre los que se les cuestiona).

Un criterio práctico que suele utilizarse es el de seleccionar un 10% del total de los alumnos (de 5° a 7° grado EGB), pero deben ser los responsables de la evaluación quienes por su conocimiento de la escuela, señalen con cuántos alumnos es posible trabajar.

Para el caso de los padres de familia, la muestra la pueden constituir los padres de los alumnos seleccionados.

Una recomendación es que los encargados de la evaluación cuiden cuestiones como:

La correcta reproducción de los instrumentos (legibles, pulcros, suficientes en número) para su aplicación, así como las condiciones en las que ésta se realiza.

El proceso de evaluación y su finalidad debe ser conocido por todos los informantes de manera que sean conscientes de la importancia de contestar con honestidad dado que la información será utilizada sólo con fines de mejora.

# INSTRUMENTOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE AUTORIDADES

## ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

### “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO(A) DIRECTOR(A):*

**OBJETIVO:** Evaluar la convivencia institucional dentro de la institución educativa.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la convivencia institucional en la institución. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

**5= MUY DE ACUERDO**

**4= DE ACUERDO**

**3= EN DESACUERDO**

**2= MUY EN DESACUERDO**

**1= SIN ELEMENTOS PARA RESPONDER**

**0= INDECISO**

**AMBIENTE: CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

INDICADORES		ESCALA					
		5	4	3	2	1	0
1	Existen pocos conflictos						
2	Los problemas se resuelven oportunamente						
3	Los problemas se resuelven adecuadamente						
4	Existe un ambiente de armonía y sana convivencia						
5	Los docentes se llevan bien entre sí						
6	La relación del director con docentes y PPF es muy buena						
7	Existen canales de información que garantizan una buena comunicación entre la comunidad escolar						
8	La comunicación entre profesores y alumnos es favorable						
9	La comunicación entre alumnos es favorable						
10	Mantengo una comunicación permanente con los profesores sobre asuntos escolares						

11	Los profesores se sienten identificados con su trabajo						
12	Promuevo la construcción participativa del PEI						
13	Garantizo que la toma de decisiones institucionales está basado en el PEI						
14	Socializo las expectativas y estándares a toda la comunidad educativa						
15	Realizo una supervisión permanente al cumplimiento de las funciones de la comunidad educativa						
16	En la institución se rinde cuentas de la gestión realizada						
17	Se generan prácticas que garantizan la formación de estudiantes en el marco del Buen Vivir						
18	El director tramita oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI						
19	Toman decisiones basadas en el desempeño personal						
20	El director verifica que el personal docente monitoree el progreso de los estudiantes.						
21	El director asesora pedagógicamente a los docentes utilizando diversas fuentes de evaluación.						
22	Impulsan la utilización de procesos de aprendizaje enfocados al cumplimiento de estándares curriculares						
23	Facilita al personal el acceso a los recursos tecnológicos con que cuenta la institución						
24	Aplica un liderazgo flexible considerando las circunstancias donde operan						
25	Me siento comprometido a cumplir con mi trabajo como director						

***GRACIAS POR CONTESTAR***

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO(A) DIRECTOR(A) – RECTOR(A):*

**OBJETIVO:** Evaluar la gestión del talento humano en la institución.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la gestión del talento humano en la institución. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

<b>1</b> Poco adecuado. Necesita mejorar	<b>2</b> Medianamente adecuado. En proceso	<b>3</b> Adecuado. Logrado	<b>N</b> No es posible observar
---	--	----------------------------	---------------------------------

### **DIMENSIÓN: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>N</b>
Identifica las fortalezas y necesidades del personal para la toma de decisiones.				
Diseña el plan orgánico funcional, estructural, de acuerdo a las metas institucionales.				
Toma decisiones basadas en el desempeño del personal.				
Gestiona con instancias gubernamentales educativas acciones que promueven el mejoramiento continuo.				
Toma decisiones respecto al uso de recursos de acuerdo con lo estipulado en el PEI.				
Supervisa la administración de los recursos de acuerdo a lo estipulado en el PEI.				
Da seguimiento a la normativa del buen uso de la infraestructura y recursos materiales y tecnológicos de la institución.				
Utiliza los instrumentos legales que regulan la acción y operatividad de la institución.				
Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa que garantiza el bienestar integral de los estudiantes.				
Trabaja de forma participativa con todos los miembros de la comunidad educativa.				
Se mantiene actualizado respecto a investigaciones sobre gerencia educativa y temáticas afines.				

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO(A) DIRECTOR(A) – RECTOR(A):*

**OBJETIVO:** Evaluar el liderazgo del directivo institucional.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre el liderazgo del directivo institucional. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

<b>1</b> Poco adecuado. Necesita mejorar	<b>2</b> Medianamente adecuado. En proceso	<b>3</b> Adecuado. Logrado	<b>N</b> No es posible observar
--	--	-------------------------------	------------------------------------

### **DIMENSIÓN: LIDERAZGO**

<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>N</b>
Construye de forma participativa el Proyecto Educativo Institucional.				
Difunde el Proyecto Educativo Institucional a toda la comunidad educativa.				
Establece altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y estudiantes.				
Reconoce a los estudiantes y al personal que han representado o contribuido al desarrollo del establecimiento educativo.				
Aplica un liderazgo flexible considerando las circunstancias donde operan				
Crea condiciones para incentivar el trabajo en equipo.				
Promueve un sistema de gestión de la información y rendición social de cuentas.				
Rinde cuentas a la comunidad educativa y a las autoridades de control de la gestión.				
Impulsa la socialización de la información generada por los sistemas existentes.				
Supervisa la difusión oportuna de la información relevante a los miembros de la comunidad.				
Familiariza al personal con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.				

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO(A) DIRECTOR(A) – RECTOR(A):*

**OBJETIVO:** Evaluar el clima organizacional y convivencia institucional.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre el clima organizacional y convivencia institucional. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

<b>1</b> Poco adecuado. Necesita mejorar	<b>2</b> Medianamente adecuado. En proceso	<b>3</b> Adecuado. Logrado	<b>N</b> No es posible observar
--	--	----------------------------	---------------------------------

### **DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA**

<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>N</b>
Lidera la creación participativa del Código de Convivencia Institucional.				
Promociona la práctica del Código de Convivencia Institucional entre la Comunidad Educativa.				
Gestiona acciones para la promoción de la Cultura de Paz.				
Verifica el cumplimiento de las normas institucionales de funcionamiento institucional.				
Genera prácticas que garantice la formación de estudiantes en el marco del Buen Vivir.				
Fortalece las relaciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad educativa.				
Cumple con las disposiciones y acuerdos interministeriales.				
Logra alianzas estratégicas en beneficio del establecimiento educativo.				
Promueve la colaboración y conformación de redes de apoyo al interior del establecimiento educativo.				
Se compromete con la formación de los estudiantes como seres humanos en el marco del Buen Vivir.				
Desarrolla un clima de confianza, un sentido de pertenencia y de comunidad.				
Gestiona la dirección del establecimiento educativo garantizando los derechos humanos.				



# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

**ESTIMADO(A) DIRECTOR(A) – RECTOR(A):**

**OBJETIVO:** Evaluar la gestión pedagógica que cumplen los docentes en su labor educativa.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la gestión pedagógica de los Docentes en la Institución. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

<b>1</b> Poco adecuado. Necesita mejorar	<b>2</b> Medianamente adecuado. En proceso	<b>3</b> Adecuado. Logrado	<b>N</b> No es posible observar
--	--	----------------------------	---------------------------------

### **DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>N</b>
Adapta el currículo y los estándares educativos a las necesidades del establecimiento educativo.				
Verifica la articulación del PEI con los estándares educativos del currículo nacional.				
Asegura la participación de los docentes en el proceso de planificación, ejecución y evaluación.				
Impulsa la utilización de procesos de aprendizaje en función de los estándares y del PEI.				
Implementa políticas para la evaluación del rendimiento de los estudiantes.				
Verifica que el personal docente monitoree el progreso de los estudiantes.				
Genera una cultura de responsabilidad colectiva respecto al aprendizaje de los estudiantes.				
Promociona estrategias de aprendizaje cooperativo entre los miembros de la comunidad educativa.				
Favorece la construcción de espacios de reflexión entre el personal para el cumplimiento de las metas.				
Asesora pedagógicamente a los docentes para su mejoramiento continuo.				

# INSTRUMENTOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

## ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

### “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO(A)*.....

**OBJETIVO:** Evaluar el desempeño que cumplen los docentes en su labor educativa.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre el Desempeño de los Docentes en la Institución. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

**4= SIEMPRE**

**3= FRECUENTEMENTE**

**2= RARA VEZ**

**1= NUNCA**

**AMBIENTE:            DESEMPEÑO DEL DOCENTE**

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA			
		1	2	3	4
<b>TRABAJO EN CLASE</b>	Selecciona contenidos de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				
	Ejemplifica los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.				
	Para el desarrollo de sus clases toma en cuenta las sugerencias de los estudiantes.				
	Reajusta la programación en base a los resultados de la evaluación.				
	Propicia el debate en clase, tomando en consideración el respeto a los demás.				

<b>ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES</b>	Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.				
	Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				
	Permite que los estudiantes con necesidades especiales avancen a su ritmo de trabajo				
	Realiza actividades extracurriculares para la nivelación de los estudiantes.				
	Se comunica oportunamente con los PPF para informar situaciones de los estudiantes.				
<b>HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	Utiliza bibliografía actualizada.				
	Utiliza recursos tecnológicos para el desarrollo de sus clases.				
	Socializa a los estudiantes los objetivos y programaciones de las asignaturas.				
	Entrega calificado y a tiempo los trabajos, pruebas y tareas de los estudiantes.				
<b>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b>	Aplica y cumple el Código de Convivencia.				
	Dedica el tiempo suficiente para el cumplimiento de las actividades Fuera de Clase.				
	Resuelve los conflictos internos en el marco del campo profesional.				
	Le gusta participar en el Gobierno Escolar y Consejo Ejecutivo.				
	Llega y sale de la institución puntualmente.				

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO(A)*.....

**OBJETIVO:** Evaluar el desempeño que cumplen los docentes en su labor educativa.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre el Desempeño de los Docentes en la Institución. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

**5= MUY DE ACUERDO**

**4= DE ACUERDO**

**3= EN DESACUERDO**

**2= MUY EN DESACUERDO**

**1= SIN ELEMENTOS PARA RESPONDER**

### **AMBIENTE: DESEMPEÑO DEL DOCENTE**

<b>INDICADORES</b>		<b>ESCALA</b>				
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Existen conflictos entre los docentes					
2	Los problemas se resuelven oportunamente					
3	Los problemas se resuelven adecuadamente					
4	Existe un ambiente de armonía y sana convivencia					
5	Los docentes se llevan bien entre sí					
6	La relación de docentes con PPF es muy buena					
7	Los docentes mantienen buena comunicación con Padres de					

	Familia y estudiantes.					
8	Me siento satisfecho con la participación de los docentes en el proceso educativo					
9	A los docentes les gusta ser parte del Consejo Ejecutivo y Gobierno Escolar					
10	Participan activamente en la elaboración del PEI					
11	Siempre tienen los documentos curriculares al día					
12	Contribuyen al cuidado y conservación del medio ambiente					
13	Realizan seguimiento a las actividades de los estudiantes					
14	Desarrollan actividades de recuperación pedagógica					
15	Utilizan las TICS para el proceso aprendizaje					
16	La investigación es el eje central de su labor educativa					
17	Tienen un conocimiento completo de leyes y reglamentos					
18	Promueven y participan del trabajo en equipo					
19	Lideran la innovación pedagógica					
20	Motivan a los compañeros para su mejoramiento profesional					
21	Permanentemente me encuentro capacitándose y mejorando profesionalmente					
22	Los docentes participan en la toma de decisiones					
23	Se sienten comprometidos a cumplir la labor docente					

***GRACIAS POR CONTESTAR***

# INSTRUMENTOS PARA ESTUDIANTES

## ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

### “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO (A) ESTUDIANTE:*

**OBJETIVO:** Evaluar el ambiente de convivencia institucional de la escuela.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la convivencia que se da en la escuela. Piensa cómo es en la tuya y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

**5= MUY DE ACUERDO**

**4= DE ACUERDO**

**3= EN DESACUERDO**

**2= MUY EN DESACUERDO**

**1= SIN ELEMENTOS PARA RESPONDER**

**AMBIENTE: CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

INDICADORES		ESCALA				
		5	4	3	2	1
1	Existen pocos conflictos					
2	Los problemas se resuelven oportunamente					
3	Los problemas se resuelven adecuadamente					
4	Existe un ambiente de armonía y sana convivencia					
5	Los docentes se llevan bien					
6	Los alumnos nos llevamos bien					
7	Los docentes se llevan bien con nosotros					
8	Los docentes se llevan bien con los Padres de Familia					

9	Yo me llevo bien con el sr. Director					
10	Yo me llevo bien con mi profesor					
11	Yo me llevo bien con mis compañeros de clase					
12	El director nos comunica los aspectos importantes					
13	Mi profesor me comunica situaciones importantes					
14	Existe una buena comunicación entre docentes					
15	Los niños tenemos confianza con el director					
16	Yo tengo confianza con mi maestro					
17	Los docentes nos involucran en aspectos de la escuela					
18	Mi maestro me ayuda cuando no comprendo algo					
19	Mi maestro me estimula para seguir adelante					
20	Mis padres están contentos con mi educación.					
21	Recibo ayuda extracurricular por los maestros					
22	Mis padres me ayudan en las tareas escolares					
23	Existen estímulos para los mejores estudiantes					
24	Siempre voy con agrado a la escuela					
25	Me siento feliz de estudiar en esta escuela					

***GRACIAS POR CONTESTAR***



**Estudiantes 7mo Grado Esc. MAS desarrollando la evaluación**

# INSTRUMENTOS PARA PADRES DE FAMILIA

## ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO (A) SR. PADRE/MADRE DE FAMILIA*

**OBJETIVO:** Evaluar el ambiente de convivencia institucional de la escuela.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la convivencia que se da en la escuela. Piensa cómo es en la tuya y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

- 5= MUY DE ACUERDO**
- 4= DE ACUERDO**
- 3= EN DESACUERDO**
- 2= MUY EN DESACUERDO**
- 1= SIN ELEMENTOS PARA RESPONDER**
- 0= INDECISO**

**AMBIENTE:** CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

EN ESTA ESCUELA		5	4	3	2	1	0
1	Existen pocos conflictos						
2	Los problemas se resuelven oportunamente						
3	Los problemas se resuelven adecuadamente						
4	Existe un ambiente de armonía y sana convivencia						
5	Los docentes se llevan bien						
6	La relación de docentes con PPF es muy buena						
7	Existe buena comunicación entre la comunidad educativa						
8	Los docentes mantienen buena comunicación con PPF						
9	La comunicación con mi hijo es adecuada						
10	Me encuentro satisfecho con el desempeño del director						



11	Me encuentro satisfecho con el trabajo de los docentes						
12	Me encuentro satisfecho con el avance educativo de mi hijo						
13	Me encuentro motivado para seguir apoyando a la escuela						
14	Me encuentro comprometido a seguir participando en las actividades a las que se me convoque						
15	Los espacios físicos y recreativos son buenos						
16	La infraestructura escolar es buena						
17	El número de alumnos con los que cuenta cada grado es el recomendado						
18	La institución educativa es segura						
19	Los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución son suficientes para el aprendizaje						
20	La escuela cuenta con políticas internas para el fortalecimiento del Buen Vivir						
21	En la institución se respeta los Derechos del Niño						
22	Las actividades educativas son planificadas con anterioridad						
23	Se considera a los PPF para formar parte de los diferentes organismos institucionales						
24	El trabajo que se lo realiza es en equipo						
25	Considera que el desempeño institucional es Muy Bueno						

***GRACIAS POR CONTESTAR***

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

*ESTIMADO (A) SR. PADRE/MADRE DE FAMILIA*

**OBJETIVO:** Realizar la Evaluación de la planta física e infraestructura Institucional.

**INDICACIONES:** En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la utilización de los recursos y espacios físicos de la Institución. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

**4= MUY DE ACUERDO**

**3= DE ACUERDO**

**2= EN DESACUERDO**

**1= MUY EN DESACUERDO**

**AMBIENTE: PLANTA FÍSICA E INFRAESTRUCTURA**

COMPONENTE	INDICADORES	ESCALA			
		1	2	3	4
UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS Y ESPACIOS FÍSICOS DE LA INSTITUCIÓN	La institución cuenta con aulas cómodas y adecuadas de acuerdo al número de estudiantes.				
	El mobiliario existente es adecuado para la práctica pedagógica.				
	Las canchas deportivas y espacios recreativos son suficientes.				
	Existen suficientes juegos recreativos de acuerdo a la edad de los estudiantes.				
	La institución cuenta con accesos para personas con discapacidad.				
	La institución posee cerramiento en toda su área.				
	Existe señalización interna en todas sus áreas.				
	Las aulas, oficinas y demás espacios se encuentran en buen estado.				

	Se procede a dar mantenimiento permanente a la infraestructura institucional.				
	Los miembros de la comunidad educativa se preocupan por el cuidado y mantenimiento de la planta física.				
	Existe el número suficiente de baterías sanitarias para niños y niñas.				
	Las baterías sanitarias se encuentran siempre limpias y en óptimas condiciones para su uso.				
	La institución cuenta con un adecuado sistema de eliminación de aguas servidas.				
	Existe en la Institución un adecuado sistema de eliminación de aguas lluvias.				
	La ventilación e iluminación de las aulas favorecen al mejor desarrollo de la actividad pedagógica.				

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

# INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

## ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

### **“DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”**

Baños de Agua Santa – Tungurahua

ESTIMADO(A).....

**OBJETIVO:** Realizar la Evaluación del Liderazgo del Directivo Institucional.

**INSTRUCCIONES.** En cada una de las casillas marque con una (X) de acuerdo al indicador respectivo.

#### **DIMENSIÓN A EVALUAR: Liderazgo Directivo**

ESTÁNDAR	INDICADOR	ESCALA		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
<b>PROMOCIÓN, CREACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PEI</b>	Construye de forma participativa el PEI			
	Incluye el logro de aprendizajes en el PEI			
	Toma decisiones en base a lo planificado en el PEI			
	Mantiene al personal motivado en función de las metas			
<b>LIDERAZGO COMPARTIDO Y FLEXIBLE</b>	Aplica un liderazgo flexible			
	Promueve un liderazgo para la participación activa.			
	Crea condiciones para desarrollar el trabajo en equipo			
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	Rinde cuentas a la comunidad educativa de su gestión			
	Impulsa la socialización de la información			
	Supervisa la difusión oportuna de la información.			

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

# ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

## “DR. MISAEL ACOSTA SOLIS”

Baños de Agua Santa – Tungurahua

**ESTIMADO DOCENTE, PADRE/MADRE DE FAMILIA, ESTUDIANTE:**

**OBJETIVO:** Evaluar el clima organizacional y convivencia de la institución

**INSTRUCCIONES.** En cada una de las casillas marque con una (X) de acuerdo al indicador respectivo.

**DIMENSIÓN A EVALUAR:** Clima Organizacional y Convivencia

ESTÁNDAR	INDICADOR	ESCALA		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
<b>GARANTIA DE UN AMBIENTE DE RESPETO CULTURA Y PAZ</b>	Los docentes promocionan la práctica del Código de Convivencia			
	En la escuela se vela por el adecuado cumplimiento de la jornada escolar			
	Los docentes gestionan acciones para la promoción de cultura de paz			
	En la escuela se lideran acciones para la solución de conflictos.			
<b>PROMOCIÓN DE FORMACIÓN CIUDADANA E IDENTIDAD NACIONAL</b>	En la escuela se genera prácticas que promuevan el Buen Vivir			
	Se gestionan programas de formación ciudadana acorde a los lineamientos de la LOEI.			
<b>FORTALECIMIENTO DE LAZOS CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>	Los docentes comprenden las necesidades de los miembros de la Comunidad Educativa			
	En la escuela se cumplen los acuerdos interministeriales			
	Se logran alianzas estratégicas en beneficio de la institución.			

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**