



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Plan de gerencia corporativa en el desempeño docente de
la institución educativa N° 80386. Chepén - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR

Br. Rayza Rosmery Paucar Ortiz

ASESOR

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
PRESIDENTE

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO (A)

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, el ser que me creo y me brinda la oportunidad de salir adelante en mi vida personal y profesional.

A mi familia, y en especial a mis padres y hermana, por ser el motor y motivo de mi trabajo continuo.

A Raquel Paucar Castro, la persona que me acompaña y apoya día a día y a aquellas personas que aportaron de manera directa e indirecta a la realización del presente trabajo académico y éxito personal.

RAYZA

AGRADECIMIENTO

La presente investigación es el resultado del apoyo constante de queridas personas. Por ello aprovecho la presente, para agradecer a cada una de ellas.

Gracias a mi asesora Elena Carranza Acuña, por sus constantes correcciones que fueron vitales para pulir día a día mí trabajo.

Gracias a mis padres que me alentaron día a día a concluir el presente trabajo académico.

Gracias a mis compañeras de la Universidad; amigos y amigas, que me alentaron día a día, a terminar el desarrollo del presente trabajo académico.

A cada uno de ustedes por su valioso aporte.

RAYZA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rayza Rosmery Paucar Ortiz, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 70298009, con la tesis titulada Plan de gerencia corporativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 80388. Chepén - 2017, con 91 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, enero del 2018

Br. Paucar Ortiz, Rayza Rosmery
DNI: 70298009

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Plan de gerencia corporativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386. Chepén - 2017, la investigación consta de 06 capítulos: Capítulo I Introducción; capítulo II Método; capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones y Capítulo VI Recomendaciones, además se encuentran las referencias bibliográfica y anexos, con la finalidad de determinar la influencia del Plan de gerencia corporativa en el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION.....	10
1.1. Realidad problemática:	10
1.2. Trabajos previos:	11
1.3. Teorías relacionadas al tema:	14
1.4. Formulación del problema:.....	29
1.5. Justificación del estudio.....	29
1.6. Hipótesis:	30
1.7. Objetivos:	30
II. MÉTODO	30
2.1. Método:.....	30
2.2. Diseño de investigación.....	31
III. RESULTADOS	39
3.1- DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:	39
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS	56

RESUMEN

La presente investigación evidencia los resultados positivos del plan de gerencia corporativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

El método empleado en la presente investigación es el hipotético deductivo con su respectivo diseño Pre experimental con pre y post test. La población muestral considerada para la investigación estuvo conformada por 26 docentes de la institución educativa N° 80386 de Chepén. El trabajo de recolección de datos consistió en aplicar el instrumento Escala para el desempeño docente, adecuado por la investigadora. La escala se entregó a 5 jueces que emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, aceptando todos los ítems con una V de 0,98, siendo estadísticamente significativo, posteriormente se aplicó el Plan con 12 sesiones basados en la gerencia corporativa, para finalmente aplicar el post test o prueba de salida ,realizando el tratamiento de los datos recogidos con la estadística inferencial y la prueba Wilcoxon como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Los resultados muestran que la variable independiente permite mejorar de manera significativa el desempeño docente, observándose que el 65.4% de los docentes, antes de la aplicación del plan, obtienen un nivel deficiente en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular, sin embargo después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular, por lo que se puede rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluir que, considerando las características de la investigación y de la muestra de estudio, el plan de gerencia corporativa mejoró significativamente en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén.

Palabras clave: Plan, gerencia corporativa, desempeño docente.

ABSTRACT

The present investigation evidences the positive results of the corporate management plan in the teaching performance of the educational institution N ° 80386 of Chepén, 2017.

The method used in the present investigation is the hypothetical deductive with its respective Pre experimental design with pre and post test. The sample population considered for the research was made up of 26 teachers from the educational institution No. 80386 of Chepén. The data collection work consisted of applying the Scale instrument for the teaching performance of Br. Carrera Plasencia César Erick and appropriate by the researcher. The scale was given to 5 judges who issued their opinion regarding the clarity, coherence and relevance of the items, accepting all the items with a V of 0.98, being statistically significant (pre test), followed by the application of the program with 12 sessions based on corporate management, then the post test or exit test was applied to then treat the data collected with inferential statistics and the Wilcoxon test as a statistical test of hypothesis verification.

The results show the independent variable is significant to improve the teaching performance, observing that 65.4% of the teachers obtain a deficient level in their performance and 30.8% have a regular level, after applying the Corporate Management Plan (post-test), 69.2% of teachers obtained a good level in their performance and 30.8% had a regular level, so the hypothesis of equality of means can be rejected and concluding that, considering the characteristics of the research and the study sample, the corporate management plan significantly improved in the teaching performance of the educational institution No. 80386 of the city of Chepén.

Keywords: Plan, corporate management, teaching performance

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática:

El desempeño docente, de acuerdo a sus funciones, se constituye de tres dimensiones: La pedagógica, la de gestión educativa, y la comunitaria, cuya base es la actitud participativa grupal, para alcanzar involucrar, concientizar y lograr un consenso para conseguir resultados planificados y anhelados (Carballo, 2005).

En Finlandia, el desempeño docente es un factor fundamental para la calidad educativa, tanto así que los docentes en este país son los mejores pagados, la preparación o capacitación docente es de primerísima calidad, y los beneficios sociales son los más importantes, por ello el desempeño de los docentes se reflejan en el hecho de ser uno de los mejores sistemas educativos en el mundo (Ministerio de Educación y Ciencia, 2016). Según este ministerio de Finlandia, en el año 2016, el 98% de los docentes presentan un incremento en los niveles de calidad de su desempeño, año a año y el 2% restante, se encuentran en un proceso de actualización y perfeccionamiento docente permanente.

En el ámbito nacional y regional la falta la gestión educativa y el desempeño de los docentes es un debilidad presente, pues la mayoría considera que en la gestión es una función que está personal directivo, sin embargo esta permite mejorar las condiciones de la labor, propiciando nuevas oportunidades para la mejora del proceso educativo y otorgando estrategias nuevas y pertinentes para mejorar su propio desempeño (MED, 2015).

Según la Gerencia Regional de Educación La Libertad (GRELL, 2016) el desempeño docente en la región ha experimentado un incremento en su nivel los últimos años, sin embargo, existe un considerable 48% de los docentes que evidencias deficiencias en su desempeño, por ello es que se ha incrementado

el proceso de monitoreo y acompañamiento docente, sin embargo se reconoce la ausencia de actividades propias a la sensibilización y perfeccionamiento docente.

En la I.E. N° 80386 de la ciudad de Chepén, esta problemática no es ajena, pues existen docentes que no evidencian capacidad de gestión, con prácticas docentes innecesarias que permiten el desempeño docente deficiente, entre las cuales tenemos: Docentes que no aportan puntos de vista, sin propuestas innovadoras e enriquecedoras, que laboran a ritmos inadecuados, carentes de motivación para la creatividad y trabajo corporativo, con una deficiente visión de trabajo, que laboran con fines muy personales y fomentan situaciones de divisionismo y escaso trabajo en equipo, con problemas al cambio y que demuestran un desempeño docente débil y separado de los aprendizajes fundamentales, en la estrategia participativa y la evaluación por competencias. (Proyecto educativo institucional, 2016).

En pertinencia a lo expuesto, se mejoró el desempeño docente en la I.E. N° 80386 de Chepén, en base a la aplicación de plan de gestión corporativa.

1.2. Trabajos previos:

Para el presente trabajo, se ha encontrado los siguientes antecedentes:

En el ámbito internacional

Pairaz (2012) en su tesis para obtener grado maestría cuyo objetivo fue caracterizar el desempeño laboral docente, realizó una investigación descriptiva simple, con una muestra de 42 docentes y aplicando una escala para el desempeño docente, concluyendo que las competencias profesionales de los docentes en una institución educativa de Córdoba se hallan aún en un proceso de mejoramiento. Por ello es pertinente tener en cuenta los desempeños en otros niveles educativos, para tal fin se hace necesaria aplicar la propuesta de mejora, planteada en la investigación.

A su vez Curvelo (2010) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia del método problémico en las habilidades docentes de profesores, investigación de tipo pre experimental, con una muestra de 25 docentes de primaria y con una ficha para las habilidades docentes como pre y post test, el autor concluye que los profesores pueden mejorar sus habilidades docentes considerando la reflexión problémica y la comprobación de hipótesis de solución a la problemática.

Toledo (2010) en su tesis titulada cuyo objetivo fue determinar la influencia entre la educación corporativa y el desempeño de los docentes en Madrid, consideró una investigación correlacional, con una muestra de 20 docentes y una escala tipo Likert para cada variable, concluye que existe correlación positiva y significativa entre una educación corporativa el desempeño del profesor, considerando importante la habilidad de los profesores para actuar corporativamente y no como una organización estatal.

En el ámbito nacional se cita a: Rojas (2013) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa educacional en el desempeño docente de la institución educativa Innova School, Sedes Chorrillos y Ate – 2013, realizó un trabajo pre experimental, con una muestra de 32 docentes y considerando una escala de valoración para el desempeño docente, arribando a la conclusión general que en la que afirma la existencia de influencia significativa de la gestión administrativa educacional en el desempeño docente de la institución educativa mencionada, por cuanto los resultados del pre test (media 30,2) fueron menores que los del post test (66,5).

Mendoza (2012), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia de la capacitación docente en el desempeño laboral de los docentes de educación primaria, realizó una investigación cuasi experimental, con una muestra de 26 profesores y con escala de valoración para cada variable, concluyendo que la

capacitación influye significativamente en el desempeño docente de los participantes, pues la media del post test del grupo de control fue de 40,23, mientras que la media del post test del grupo experimental fue significativamente superior (92,5).

En el ámbito regional y/o local se cita a: Bazán (2013) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia del plan estratégico de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del nivel primaria de Chepén, ejecutó un estudio pre experimental, con un ejemplar de 20 miembros y una pestaña para la ejecución del instructor como prueba previa y posterior, llama la atención sobre la ejecución del trabajo de los educadores que puede mejorarse siempre que haya procedimientos creativos, por ejemplo, aquellos sobre los que se reflexiona en el Plan están conectados. Procedimiento a la luz de una visión entusiasta, ya que en la prueba preliminar el 73.3% logró la escala hacia el comienzo, el 20% la escala en proceso y el 6.7% logro excepcional, mientras que en la prueba posterior el 100% de los miembros lograron un nivel de logro extraordinario.

Correa (2012), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia de la capacitación docente en la educación corporativa en primaria, aplicó una investigación pre experimental, con una muestra de 22 participantes considerando una escala de Likert para la educación corporativa, concluye que la educación corporativa es una fusión de trabajo entre el docente y la institución, por lo que existe una influencia significativa de la capacitación docente en la educación corporativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Desempeño docente

Definición:

Según Feldman (2004) para algunos, el docente es un especialista en formación, para otros, una gran parte de los educadores son básicamente trabajadores abiertos. Otros piensan en él como básicamente un instructor. También puede considerarse como un experto en instruir y todavía hay individuos que todavía piensan en él como una figura celestial y bíblica. A pesar de que el refinamiento puede parecer inconsecuente, escoger algún método para considerar al instructor puede tener ramificaciones imperativas mientras se propone un marco para evaluar su ejecución.

Esencialmente imaginándolo como un trabajador de entrenamiento o como un trabajador abierto estaría en una comprensión equívoca, inespecífica y subestimada de la parte del instructor. Desde una perspectiva, inconfundiblemente numerosos especialistas o empleados del gobierno podrían caer en esta agrupación sin ser educadores, ya que muchos individuos reciben compensación por dar un surtido de administraciones aquí. Por otra parte, para comprenderlo como instructor, también puede ser no específico e indistinto, ya que en un nivel básico que en conjunto enseñamos y estamos totalmente enseñados, sin embargo podemos aludir a la imagen legendaria del educador "mensajero de la formación" con una misión que se eleva por encima de lo cotidiano pierde una normalidad para toda administración experta, para ser específica, la entrega social y social de los registros por la naturaleza de la administración dio. (Feldman, 2004).

Teniendo en cuenta el objetivo final de tener una asociación más cercana con el significado de mostrar la ejecución, es imprescindible presentar algunos atestados en lo que respecta a la ejecución del trabajo.

Una definición fascinante sobre el desempeño en el trabajo que está firmemente identificada con nuestro trabajo es la propuesta por Stoner (1994), quien atestigua que "la ejecución del trabajo es el medio por el cual los individuos de la asociación trabajan de manera viable, para lograr objetivos compartidos, directrices esenciales". Sobre la base de esta definición, se expresa que el Rendimiento Laboral alude a la ejecución de las capacidades por parte de los trabajadores de una asociación de manera competente, con un objetivo final específico para lograr los objetivos propuestos.

Importancia:

Chiavenato (2002), aclara que el desempeño es la adecuación de la facultad que trabaja dentro de las asociaciones, que es fundamental para la asociación, trabajando a la persona con trabajo extraordinario y cumplimiento de ocupación.

En este sentido, el creador especifica además que la ejecución de individuos es la mezcla de su conducta con sus resultados, por lo que primero debe cambiar lo que se hace teniendo en cuenta el objetivo final de tener la capacidad de cuantificar y ver la actividad. La ejecución caracteriza la ejecución del trabajo, es decir, la capacidad de un hombre para crear, influir, trabajar, completar y producir el trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, desaparecido para la evaluación que llevará a su progreso.

Druker (2002), al examinar las investigaciones sobre el desempeño laboral, plantea nuevos significados de este término, planificando medidas creativas, y será importante caracterizar la ejecución en términos no monetarios.

Cuando hablamos de "desempeño" sugerimos el ejercicio de un profesor que realiza los compromisos característicos de su vocación, posición u oficio. En este sentido, la "evaluación de la ejecución del educador" alude al procedimiento de evaluación de las prácticas ensayadas por los instructores en relación con los compromisos naturales de su vocación y posición (Chiroque, 2006).

El docente es un experto que debe tener dominio de una información particular y compleja (la educativa), que incorpora los procedimientos en los que está incorporada, que elige con niveles de autosuficiencia en materia, técnicas y sistemas, que expuso metodologías de instrucción como se indica por la heterogeneidad de los suplentes, la clasificación de los entornos de aprendizaje, la mediación en diversos enfoques para apoyar los procedimientos de aprendizaje de desarrollo de las necesidades específicas de cada uno de sus suplentes (Enríquez, 2006).

El desempeño laboral del profesor califica la calidad profesional con la cual el docente realiza su labor, calibra diversas cualidades, por ejemplo, hombre femenino, conducta del trabajo, puntualidad, disposición para el trabajo, disciplina, deber institucional, actualización pedagógica, desarrollo (De la Cruz, 2008).

De acuerdo al marco para el buen desempeño docente (MED 2013), depende de una visión del profesor para el país. En esta perspectiva, se ha edificado una estructura que hace posible expresar que se abstenga de disminuir la idea de Marco a una agenda. También se presenta esta visión de instruir sobre los componentes que estructuran este Marco. Esta estructura se clasifica en lo siguiente: cuatro (4) espacios que involucran nueve (9) habilidades que así contienen cuarenta (40) exposiciones, lo que permitirá caracterizar un perfil propio del instructor.

Desempeño docente y el éxito organizacional.

En este tema Cachón (2008) afirma que el logro organizacional es inconcebible sin la magnificencia singular, y la brillantez individual solicita hoy mucho más que la habilidad especializada. Requiere un tipo complejo de habilidad social: la viabilidad y la competencia, que faculta a los expertos para lograr objetivos imperativos, independientemente de los inconvenientes.

Asimismo, el creador considera que el entrenamiento en el planeta hoy ha experimentado cambios y cambios. De esta manera, cada persona en la ejecución de sus capacidades, recibe prácticas propias en diversas circunstancias y situaciones, lo que da un elemento muy específico en su actuación (Cachón, 2008)

En este sentido, la ejecución del espectáculo es la satisfacción de sus ejercicios, su obligación, gestionada por las direcciones actuales, leyes inequívocas que acumulan las capacidades que deben satisfacerse como estimación de los mentores de eras en desarrollo en la formación del siglo XXI.

¿Cómo evaluar el Desempeño de los profesores?

Para Cachón (2008), existen cinco métodos conocidos para evaluar:

Considerando los logros alcanzados por el alumno, considerando los instrumentos institucionalizados que miden la capacidad de instrucción, a través del sentimiento de los alumnos, en vista del sentimiento de los educadores (Autoevaluación) y en vista del sentimiento de los jefes, directores y otros expertos instructivos.

Evaluación observando los logros obtenidos por el alumno, parece que este es el enfoque más ideal para evaluar la ejecución del educador. Claramente se conecta de manera inmediata entre la competencia de un educador y el logro alcanzado por sus suplentes. Lamentablemente no lo es.

El logro o la decepción de un alumno no dependen únicamente de la actividad positiva o negativa de su educador, pero en varios componentes, entre los cuales la variable que muestra es uno más. Diferentes factores serían:

Las cualidades del diseño del examen, los atributos de la organización instructiva, la tierra donde se origina el suplente, la capacidad y el estado de ánimo del suplente.

Esa es la razón por la que no es legítimo dar crédito al instructor de todos los deberes con respecto a la decepción o logro escolar. Hay suplentes que no ganan de los mejores de los educadores.

Evaluación a través de instrumentos institucionalizados (Por MED) que miden la capacidad educativa:

Las pruebas tienden a calibrar varios puntos de vista que se aceptan para ser identificados con la ejecución del instructor, estas pruebas incorporan aspectos que lo acompañan:

Cultura general, información de Teoría Pedagógica, Información sobre didáctica y estrategias y sistemas de instrucción y evaluación, determinación de las circunstancias y asuntos escolares y observando el aprecio.

Estas pruebas no ofrecen plausibilidad funcional, ya que miden el límite educativo más que la probabilidad académica.

Evaluación del desempeño mediante la suposición de los alumnos:

La evaluación de los instructores a través de la suposición de los suplentes, es un destacado entre las técnicas más vitales en esta acción, en cualquier caso, es, además, el que ofrece más debate. Nos concentraremos en esta cuestión tratando de responder a estas preguntas.

¿La evaluación de los educadores es sustancial a la luz del sentimiento de los alumnos?

¿Por qué método debe terminar esta evaluación?

¿Por qué método se deben utilizar los efectos posteriores a la medición?

En relación con la legitimidad de este tipo de evaluación, se han avanzado las contiendas a favor y en contra de los docentes que restringen este tipo de evaluación:

Que los alumnos no están suficientemente preparados para juzgar la ejecución del profesor.

Este tipo de evaluación tiene una tendencia a hacer rivalidad entre educadores.

El estudiante ha estado imitando al instructor.

¿Cómo completar esta evaluación? el instrumento utilizado en su mayor parte es una encuesta en la que las conclusiones de los estudiantes se recogen en varias partes del movimiento y la identidad del educador, hay que considerar algunas medidas de seguridad en su aplicación:

Los cuestionarios deben anunciarse sin previo aviso, deben hacerse antes de que finalice el horario escolar y se debe garantizar que los resultados no se conozcan hasta después del final del período, bimestre o trimestre.

Evaluación de pensamiento sobre el sentimiento de los educadores (autoevaluación), este tipo de evaluación destaca entre los más utilizados como parte de los procedimientos de actualización y preparación del instructor, en cualquier caso es un destacado entre la mayoría de los problemas que el instructor trae, con el argumento de que hay un límite pobre de autoevaluación (metaevaluación), donde el instructor con carácter egocéntrico tiende a considerar que todo se hace bien y, en esta línea, la autoevaluación no refleja la realidad, allí también son educadores con una confianza creada de manera ineficaz y no pueden calificar decididamente y los resultados son los mismos que los anteriores.

Estimación pensando en el sentimiento de los jefes y otros expertos académicos

Este tipo de evaluación es la que, erróneamente, se acepta como la más adecuada y la que ofrece los resultados más sustanciales, sin embargo, es solo una parte de la evaluación de la ejecución que se muestra, esta evaluación se da de dos maneras:

Evaluación por el siguiente cuerpo superior (Unidad de Gestión Educativa Local) y evaluación de la administración de la escuela. A éstos dos tipos de evaluación se les conoce como supervisión interna y externa.

Dimensiones especiales del desempeño docente.

Dimensión pedagógica, según Ministerio de Educación (2016) la dimensión pedagógica constituye el centro de la educación de la profesionalidad docente. Alude a un aprendizaje particular, la información educativa trabajó en hipotética reflexión razonable, lo que le permite interesar las competencias distintivas para satisfacer su parte. Además, alude a una práctica particular que está instruyendo, que espera habilidad para evocar el aire, es decir, la prima y la responsabilidad en los suplentes de aprender y dar forma. Además, requiere la moral de la instrucción, del sentimiento del vínculo a través del cual se enseña y que es el desarrollo y la flexibilidad del sujeto de la formación. En esta medición, no menos de tres puntos de vista clave pueden ser reconocidos.

El juicio pedagógico, reside en cambiar criterios multidisciplinares e interculturales para percibir la presencia de diversos métodos de aprendizaje, traducción y evaluación de lo que cada suplente solicita en cuanto a adaptación de necesidades y resultados concebibles y además reconocer la más clara oportunidad de reacción en cada situación y condición única.

El liderazgo motivacional, sugiere la habilidad de interesar el entusiasmo de aprender en encuentros de personas heterogéneas en edad, deseos y atributos, y además la confianza en sus resultados potenciales para lograr cada uno de los

límites que se necesitan obtener, sobre cualquier factor antagónico y en cualquier situación financiera y social.

Dimensión política insinúa la dedicación del educador a la preparación de sus suplentes como personas, así como a los residentes situados al cambio de relaciones sociales desde un enfoque de equidad social y valor, ya que el objetivo principal de la escuela también tiene que ver con la prueba de constituirnos como una nación, como órdenes sociales firmes con una personalidad típica. Construyendo órdenes sociales menos desiguales, más justos y libres, gestionados en residentes dinámicos, conscientes, capaces y conscientes de la tierra, peticiones del educador información de la realidad social y sus dificultades (Ministerio de Educación ,2016),

Dimensión cultural, el Ministerio de Educación (2016), alude al requisito de un amplio aprendizaje de su condición, teniendo en cuenta el objetivo final de afrontar las dificultades monetarias, políticas, sociales y sociales y, además, la historia y el entorno de barrio, provincial, nacional y universal en que surgen. Incluye romper el desarrollo, los problemas y las dificultades para comprenderlos y procurar el descubrimiento contextualizado que cada público en general propone a sus épocas más jóvenes.

Además, es imprescindible indispensable mencionar los Dominios del sistema de buenos que muestran la ejecución, y según el Ministerio de Educación (2013), las áreas de buena ejecución que demuestran son:

Dominio I: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, contiene la planificación de la labor educativa a través de la planificación curricular, las unidades de aprendizaje y las actividades de aprendizaje significativo en el contenido de un enfoque intercultural e integral. Se refiere a los datos de los principales materiales sociales, sociales e irrelevantes e intelectuales de sus subespecialidades, al dominio de la sustancia académica y disciplinaria, ya la

determinación de materiales didácticos, evidenciando programas referidos a la evaluación del aprendizaje.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende el directo del procedimiento de la demostración con un acercamiento que estime la consideración y la variedad clasificada en cada uno de sus aspectos. Alude a la intervención del educador en la creación de un ambiente positivo para el aprendizaje, el dominio de contenidos, la motivación de los alumnos, la mejora de las diferentes técnicas didácticas y evaluativas y, adicionalmente, la utilización de acciones educativas ejecutables y significativas. Añade diversos criterios e instrumentos que fomentan la prueba distintiva del logro y las dificultades en el proceso de aprendizaje, y también partes de mostrar que se necesita cambiar.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, incorpora interés en la administración de la institución o el conjunto de instituciones que se unen para el trabajo, desde un punto de vista equitativo con la finalidad de conformar el grupo de aprendizaje. Dirige a la convincente correspondencia con los diferentes participantes del grupo educativo, la inversión en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como el compromiso de crear un ambiente institucional positivo. Incorpora la evaluación y consideración al grupo y sus cualidades y la co-obligación de las familias en las consecuencias del aprendizaje.

Dominio IV: El progreso de la profesionalidad y la personalidad del docente, incorpora el procedimiento y las prácticas que retratan el arreglo y la mejora del grupo de expertos de educadores. Él alude eficientemente a su práctica instructiva, la de sus compañeros, trabajando en reuniones, trabajando con sus asociados y tomando un interés en los ejercicios de mejoras proficientes. Incorpora el deber en los procedimientos y efectos del aprendizaje y la administración de los datos sobre el plan y el uso de los arreglos de instrucción a nivel nacional y territorial.

Dimensiones:

Según el Ministerio de Educación (2016) el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Planificación curricular: Viene a ser la programación que realizan los docentes en base al currículo nacional con la finalidad de optimizar la ejecución curricular, esta se da a largo plazo (programación anual) y a corto plazo (programación de unidades didácticas)

Estrategias metodológicas: son la disposición de ejercicios, estrategias e implicaciones que se organizan según los requerimientos de la población estudiantil a la que se coordinan, los destinos que buscan y la idea de las regiones y cursos, teniendo esto en cuenta el objetivo final hacer El proceso de aprendizaje de la instrucción es más viable.

Recursos y medios y materiales: Son aquellos activos, instrumentos, dispositivos que fomentan el proceso de aprendizaje de la instrucción, utilizados por el suplente, el educador. Permiten la obtención de aptitudes, habilidades de suplente, une el aprendizaje pasado y facultan la combinación de las facultades.

Evaluación: Proceso cuya razón de ser existente es decidir el nivel de viabilidad y competencia, con el que se han utilizado los activos destinados a lograr los objetivos esperados, lo que hace concebible decidir las desviaciones y la apropiación de medidas restaurativas que aseguren la satisfacción satisfactoria de los objetivos instructivos

Teorías:

a. Teoría contingencia:

Según Idalberto Chiavenato (2011) el enfoque contingencia destaca que no se alcanza la eficacia organizacional siguiendo un modelo organizacional

único y exclusivo, es decir, no existe una forma única que sea mejor para organizar con el propósito de alcanzar los objetivos.

b. Teoría Social cognitiva de Bandura:

Sostiene que comprender el funcionamiento humano implica considerar las interacciones recíprocas de aspectos conductuales, ambientales y personales. Así mismo destaca como elemento central al sujeto activo en interacción con los demás y en la construcción personal (Torres, 2007)

Autoeficacia

Es un juicio sobre la capacidad en una tarea o comprometerse en actividad como lo afirma Bandura (1987, citado por Torres,2007)

Al respecto Torres (2007) afirma que debido a la auto eficacia las personas piensan que son capaces de controlar el uso de estrategias, su esfuerzo y su persistencia.

1.3.2. Gerencia Corporativa:

Definición:

Para Sánchez (2011) la gerencia corporativa es aquella que sirve a la estrategia una institución con perfiles de corporación, toma después de su ritmo de progreso y dispersa las ideas clave (misión, visión, valores, tipo de ejecución) que describen la cultura autorizada. Aprender en la organización es, en consecuencia, un instrumento que produce en el trabajador el sentimiento de orgullo y tener un lugar. Es además una realidad para transmitir información particular de un asunto en el que un hombre carece.

Según el autor, la adecuación de este tipo de oferta puede ser descubierta cuando los grupos de trabajadores decidieron y despertaron para lograr los objetivos fijados por la asociación, cuando descubren a los conductores que

conducen las tarjetas a los grupos a los resultados ya la asociación instructiva) funciona como una máquina, en la que las diversas regiones tienen sus procedimientos todos incorporados.

Importancia:

Para Hernández (2010), la gerencia corporativa es importante porque se concentra en la mejora de la imagen individual para adquirir el objeto. Está destinado a transmitir información particular del sujeto en el que el individuo exhibe alguna deficiencia ya que trae una visión más extensa y de largo recorrido, la gerencia corporativa ha sido potenciada por una condición inquietante, inquisitiva y progresiva, causada por variables externas, por ejemplo, la globalización, el avance innovador, la agresividad, los cambios rápidos e irregulares que generan impactos en la organización de las asociaciones, en la instrucción corporativa es elevar la persistencia de cómo propulsar las disposiciones, los métodos para considerar y las propensiones, las aptitudes y una visión empresarial que puede equipar a las personas con dispositivos académicos para consumir su trabajo, la administración de la información garantiza que la instrucción de las personas es confiable con los objetivos clave de la asociación.

Hernández (2010), piensa que es fundamental responder a las preguntas que lo acompañan, para profundizar en la instrucción corporativa: ¿Cuál es el contraste entre la instrucción corporativa y la preparación habitual?, la preparación habitual fue un acercamiento para forzar a cada persona a su trabajo y elevar su fuerza laboral desde los puestos que involucran tiene una ejecución menor a la instrucción corporativa ya que tiene una ejecución significativamente más prominente ya que es incesantemente que derrota las insuficiencias y preparativos razonables de expertos y es una forma de utilizar la ejecución del trabajo.

El autor plantea el problema que lo acompaña: ¿Cuál es el nivel en el que la capacitación corporativa entra en conflicto con la propensión a la superación personal de las personas? La instrucción corporativa sugiere convincentemente que una asociación transmite los datos que considera adecuados para mejorar siempre la ejecución de sus especialistas, mientras que la superación personal alude a la dedicación de un hombre para pensar y elegir por sí mismo, para esta situación las aptitudes no son transmitidos por una asociación o individuo se obtienen sin la aportación de nadie, que es la razón por la que entra en conflicto con esta inclinación, pero al final vienen como una unidad inseparable.

Dimensiones:

Según Sánchez (2011) la gerencia corporativa presenta las siguientes dimensiones:

Planificación: Es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado. En el sentido más universal, implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente. Otras definiciones, más precisas, incluyen “La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos”. Va de lo más simple a lo complejo, dependiendo el medio a aplicarse. La acción de planear en la gestión se refiere a planes y proyectos en sus diferentes ámbitos, niveles y actitudes.

Ejecución: En un sentido general la palabra ejecución se refiere al hecho de realizar una acción concreta. Tiene un uso de tipo administrativo. El concepto de ejecución significa que hay una acción final que lleva a término algo, por lo que previamente hay una planificación anterior.

Seguimiento: SE refiere a la acción de supervisar de controlar, sin embargo, es fundamental que el seguimiento esté acompañado del asesoramiento u orientación con la finalidad de optimizar el trabajo desplegado.

Gestión:

Es una laboriosidad, comprendida como un método esencial para lograr algo o resolver un problema, normalmente gerencial o que incluye documentación. La administración es también una disposición de actividades o tareas identificadas con la organización y el curso de una asociación. Esta idea se utiliza para analizar los emprendimientos o, cuando todo está dicho, cualquier tipo de acción que requiera arreglos, mejoras, ejecución y formas de control (Hernández, 2010).

Estrategias gerenciales corporativas:

La administración actual en los establecimientos exige enfrentarse a las nuevas dificultades, a los inmensos cambios que ocurren en la naturaleza, a hacer que se acepten nuevos sistemas y modelos de administración. En la actualidad existe lo que podemos llamar globalización que abre avances mecánicos, el desarrollo puede conocerse y ganarse en un breve lapso, debido a las comunicaciones de radiodifusión y los marcos de datos, se eliminan consistentemente y se abrevia un sistema de países interconectados. , los activos que fomentan la globalización son: Internet, la comunicación, el fax, la televisión, entre otros, a lo largo de estas líneas se derrotan los límites de la separación (Marín, 2012).

Reingeniería:

La reingeniería se da cuenta de lo que la base instructiva debería hacer, en cuanto a los procedimientos de administración en ese punto: cómo debería hacerlo, pasa por alto lo que es y se concentra en lo que debería ser. Es el mejor enfoque para el cambio es comenzar una vez más, es renunciar ya que hace mucho tiempo se establecieron las técnicas y de nuevo accidentalmente inspeccionar el trabajo que se requiere para mostrar los estudiantes, y que pueden ser mejores personas más adelante, con mejores lecciones, mejor

ejecución, más notable y mejor límite de comprensión en su visión; además de ser más ideal en sus compromisos y tareas para que sean valiosos y de esta manera construir una rentabilidad superior con su visión (Marín, 2012).

Benchmarking

Es un proceso metódico, organizado, formal, sistemático, ordenado, sin escalas y de largo recorrido que sirve para evaluar, comprender, analizar, medir y mirar los mejores archivos de negocios, artículos, administraciones, procedimientos de trabajo, actividades y elementos de esas asociaciones. que consideramos pioneros y que de alguna manera constituyen nuestra aptitud. Benchmarking es un sistema de conocimiento que se utiliza para contrastarnos a nosotros y a la oposición y con aquellas organizaciones que consideramos que son las más aptas para la factura de su magnificencia exhibida en cada una de sus prácticas (Marín, 2012).

Teorías:

a. La gestión humanista:

La gestión humanista posiciona a la humanidad por encima de cualquier otro tipo de ideal (Chanlat, 2007).

Según Arandia y Portales (2015) para comprenderla hay que tomar como punto de partida dos supuestos: el primero es considerar a las organizaciones como un grupo social creado y modelado por seres humanos, que tiene como objetivo principal el bienestar de sus integrantes y de la comunidad en donde operan; el segundo es la consideración de la gestión como una práctica humana que tiene como finalidad conducir el funcionamiento de una organización de la mejor manera posible, considerando a las personas que se encuentran al interior y exterior de la misma en aras de lograr este objetivo.

b. Teoría del comportamiento organizacional:

Según Robbins Stephen (2004) Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.

c. Teoría estructuralista:

Según Max Weber (2011) la teoría estructuralista, pretende equilibrar los recursos de la empresa, prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano, abordando aspectos tales como la correspondencia entre la organización formal e informal, entre los objetivos de la organización y los objetivos personales y entre los estímulos materiales y sociales.

1.4. Formulación del problema:

¿En qué medida el plan de gestión corporativa mejora el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación encuentra su justificación teórica en los aportes importantes de la gestión humanista, que posiciona a la humanidad por encima de cualquier otro tipo de ideal (Chanlat, 2007); la teoría del comportamiento organizacional (Robbins, 2004) y la teoría estructuralista, según Weber (2011) pretende equilibrar los recursos de una organización, prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano.

Metodológicamente se justifica por la metodología cuantitativa posibilitó recabar y analizar información sobre la utilización de la variable independiente y el estudio de la dependiente.

Es práctica porque permitió determinar la influencia del plan de gestión corporativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

1.6. Hipótesis:

Hipótesis Alternativa (Hi):

El plan de gestión corporativa mejora significativamente en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Hipótesis Nula (Ho):

El plan de gestión corporativa no mejora significativamente en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

1.7. Objetivos:

General:

Determinar en qué medida el plan de gestión corporativa mejora el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Específicos:

Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 80386, antes de la aplicación del plan de gestión corporativa.

Diseñar el plan de gestión corporativa para mejorar el desempeño docente de la institución educativa mencionada.

Aplicar el plan de gestión corporativa para mejorar el desempeño docente.

Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 80386, después de la aplicación del plan de gestión corporativa.

II. MÉTODO

2.1. Método:

En la presente investigación se aplicó el Método hipotético deductivo que estriba en emitir hipótesis sobre las probables soluciones al problema

planteado, y verificar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas (Cegarra, 2012).

2.2. Diseño de investigación

El diseño considerado es el Pre experimental con un solo grupo con pre y post test (Hernández y otros, 2006): Así

G: O₁ - X - O₂

Donde:

G : Grupo experimental

O₁ : Pre – test.

X : Tratamiento (Programa de aplicación)

O₂ : Post – test.

2.3. Variables, Operacionalización:

Variable Independiente: Plan de gerencia corporativa: Conjunto de acciones de entrenamiento y educación para desarrollar las habilidades de autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales, en función a la administración corporativa (Uzcategui, 1998).

Sus dimensiones son:

Planificación

Ejecución

Seguimiento

Variable Dependiente: Desempeño Docente: Grado referido a la habilidad docente en el aula, abocado a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. (MED 2015).

Sus dimensiones son:

Planificación curricular

Estrategias metodológicas

Recursos y medios y materiales
Evaluación.

Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Plan de gerencia corporativa</p>	<p>Conjunto de acciones de entrenamiento y educación para desarrollar las habilidades de autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales, en función a la administración corporativa (Uzcategui, 1998).</p>	<p>Conjunto de acciones de habilidades administrativas a desarrollar con los docentes de la institución educativa N° 80386 de Chepén, en base a las dimensiones planificación, ejecución y evaluación, evaluadas mediante una guía de observación.</p>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia características propias de la planificación. - Plantea el uso óptimo del tiempo. - Propone alternativas pertinentes a mejorar el desempeño docente - Considera estrategias que involucren las relaciones interpersonales e intrapersonales 	Nominal
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Plantea actividades organizadas según el grado de complejidad - Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias - Presenta alternativas para mejorar las acciones - Promueve estrategias participativas 	
			Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Plantea indicadores pertinentes - Especifica técnicas e instrumentos de evaluación - Cumple con los plazos establecidos. - Considera acciones de retroalimentación 	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño docente	Grado referido a la habilidad docente en el aula, abocado a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. (MED 2015).	Nivel de rendimiento docente, evaluado a través una escala para el desempeño, a través de sus dimensiones Planificación curricular, estrategias metodológicas, recursos medios y materiales y evaluación	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica con anticipación, preparando materiales, organizando el aula de manera pertinente. • Anticipa la enseñanza de forma pedagógica optimizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus alumnos, revisando la programación curricular cotidianamente. 	Ordinal
			Estrategias metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Hace una atmósfera útil para el aprendizaje, la concurrencia equitativa y la experiencia de variedad docente. • Llevar a cabo el procedimiento de exposición con predominio de la sustancia disciplinaria y la utilización de metodologías y activos aplicables. 	
			Recursos y medios y materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Se ocupa del tiempo y los recursos disponibles para instruir. • Adecua adecuadamente los medios y materiales. 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa cotidianamente el aprendizaje considerando las competencias previstas. • Registra los progresos y actuaciones del estudiante. 	

2.4. Población y muestra

La población estuvo conformada por 26 docentes de institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

Tabla 1

Población de docentes de la Institución educativa –Chepén.

GRUPO	SEXO		TOTAL
	M	F	
Único	8	18	26

Fuente: CAP I.E. 0386, 2017.

Muestra:

La muestra, que es universal, estuvo conformada por 26 docentes.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Variable	Dimensiones	Técnica	Instrumento	Objetivo
Plan de gerencia corporativa	Planificación	Encuesta	Guía de observación	Evaluar el proceso de aplicación del Plan de gerencia corporativa
	Ejecución			
	Seguimiento			
Desempeño docente	Planificación curricular	Encuesta	Escala para el desempeño docente	Evaluar la variable desempeño docente (Anexo 1)
	Estrategias metodológicas			
	Recursos y medios y materiales			
	Evaluación			
	Planificación curricular			

Técnica:

Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: Observación, Simulación, Valoración de productos, Formulación de preguntas, Estudio de Casos, Entrevista (Hernández 2010).

Instrumento:

Es el con qué se va a evaluar. Es el medio a través del cual se obtendrá la información. Algunos instrumentos son: Lista de chequeo, cuestionario, Escala de estimación, pruebas, portafolios, proyectos, monografías, entre otros (Hernández, 2010).

Escala de valoración:

Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una escala. Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación: Enunciar la competencia u objetivo a evaluar. Especificar las instrucciones del llenado del instrumento. Establecer la escala valorativa. Describir la escala (Hernández, 2010).

Validación y Confiabilidad del Instrumento:**a. Validez:**

Evidencias de validez del instrumento. La escala se entregó a 5 jueces que emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, aceptando todos los ítems con una V de 0,98, siendo estadísticamente significativo.

Validez de Aiken para el Desempeño docente

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.95
COHERENCIA	0.97
RELEVANCIA	0.98
Promedio	0.98

El instrumento utilizado, Escala para el desempeño docente, en la presente investigación es autoría del Br. Carrera Plasencia César Erick, de la Universidad “César Vallejo” y fue validado Mg. Ana María Vásquez Castro, en la Sub Sede Chepén, año 2012. Además, fue adecuado por la investigadora.

b. **Confiabilidad:**

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach y, en la que se tomaron los valores de 0 y 1 donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total:

Escala para el desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,840	30

2.6. Métodos de análisis de datos:

Los datos obtenidos fueron procesados a través del empleo de lo siguiente:

La información mensurable se clasificó en tablas estadísticas considerando cada uno de los datos recopilados con los instrumentos utilizados, permitió observar los niveles de logros realizados teniendo en cuenta el objetivo final de confirmar el impacto de la variable autónoma sobre la variable necesitada.

Para el manejo de la información, se consideró las medidas de tendencia central (media) y las medidas de dispersión (desviación estándar y coeficiente de variedad), para lo cual se conectó las ideas inferenciales.

La información será registrada en las hojas de recopilación de información de comparación se preparó utilizando la ayuda del paquete estadístico

SPSS 21 que fomentará los resultados de acuerdo con las recomendaciones mensurables que se acompañan:

Tablas de distribución de frecuencias.

Indicadores de tendencia central.

Indicadores de dispersión.

La información recolectada se analizó y contrastó con la hipótesis, siendo aceptada (Prueba de hipótesis t de Student) permitiendo formular conclusiones y sugerencias

2.7. Aspectos éticos

En este estudio se protegió la personalidad de cada uno de los miembros y se consideraron las contemplaciones morales con respecto al consentimiento de la sustancia, al secreto, a la cooperación libre y al anonimato de los datos.

Consentimiento del Establecimiento: Se solicitó a la escuela interesada que apruebe la investigación, promoviendo el interés de los docentes en una premisa de investigación.

Clasificación: Los datos adquiridos no fueron revelados o distribuidos por ningún motivo que no sea totalmente académico.

Actuación libre: el interés de los profesores fue sin intervencionismo, mostrando la importancia de este estudio como un enfoque para impulsar su libre cooperación.

Anonimidad: La información tanto en el pre y post test se hará en secreto, con un objetivo final específico para asegurar los privilegios de los educadores, garantizando la protección y evitando la presión.

III. RESULTADOS

3.1- DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:

Tabla 1.

Nivel de desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

DESEMPEÑO DOCENTE	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Deficiente	30 - 51	17	65.4	0	0.0
Regular	52 - 72	8	30.8	8	30.8
Bueno	73 - 90	1	3.8	18	69.2
TOTAL		26	100	26	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Descripción: En la Tabla 1 se observa que en el pre-test el 65.4% de los docentes obtienen nivel deficiente en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular. Denotándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora el desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

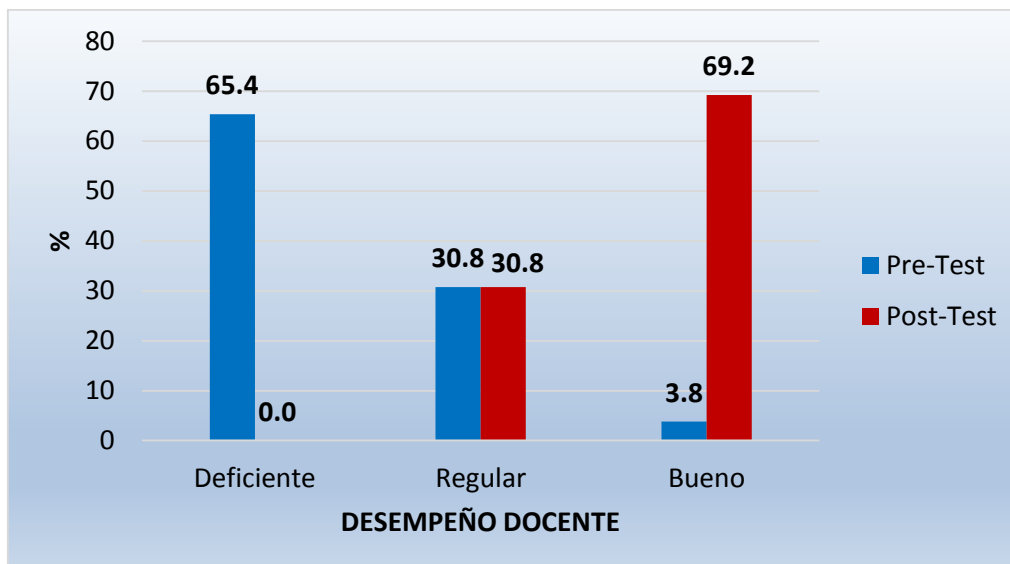


Figura 1. Nivel de desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 2.

Nivel de planificación de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

PLANIFICACIÓN	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Deficiente	8 - 13	17	65.4	0	0.0
Regular	14 - 19	8	30.8	8	30.8
Bueno	20 - 24	1	3.8	18	69.2
TOTAL		26	100	26	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Descripción: En la Tabla 2 se observa que en el pre-test el 65.4% de los docentes obtienen nivel deficiente en la planificación y el 30.8% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en la planificación y el 30.8% tienen nivel regular. Denotándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora la planificación del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

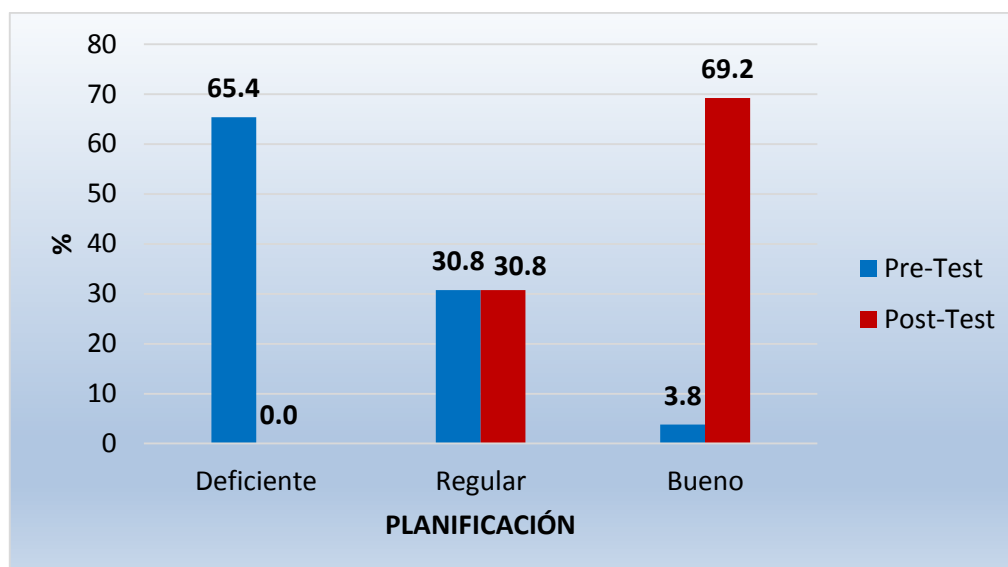


Figura 2. Nivel de planificación de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 3.

Nivel de estrategias metodológicas de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Deficiente	9 - 15	15	57.7	0	0.0
Regular	16 - 21	9	34.6	6	23.1
Bueno	22 - 27	2	7.7	20	76.9
TOTAL		26	100	26	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Descripción: En la Tabla 3 se observa que en el pre-test el 57.7% de los docentes obtienen nivel deficiente en las estrategias metodológicas y el 34.6% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 76.9% de los docentes obtienen nivel bueno en las estrategias metodológicas y el 23.1% tienen nivel regular. Denotándose que el Plan de

Gerencia Corporativa mejora las estrategias metodológicas del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

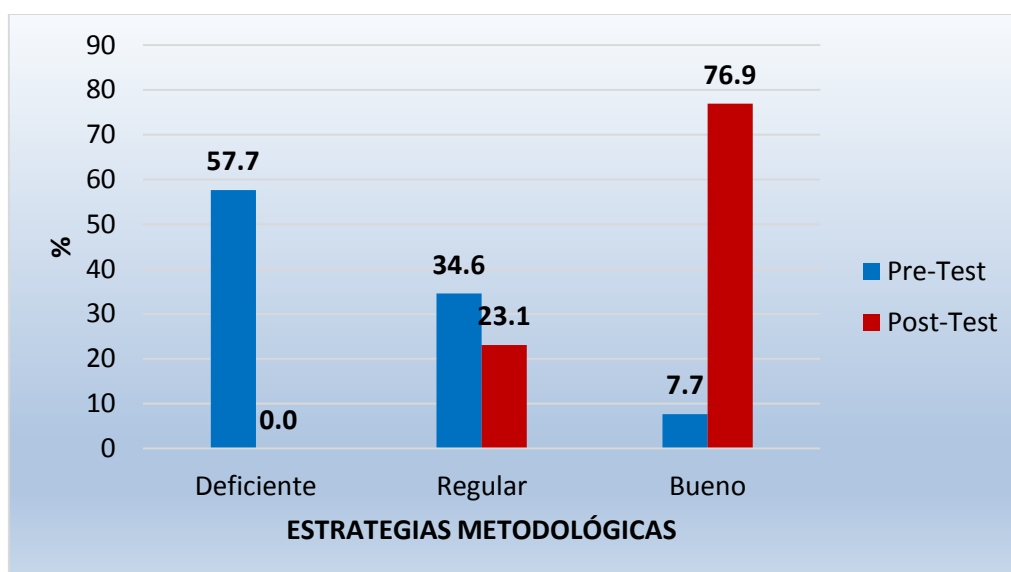


Figura 3. Nivel de estrategias metodológicas de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 4.

Nivel de recursos, medios y materiales de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

RECURSOS Y MEDIOS MATERIALES	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Deficiente	7 - 11	16	61.5	0	0.0
Regular	12 - 16	8	30.8	7	26.9
Bueno	17 - 21	2	7.7	19	73.1
TOTAL		26	100	26	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Descripción: En la Tabla 4 se observa que en el pre-test el 61.5% de los docentes obtienen nivel deficiente en los recursos, medios y materiales y el 30.8% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 73.1% de los docentes obtienen nivel bueno en los recursos, medios y materiales y el 26.9% tienen nivel regular. Denotándose que el Plan de

Gerencia Corporativa mejora los recursos, medios y materiales del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

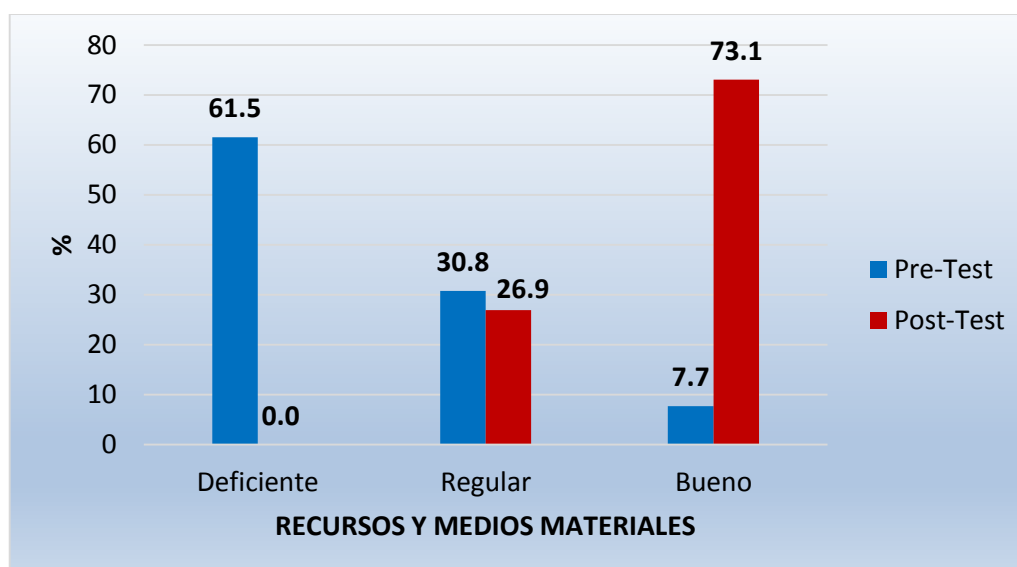


Figura 4. Nivel de recursos, medios y materiales de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 5.

Nivel de evaluación de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

EVALUACIÓN	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Deficiente	6 - 10	16	61.5	0	0.0
Regular	11 - 14	9	34.6	8	30.8
Bueno	15 - 18	1	3.8	18	69.2
TOTAL		26	100	26	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Descripción: En la Tabla 5 se observa que en el pre-test el 61.5% de los docentes obtienen nivel deficiente en la evaluación y el 34.6% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en la evaluación y el 30.8% tienen nivel

regular. Denotándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora la evaluación del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

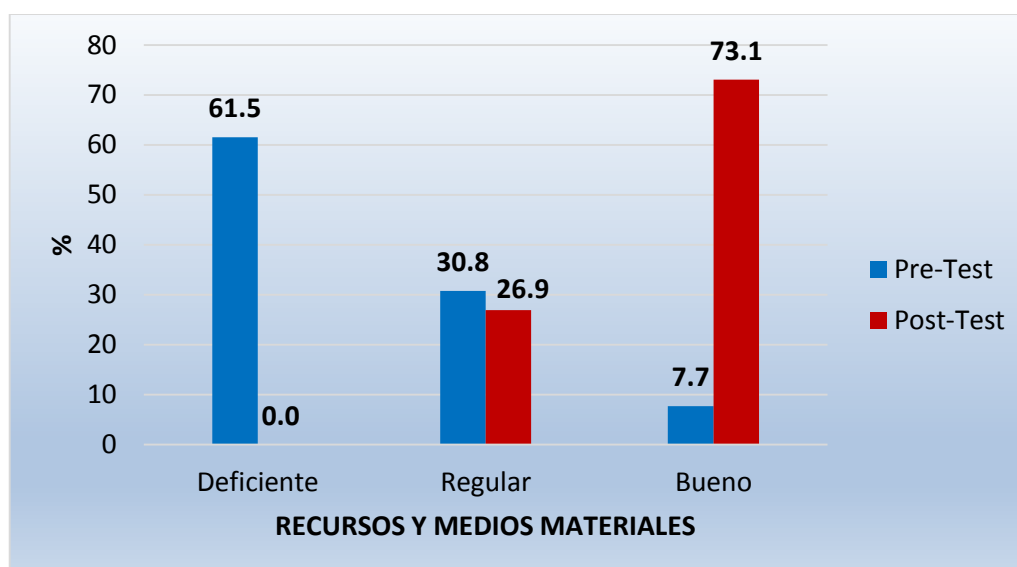


Figura 5. Nivel de evaluación de los docentes, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 6.

Prueba de hipótesis del Plan de Gerencia Corporativa en la mejora del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

DESEMPEÑO DOCENTE	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	50.2	34.7%	41.6%	4.471	p = 0.000 < 0.05
Post-Test	75.5	76.2%			

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Salida: SPSS Vrs. 23.0

Descripción: En la Tabla 6 se observa que la diferencia media (post – pre) es 25.3 (representa el 41.6%), la cual quiere decir que los puntajes del desempeño docente que obtienen los profesores en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística de wilcoxon es $Z_{cal} =$

4.471 con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora significativamente el desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 7.

Prueba de hipótesis del Plan de Gerencia Corporativa en la mejora de la planificación, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

PLANIFICACIÓN	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	12.5	32.6%			$p = 0.000 < 0.05$
Post-Test	20.3	78.3%	45.7%	4.568	Significativo

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Salida: SPSS Vrs. 23.0

Descripción: En la Tabla 7 se observa que la diferencia media (post – pre) es 7.8 (representa el 45.7%), la cual quiere decir que los puntajes de la planificación que obtienen los docentes en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística de wilcoxon es $Z_{cal} = 4.568$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora significativamente la planificación del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 8.

Prueba de hipótesis del Plan de Gerencia Corporativa en la mejora de las estrategias metodológicas, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
------------------------------	----------	---	------------	-----------------------	---------------

Pre-Test	15.7	40.3%	36.4%	4.506	p = 0.000 < 0.05
Post-Test	22.6	76.7%			Significativo

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Salida: SPSS Vrs. 23.0

Descripción: En la Tabla 8 se observa que la diferencia media (post – pre) es 6.9 (representa el 36.4%), la cual quiere decir que los puntajes de las estrategias metodológicas que obtienen los docentes en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística de wilcoxon es $Z_{cal} = 4.506$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora significativamente las estrategias metodológicas del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 9.

Prueba de hipótesis del Plan de Gerencia Corporativa en la mejora de los recursos, medios y materiales, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

RECURSOS Y MEDIOS MATERIALES	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	11.5	36.7%	39.7%	4.548	p = 0.000 < 0.05
Post-Test	17.5	76.4%			Significativo

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Salida: SPSS Vrs. 23.0

Descripción: En la Tabla 9 se observa que la diferencia media (post – pre) es 6.0 (representa el 39.7%), la cual quiere decir que los puntajes de los recursos, medios y materiales que obtienen los docentes en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística de wilcoxon es $Z_{cal} = 4.548$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora significativamente los recursos, medios y materiales del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Tabla 10.

Prueba de hipótesis del Plan de Gerencia Corporativa en la mejora de la evaluación, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

EVALUACIÓN	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	10.5	42.0%	36.1%	4.495	$p = 0.000 < 0.05$
Post-Test	15.2	78.1%			Significativo

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño docente.

Salida: SPSS Vrs. 23.0

Descripción: En la Tabla 10 se observa que la diferencia media (post – pre) es 4.7 (representa el 36.1%), la cual quiere decir que los puntajes de la evaluación que obtienen los docentes en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística de wilcoxon es $Z_{cal} = 4.495$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora significativamente la evaluación del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

IV. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza y argumenta la influencia del plan de gestión corporativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar cómo del plan de gestión corporativa mejora el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017. Los resultados indican que en el pre-test el 65.4% de los docentes obtienen nivel deficiente en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular. Denotándose que el Plan de

Gerencia Corporativa mejora el desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

Esto se explica porque el plan de gerencia corporativa se denomina como un conjunto de acciones de entrenamiento y educación para desarrollar las habilidades de autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales, en función a la administración corporativa (Uzcategui, 1998) y porque su influencia en el desempeño docente, entendido como Grado referido a la habilidad docente en el aula, abocado a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje (MED 2015).

Por ello importante tener en cuenta lo establecido por Toledo (2010) en su tesis titulada cuyo objetivo fue determinar la relación entre la educación corporativa y el desempeño de los docentes en Madrid, consideró como conclusión que existe correlación positiva y significativa entre una educación corporativa el desempeño del profesor, considerando importante la habilidad de los profesores para actuar corporativamente y no como una organización estatal.

En cuanto al objetivo: Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 80386, antes de la aplicación del plan de gestión corporativa, se observa que en el pre-test el 65.4% de los docentes obtienen nivel deficiente en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular, quiere decir el desempeño docente se ubica en los niveles deficiente y regular.

Analizando el siguiente objetivo: Diseñar el plan de gestión corporativa para mejorar el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017, este fue pertinente y significativo para mejorar el desempeño docente en la institución mencionada, coincidiendo con Sánchez (2011) quien afirma que una propuesta de gestión corporativa es aquella que sirve a la estrategia una institución con perfiles de corporación, toma después de su ritmo de progreso y dispersa las ideas clave (misión, visión, valores, tipo de ejecución) que describen la cultura autorizada.

De igual manera en el objetivo: Aplicar el plan de gestión corporativa para mejorar el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017, se observa que en el pre-test el 65.4% de los docentes obtienen nivel

deficiente en la planificación y el 30.8% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en la planificación y el 30.8% tienen nivel regular. En el pre-test el 57.7% de los docentes obtienen nivel deficiente en las estrategias metodológicas y el 34.6% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 76.9% de los docentes obtienen nivel bueno en las estrategias metodológicas y el 23.1% tienen nivel regular. En el pre-test el 61.5% de los docentes obtienen nivel deficiente en los recursos, medios y materiales y el 30.8% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 73.1% de los docentes obtienen nivel bueno en los recursos, medios y materiales y el 26.9% tienen nivel regular. En el pre-test el 61.5% de los docentes obtienen nivel deficiente en la evaluación y el 34.6% tienen nivel regular, después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa (post-test), el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en la evaluación y el 30.8% tienen nivel regular.

Por último en cuanto al objetivo: Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 80386, después de la aplicación del plan de gestión corporativa, se observa que el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular. Denotándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora el desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

V. CONCLUSIONES

- a. El plan de gestión corporativa mejoró significativamente el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, por cuanto el valor de la prueba estadística de wilcoxon es $Z_{cal} = 4.471$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora significativamente la evaluación del desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén – 2017.
- b. Antes de la aplicación del plan de gestión corporativa, el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, se ubicó en los niveles

deficiente y regular por cuanto el 65.4% de los docentes obtienen nivel deficiente en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular.

- c. El plan de gestión corporativa consideró estrategias gerenciales innovadoras como la técnica de Reingeniería y la técnica de Benchmarking que permitieron mejorar el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.
- d. Después de la aplicación del plan de gestión corporativa, el el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, se ubicó en el nivel bueno pues el 69.2% de los docentes obtienen nivel bueno en su desempeño y el 30.8% tienen nivel regular. Denotándose que el Plan de Gerencia Corporativa mejora el desempeño docente, de la I. E. N° 80386. Chepén – 2017
- e. Finalmente, el programa aplicado ayudó a lograr los resultados esperados, puesto que se mejoró el desempeño docente en un nivel bueno.

VI. RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda a la institución educativa N° 80386 de Chepén, incluir en su PEI - PCI las estrategias consideradas en el plan de gestión corporativa con la finalidad seguir mejorando el nivel del desempeño docente.
- b. A los docentes considerar consolidar lo logrado en la investigación en la ejecución de sus funciones a nivel de sus respectivas aulas.

- c. A los investigadores considerar los resultados de la investigación y adecuar el plan y los instrumentos para mejorar el desempeño docente en otros niveles educativos.

VII. REFERENCIAS

Arandia, O y Portales, L. (2015) *Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica*. DOI: 10.17230/ad-minister.26.www.eafit.edu.co/ad-minister

- Bazán, E. (2013) *Plan estratégico basado en inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del nivel primaria de Chepén – 2013*. Universidad César Vallejo, tesis magistral. Chepén.
- Cachón, G. (2008) *El logro organizacional*. Barcelona. Plaza & Janés Editores, S.A.
- Carballo (2005). *Aprender haciendo. Guía para profesores*. Aproximación a los espacios de aprendizaje basados en la acción, la experiencia y el grupo de trabajo y aplicaciones prácticas. Recurso electrónica del II Encuentro sobre experiencias grupales e innovadoras en la docencia universitaria. Madrid: Centro de Estudios Superiores Felipe II, campus Aranjuez, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2341143>
- Correa, H. (2012) *Influencia de la capacitación docente en la educación corporativa en primaria*. Tesis magistral. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Sede Chepén
- Curvelo, G. (2010) *Influencia del método problémico en las habilidades docentes de profesores*. Tesis Magistral. Universidad de Cuba
- Chiavenato, I (2011) *Teoría contingencial* <http://teoriacontingencialteodlaadmi.blogspot.pe/>
- Chiavenato, A. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, ed. Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes*. Informe 45. Lima: Instituto de Pedagogía Popular (IPP).
- De La cruz, M. (2008) *La importancia de las cosas*. Barcelona: Planeta. Recuperado de <http://www.fiuxy.com/ebooks-gratis/2529521-descargar-la-importancia-de-las-cosas-marta-rivera-de-la-cruz-narrativa-pdf-gratis.html>
- Druker (2002), al examinar las investigaciones sobre el desempeño laboral

- Enriquez, L. (2010) *La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de la región Sur-sureste de México* en: *La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas en México*. México: Versión preliminar UNAM – IISUE – CONACYT.
- Feldman, R. D. (2004). *Desarrollo Humano*. (9ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, J. (2010) *La educación corporativa*. Cuarta edición. México: McGraw Hill.
- Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill
- Marín, H. (2012) *Estrategias Gerenciales*. Universidad Abierta Interamericana – Argentina
- Mendoza, V. (2012) *Influencia de la capacitación docente en el desempeño laboral de los docentes de educación primaria*. Tesis magistral. Universidad San Martín de Porres, Lima
- Ministerio de Educación (2016) *Evaluación del Desempeño Docente*. Lima Perú
- Pairaz, J. (2012) *Características del desempeño laboral docente*. Tesis magistral. Universidad de Córdoba – Argentina.
- Robbins, S. (2004) *Teoría del comportamiento humano / organizacional*
<https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>

Rojas, A. (2013) *La Gestión Educativa y el Desempeño Docente de la institución educativa Innova School, Sedes Chorrillos y Ate – 2013*”, Tesis magistral. Universidad César Vallejo - Lima,

Sanchez, F. (2011) *La gestión en una Corporación*, Santa Fe de Bogotá D.C. Grupo editorial latinoamericano, Paulinas

Stoner, J. (1994) *Administración*, Sexta Edición. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México

Toledo, H. (2010) *Influencia entre la educación corporativa y el desempeño de los docentes en Madrid*. Tesis magistral. Universidad de Madrid – España.

Torres, J.(2007) *Una triple alianza para un aprendizaje de calidad*. Madrid. España

Uzcategui, J. (1998) *Emociones Inteligentes, el Manual de la Inteligencia*. Caracas, Venezuela. [Lithopolar](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP7596.pdf). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP7596.pdf>

Weber, M. (2011) *Teoría estructuralista*

<https://www.gestiopolis.com/escuela-estructuralista-y-las-organizaciones-max-weber/>

ANEXOS

FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

(Pre y Post Test)

Fecha: / /2017

FINALIDAD: Obtener información pertinente con respecto a la influencia de la Variable Independiente (Plan de Gerencia Corporativa) en la variable dependiente (Desempeño Docente)

INDICACIONES:

A continuación, le presentamos una relación de ítems para medir el Desempeño Docente. Se le solicita marcar con una X, sólo una de las tres opciones. Se debe tener en cuenta la siguiente escala:

1 Deficiente Regular 2 Bueno 3

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN		
		Bueno	Regular	Deficiente
PLANIFICACIÓN				
01	Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.			
02	Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.			
03	Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.			
04	Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.			
05	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.			
06	Selecciona estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional.			
07	Planifica sus actividades con anticipación.			
08	Planifica la evaluación de los aprendizajes.			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS				
09	Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes.			
10	Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.			
11	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.			
12	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.			
13	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.			
14	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.			
15	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.			
16	Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden lograr o alcanzar.			

17	Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.			
RECURSOS Y MEDIOS Y MATERIALES				
18	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).			
19	Llega puntualmente al aula.			
20	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.			
21	El material es pertinente con el contexto.			
22	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.			
23	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.			
24	Utiliza materiales de su propia elaboración.			
EVALUACIÓN				
25	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.			
26	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.			
27	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.			
28	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.			
29	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.			
30	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.			

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE:

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (Pre y Post Test)

2. AUTOR:

Br. CARRERA PLASENCIA César Erick.

3. PROCEDENCIA O ADAPTACIÓN:

El instrumento fue elaborado por el Br. CARRERA PLASENCIA César Erick, de la Universidad "César Vallejo" y fue validado por la Mg. Ana María Vásquez Castro, en la Sub Sede Chepén, año 2012 y adaptado por la investigadora.

4. TIEMPO DE APLICACIÓN:

El tiempo para el desarrollo de la Ficha de Evaluación de Desempeño Docente es antes y después de aplicar el Plan de Gerencia Corporativa.

5. CONFECCIÓN:

Para confeccionar la Ficha de Evaluación de Desempeño Docente se han considerado cuatro dimensiones: Planificación, Estrategias Metodológicas, Recursos y Medios y Materiales y Evaluación.

-La dimensión Planificación, constituida por 8 ítems.

-La dimensión Estrategias metodológicas constituida por 9 ítems.

-La dimensión Recursos y Medios y Materiales constituida por 7 ítems.

-La dimensión Evaluación constituida por 6 ítems

DIMENSIONES	ITEM	VALORACION
Planificación	1 – 8	8 - 24
Estrategias metodológicas	9 – 17	25 - 51
Recursos y Medios y Materiales	18 – 24	52 - 72
Evaluación	25 - 30	73 - 90

ESCALA	VALORACION
Bueno	71 - 90
Regular	51 - 70
Deficiente	30 - 50

6. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

El instrumento evaluativo (Ficha de Evaluación de Desempeño Docente) se aplicará a los docentes de la I.E. N° 80386 de la ciudad de Chepén.

Se administrará una Ficha de Evaluación de Desempeño Docente como pre y post test a una muestra de 26 docentes.

5. NORMAS PARA LA APLICACIÓN:

1- Instrucciones Generales:

- Antes de aplicar el instrumento de evaluación el investigador realizará lo siguiente:

*Llenado de los datos personales del docente.

5. NORMAS INTERPRETATIVAS:

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Planificación, Estrategias Metodológicas, Recursos y Medios y Materiales y Evaluación, **INSTRUMENTO DE VALIDEZ**

El instrumento, Ficha de Evaluación del Desempeño Docente, es autoría del Br. CARRERA PLASENCIA César Erick, de la Universidad "César Vallejo" y fue validado Mg. Ana María Vásquez Castro, en la Sub Sede Chepén, año 2012.

6. CONFIABILIDAD

La confiabilidad fue determinada mediante la prueba de Alfa de Cronbach

Plan de Gerencia Corporativa”

I. DATOS GENERALES

Nombre del programa : “Plan de Gerencia Corporativa”

Participantes : 26 docentes de institución educativa N° 80386 de Chepén.

Duración :

Objetivo General:

Mejorar la planificación curricular, mediante la aplicación de las estrategias gerenciales: reingeniería y el Benchmarking para mejorar las estrategias metodológicas, usar adecuadamente los recursos y medios y materiales y ejecutar adecuadamente la evaluación curricular.

Objetivos específicos:

- Aplicar estrategias gerenciales educativas orientadas a la gerencia corporativa como Reingeniería y Benchmarking
- Aplicar las técnicas Reingeniería y Benchmarking con la finalidad de mejorar las dimensiones del desempeño docente
- Sustentar y debatir en asamblea general

II. BASE TEÓRICA:

Este programa se sustenta en el enfoque humanista, según Hernández (2010), la gerencia corporativa se concentra en la mejora de la imagen individual para adquirir el objetivo institucional. Está destinado a transmitir información particular del sujeto en el que el individuo exhibe alguna deficiencia ya que trae una visión más extensa y de largo recorrido. La gerencia corporativa ha sido potenciada por una condición inquietante, inquisitiva y progresiva, causada por variables externas, por ejemplo, la globalización, el avance innovador, la competitividad, los cambios rápidos e irregulares que generan impactos en la organización de las asociaciones.

DE igual manera se sustenta en la Teoría estructuralista, según Max Weber (2011) la teoría estructuralista, pretende equilibrar los recursos de la empresa, prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano, abordando aspectos tales como la correspondencia entre la organización formal e informal, entre los objetivos de la organización y los objetivos personales y entre los estímulos materiales y sociales.

También en las teorías de la gestión humanista posiciona a la humanidad por encima de cualquier otro tipo de ideal (Chanlat, 2007) y del comportamiento organizacional, según Robbins Stephen (2004) Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.

Gestión:

Es una laboriosidad, comprendida como un método esencial para lograr algo o resolver un problema, normalmente gerencial o que incluye documentación. La administración es también una disposición de actividades o tareas identificadas con la organización y el curso de una asociación. Esta idea se utiliza para analizar los emprendimientos o, cuando todo está dicho, cualquier tipo de acción que requiera arreglos, mejoras, ejecución y formas de control (Hernández, 2010).

Estrategias gerenciales:

La administración actual en los establecimientos exige enfrentarse a las nuevas dificultades, a los inmensos cambios que ocurren en la naturaleza, a hacer que se acepten nuevos sistemas y modelos de administración. En la actualidad existe lo que podemos llamar globalización que abre avances mecánicos, el desarrollo puede conocerse y ganarse en un breve lapso, debido a las comunicaciones de radiodifusión y los marcos de datos, se eliminan consistentemente y se abrevia un sistema de países interconectados. , los activos que fomentan la globalización son: Internet, la comunicación, el fax, la televisión, entre otros, a lo largo de estas líneas se derrotan los límites de la separación (Marín, 2012).

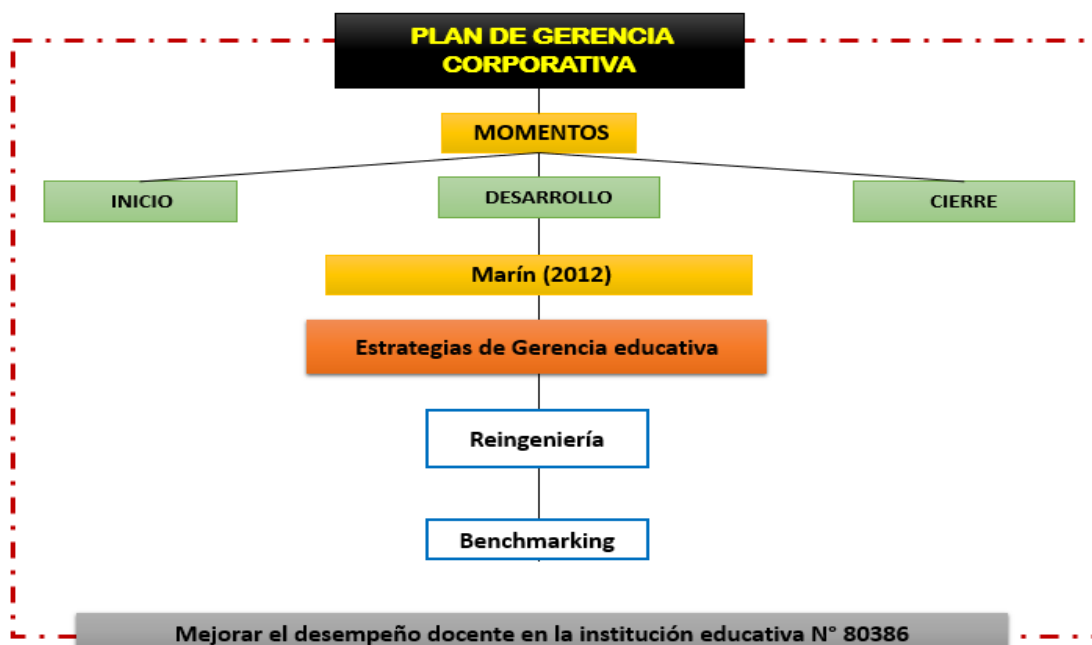
Reingeniería:

La reingeniería se da cuenta de lo que la base instructiva debería hacer, en cuanto a los procedimientos de administración en ese punto: cómo debería hacerlo, pasa por alto lo que es y se concentra en lo que debería ser. Es el mejor enfoque para el cambio es comenzar una vez más, es renunciar ya que hace mucho tiempo se establecieron las técnicas y de nuevo

accidentalmente inspeccionar el trabajo que se requiere para mostrar los estudiantes, y que pueden ser mejores personas más adelante, con mejores lecciones, mejor ejecución, más notable y mejor límite de comprensión en su visión; además de ser más ideal en sus compromisos y tareas para que sean valiosos y de esta manera construir una rentabilidad superior con su visión (Marín, 2012).

Benchmarking

Es un proceso metódico, organizado, formal, sistemático, ordenado, sin escalas y de largo recorrido que sirve para evaluar, comprender, analizar, medir y mirar los mejores archivos de negocios, artículos, administraciones, procedimientos de trabajo, actividades y elementos de esas asociaciones. que consideramos pioneros y que de alguna manera constituyen nuestra aptitud. Benchmarking es un sistema de conocimiento que se utiliza para contrastarnos a nosotros y a la oposición y con aquellas organizaciones que consideramos que son las más aptas para la factura de su magnificencia exhibida en cada una de sus prácticas (Marín, 2012).



III. MÉTODO:

El método que se empleó fue de participación activa donde los participantes fueron los actores principales, interactuando entre pares, mientras la

investigadora actuó como facilitadora y orientadora del plan, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en el programa, se acondicionó el aula adecuadamente y las actividades se programaron de manera variada, estimulante y flexible, adecuándolas al horario, los espacios y las necesidades de los participantes.

IV. EVALUACIÓN:

Las sesiones se evaluaron mediante una escala valorativa.

V. DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

El programa se llevó a cabo en 12 sesiones distribuidas en un mes, desarrollando tres sesiones por semana (lunes, miércoles y viernes) realizando 4 sesiones para la dimensión planificación, 4 para la dimensión ejecución y 4 para la dimensión seguimiento.

Las sesiones se desarrollaron siguiendo el siguiente esquema:

Inicio

Desarrollo

Cierre:

SESIÓN N° 01: Nos identificamos como docentes

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Discutir democráticamente sobre la identidad docente

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	Inicio: <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de la técnica Reingeniería 	10	La voz
	Proceso <ul style="list-style-type: none"> • Se agrupan en equipos de trabajo mediante la técnica numérica. • Eligen un coordinador/a • Reciben hojas informativas sobre el perfil ideal docente • Dialogan en grupo por espacio de 5 minutos. • Cada coordinador (Llamado experto) se coloca delante de la asamblea. • Exponen sucesivamente desde determinados puntos de vista sobre el tema a tratar. • La finalidad es recabar información desde posiciones variadas. • Arriban a conclusiones generales y se comprometen a realizar los cambios (Reingeniería) que se deben hacer. 	30	La voz Computadora Proyector
	Cierre <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Discutir democráticamente sobre la identidad docente

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES												
		Evidencia características propias de la planificación.			Plantea el uso óptimo del tiempo.			Propone alternativas pertinentes a mejorar el desempeño docente			Considera estrategias que involucren las relaciones interpersonales e intrapersonales			
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														

SESIÓN N° 02: Dialogamos sobre lo que significa planificación

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Discutir democráticamente sobre planificación

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de técnica Benchmarking 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se agrupan en equipos de trabajo mediante la técnica numérica. • Eligen un coordinador/a • Reciben hojas informativas sobre la importancia de la planificación • Dialogan en grupo por espacio de 5 minutos. • Cada coordinador (Llamado experto) se coloca delante de la asamblea. • Arriban a conclusiones generales, comparando la planificación con las de otras instituciones (Benchmarking) 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Discutir democráticamente sobre planificación

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES												
		Evidencia características propias de la planificación.			Plantea el uso óptimo del tiempo.			Propone alternativas pertinentes a mejorar el desempeño docente			Considera estrategias que involucren las relaciones interpersonales e intrapersonales			
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														

SESIÓN N° 03: Consideramos mejorar nuestra planificación

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Discutir democráticamente sobre cómo mejorar nuestra planificación

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de técnica Benchmarking 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se agrupan en equipos de trabajo mediante la técnica numérica. • Eligen un coordinador/a • Reciben hojas informativas sobre la importancia de mejorar la planificación de nuestro trabajo • Dialogan en grupo por espacio de 5 minutos. • Cada coordinador (Llamado experto) se coloca delante de la asamblea. • Arriban a conclusiones generales comparando la planificación con las de otras instituciones con la finalidad de mejorar (Benchmarking) 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:


- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Discutir democráticamente sobre cómo mejorar nuestra planificación

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Evidencia características propias de la planificación.			Plantea el uso óptimo del tiempo.			Propone alternativas pertinentes a mejorar el desempeño docente			Considera estrategias que involucren las relaciones interpersonales e intrapersonales		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

SESIÓN N° 04: Nos comprometemos a mejorar nuestra planificación

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Acordar compromisos para mejorar su planificación

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de técnica Benchmarking 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualizan el video: El compromiso como valor: <div data-bbox="429 891 970 1176" style="border: 1px solid red; padding: 5px; text-align: center;">  </div> <p>https://www.youtube.com/watch?v=mEln6KnHrlg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se agrupan en equipos de trabajo mediante la técnica numérica. • Eligen un coordinador/a • Dialogan en grupo por espacio de 5 minutos sobre el contenido del video. • Cada coordinador (Llamado experto) se coloca delante de las asamblea. • Arriban a conclusiones generales comparando la planificación con las de otras instituciones comprometiéndonos a mejorar nuestra planificación (Benchmarking) 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Acordar compromisos para mejorar su planificación

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES												
		Evidencia características propias de la planificación.			Plantea el uso óptimo del tiempo.			Propone alternativas pertinentes a mejorar el desempeño docente			Considera estrategias que involucren las relaciones interpersonales e intrapersonales			
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														

SESIÓN N° 05: Conocemos sobre la ejecución de las actividades planificadas

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Acordar compromisos para mejorar la ejecución de las actividades planificadas

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de la técnica Reingeniería 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben indagar, por 8 minutos, sobre la ejecución de las actividades programadas. • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos de cómo reprogramar las actividades con la finalidad de mejorarlas (Reingeniería). 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Acordar compromisos para mejorar la ejecución de las actividades planificadas

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Plantea actividades organizadas según el grado de complejidad.			Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias.			Presenta alternativas para mejorar las acciones			-Promueve estrategias participativas		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

SESIÓN N° 06: Identificamos técnicas específicas para mejorar la ejecución de las actividades planificadas

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Identificar técnicas específicas para mejorar la ejecución de las actividades planificadas

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	Inicio: <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de la técnica Reingeniería 	10	La voz
	Proceso <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben indagar, por 8 minutos, sobre las técnicas específicas para mejorar la ejecución de las actividades planificadas. • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado Técnicas para mejorar la ejecución de las actividades, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos de cómo reprogramar estrategias y técnicas específicas para mejorar la ejecución de las actividades planificadas (Reingeniería). 	30	La voz Computadora Proyector
	Cierre <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Identificar técnicas específicas para mejorar la ejecución de las actividades planificadas

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Plantea actividades organizadas según el grado de complejidad.			Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias.			Presenta alternativas para mejorar las acciones			-Promueve estrategias participativas		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

SESIÓN N° 07: Caracterizamos nuestra ejecución de las actividades planificadas en la institución educativa

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Caracterizar la ejecución de las actividades planificadas en la institución educativa

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el desarrollo de la técnica Benchmarking 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben indagar, por 8 minutos, identificando las características más importantes de la ejecución de las actividades planificadas en la institución educativa • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos, considerando la caracterización realizada, para mejorar la ejecución de las actividades planificadas comparando con otra institución educativa (Benchmarking). 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:


- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Caracterizar la ejecución de las actividades planificadas en la institución educativa

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Plantea actividades organizadas según el grado de complejidad.			Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias.			Presenta alternativas para mejorar las acciones			-Promueve estrategias participativas		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

SESIÓN N° 08: Reflexionamos sobre nuestro trabajo en la institución educativa

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Reflexionar sobre el trabajo de ejecución de actividades en la institución educativa

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad explicando el proceso Benchmarking 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualizan el video: Actitud y compromiso  <p><small>Actitud y compromiso</small> https://www.youtube.com/watch?v=6op1YAkyCf4</p> <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben dialogar, por 8 minutos, sobre el video visualizado • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos, reflexionado sobre el trabajo desplegado en otra institución educativa para mejorar nuestro trabajo Benchmarking. 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:


- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Reflexionar sobre el trabajo de ejecución de actividades en la institución educativa

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES												
		Plantea actividades organizadas según el grado de complejidad.			Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias.			Presenta alternativas para mejorar las acciones			-Promueve estrategias participativas			
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														

SESIÓN N° 09: Indagan sobre lo que significa la supervisión y seguimiento

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Indagar sobre supervisión y seguimiento

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de la técnica Benchmarking 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualizan el video: Supervisión <div style="text-align: center;">  <p>https://www.youtube.com/watch?v=VIzoNny9vs</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben dialogar, por 8 minutos, sobre el video visualizado • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos, reflexionado sobre la supervisión y seguimiento en otra institución educativa para mejorar el trabajo en la escuela (Benchmarking). 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:


- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Indagar sobre supervisión y seguimiento

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Plantea indicadores pertinentes.			Especifica técnicas e instrumentos de evaluación.			Cumple con los plazos establecidos			Considera acciones de retroalimentación		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

SESIÓN N° 10: Describimos la supervisión y seguimiento que se realiza en nuestra institución educativa

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Describir la supervisión y seguimiento en la institución educativa

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de la técnica Benchmarking 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualizan el video: Supervisión Escolar  <p>https://www.youtube.com/watch?v=t1VWm_mquflbM</p> <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben dialogar, por 8 minutos, sobre el video visualizado • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos, reflexionado sobre la supervisión que se da en otra institución educativa con la finalidad de mejorar en nuestra escuela (Benchmarking). 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:


- Ejecutar la técnica grupal “Benchmarking”.
- Describir la supervisión y seguimiento en la institución educativa

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Plantea indicadores pertinentes.			Especifica técnicas e instrumentos de evaluación.			Cumple con los plazos establecidos			Considera acciones de retroalimentación		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

SESIÓN N° 11: Planteamos estrategias y técnicas para mejorar la supervisión y seguimiento que se realiza en nuestra institución educativa

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Plantear estrategias y técnicas para mejorar la supervisión y seguimiento

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de la técnica Reingeniería 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualizan el video: Cómo asesorar a los docentes <div style="text-align: center;">  </div> <p>https://www.youtube.com/watch?v=hXYd4maZcy0</p> <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben dialogar, por 8 minutos, sobre el video visualizado • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos, reflexionado sobre la forma de mejorar la supervisión y seguimiento y proponiendo cambios de mejora (Reingeniería). 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:


- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Plantear estrategias y técnicas para mejorar la supervisión y seguimiento

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Plantea indicadores pertinentes.			Especifica técnicas e instrumentos de evaluación.			Cumple con los plazos establecidos			Considera acciones de retroalimentación		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

SESIÓN N° 12: Trabajamos por una meta común

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Plantear estrategias para trabajar por una meta común

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciamos la sesión con las actividades permanentes del plan (Saludo oración, indicaciones). Luego, se pregunta: • Se explica el propósito de la actividad y el proceso de la técnica Reingeniería 	10	La voz
	<p>Proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualizan el video: Trabajo cooperativo con una meta común <div style="text-align: center;">  </div> <p>https://www.youtube.com/watch?v=CgBAo_JnUkk</p> <ul style="list-style-type: none"> • La investigadora escoge a 3 participantes que destaquen por su participación y conocimiento. • Les comunica que deben dialogar, por 8 minutos, sobre el video visualizado • Los tres participantes escogidos brindarán una “conferencia” sobre el tema tratado, la moderadora será la investigadora. • La asamblea podrá participar en la ronda de preguntas, que pueden ser dirigidas u de respuesta voluntaria por parte de los conferencistas. • Arriban a conclusiones generales • Asumen acuerdos, reflexionado sobre la forma de trabajar cooperativamente por una meta en común haciendo una autoevaluación y proponiendo cambios para mejorar el trabajo cooperativo (Reingeniería). 	30	La voz Computadora Proyector
	<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les evalúa mediante una escala valorativa 	10	La voz Hoja impresa

LISTA DE COTEJOS

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica grupal “reingeniería”.
- Plantear estrategias para trabajar por una meta común

N° de Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES											
		Plantea indicadores pertinentes.			Especifica técnicas e instrumentos de evaluación.			Cumple con los plazos establecidos			Considera acciones de retroalimentación		
		SI	NO	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV	NO	SI	AV
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													

NORMALIDAD

PRUEBA DE NORMALIDAD			
DESEMPEÑO DOCENTE	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test	0.954	26	0.293
Pos test	0.981	26	0.901
Diferencia	0.827	26	0.001

VALIDEZ DE AIKEN

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Planificación	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	7	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	8	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Estrategias metodológicas	9	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	10	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	11	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	14	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	15	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	16	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
Recursos Medios y Materiales	18	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	22	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	23	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Evaluación	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	29	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz

	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Planificación	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	5	2	2	2	3	3	12	0.80	Aceptable validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Estrategias metodolóógicas	9	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Recursos medios y materiales	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	20	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Evaluación	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz

	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	30	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	0.97	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Planificación	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Estrategias metodológicas	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	16	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Recursos. Medios y materiales	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Evaluación	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	28	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	30	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	0.98	Fuerte validéz

MATRIZ DE CONSISTENCIA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PROBLEMA 3 DE ESTUDIO	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA Y DISEÑO	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿De qué manera el plan de gestión corporativa mejora el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017?	<p>H1: El plan de gestión corporativa mejora significativamente el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017</p> <p>H0: El plan de gestión corporativa no mejora significativamente el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017</p>	<p>GENERAL: Determinar cómo del plan de gestión corporativa mejora el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 80386, antes de la aplicación del plan de gestión corporativa. • Diseñar el plan de gestión 	<p>MÉTODO Cuantitativo experimental</p> <p>DISEÑO</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">G: O₁ - X - O₂</div>	<p>Plan de gestión corporativa</p>	<p>Conjunto de acciones de entrenamiento y educación para desarrollar las habilidades de autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales, en función a la administración corporativa (Uzcategui, 1998).</p>	<p>Conjunto de acciones de habilidades administrativas a desarrollar con los docentes de la institución educativa N° 80386 de Chepén, en base a las dimensiones planificación, ejecución y evaluación, evaluadas mediante una guía de observación.</p>	D1 Planificación	• Coherencia en la planificación	Evidencia características propias de la planificación. Plantea el uso óptimo del tiempo. Propone alternativas pertinentes a mejorar el desempeño docente. Considera estrategias que involucren las relaciones interpersonales e intrapersonales	Ordinal
							D2 Ejecución	• Actividades pertinentes al plan	Plantea actividades organizadas según el grado de complejidad. Considera, con pertinencia, sujetos, procesos y estrategias. Presenta alternativas para mejorar las acciones	

		corporativa para mejorar el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.						Promueve estrategias participativas	
		<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el plan de gestión corporativa para mejorar el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017. 				D3 Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Control y orientación 	<p>Plantea indicadores pertinentes</p> <p>Especifica técnicas e instrumentos de evaluación</p> <p>Cumple con los plazos establecidos.</p> <p>Considera acciones de retroalimentación</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 80386, después de la aplicación del plan de gestión corporativa 	Desempeño Docente	Grado referido a la habilidad docente en el aula, abocado a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. (Ministerio de Educación 2016).	Nivel de rendimiento docente, evaluado a través una escala para el desempeño, a través de sus dimensiones Planificación curricular, estrategias metodológicas, recursos medios y materiales y evaluación	D1 Planificación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica con anticipación, preparando materiales, organizando el aula de manera pertinente. 	<p>Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.</p> <p>Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.</p> <p>Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.</p> <p>Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.</p>	Ordinal
							<ul style="list-style-type: none"> • Anticipa la enseñanza de forma 	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.	

							<p>pedagógica optimizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus alumnos, revisando la programación curricular cotidianamente.</p>	<p>Selecciones estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional Planifica sus actividades con anticipación. Planifica la evaluación de los aprendizajes.</p>	
						<p>D2 Estrategias metodológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hace una atmósfera útil para el aprendizaje, la concurrencia equitativa y la experiencia de variedad decente. 	<p>Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes. Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc. Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados. Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados. Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.</p>	

								<p>Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.</p> <p>Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.</p> <p>Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.</p> <p>Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.</p>
						D3 Recursos medios y materiales	<ul style="list-style-type: none"> Se ocupa del tiempo y los recursos disponibles para instruir. 	<p>Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).</p> <p>Llega puntualmente al aula.</p> <p>Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación</p>

								de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.	
								El material es pertinente con el contexto. Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto. El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje. Utiliza materiales de su propia elaboración.	
							D4 Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Adecua adecuadamente los medios y materiales. • Evalúa cotidianamente el aprendizaje considerando las competencias previstas. 	<p>Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos. Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes. Aplica instrumentos de evaluación</p>

									previstos en la sesión de aprendizaje.
								<ul style="list-style-type: none"> Registra los progresos y actuaciones del estudiante. 	<p>Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.</p> <p>Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.</p> <p>Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.</p>

I.E N° 80386 CHEPÉN





IMAGEN 1: Instructivo para llenado de la ficha de evaluación de desempeño docente.



IMAGEN 2: Llenado de la ficha de evaluación de desempeño docente. (*Post Test*).



IMAGEN 3: Instructivo para llenado de la ficha de evaluación de desempeño docente.



IMAGEN 4: Llenado de la ficha de evaluación de desempeño docente. (*Post Test*).



IMAGEN 5: Instructivo para llenado de la ficha de evaluación de desempeño docente.



IMAGEN 6: Llenado de la ficha de evaluación de desempeño docente. (*Post Test*).

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

La directora de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la docente: **Paucar Ortiz, Rayza Rosmery** maestrante de la Universidad “Cesar Vallejo”, donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, a la docente:

Paucar Ortiz, Rayza Rosmery

Aplicar el proyecto de tesis titulado: “**Plan de gerencia corporativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386. Chepén - 2017**”, en la institución que gestiono.

Chepén, octubre de 2017



Lesly E. Angulo Garrasque
Dra. LESLY E. ANGULO GARRASQUE
DIRECTORA
I.E. N° 80386
CHEPÉN

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

La directora de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

CONSTANCIA

Que la docente: Paucar Ortiz Rayza Rosmery, maestrante de la Universidad “Cesar Vallejo”, aplicó su Proyecto de Tesis titulado: “Plan de gerencia corporativa en el desempeño docente de la institución educativa N° 80386. Chepén - 2017”, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Chepén, diciembre de 2017




Dra. LESLY E. ANGILO ARRASCUE
DIRECTORA
I.E. N° 80386
CHEPÉN

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



FICHA TÉCNICA

Nombre: Ficha de evaluación del desempeño docente

Autor: Br. César Erick Carrera Plasencia

Adaptación: Rayza Rosmery Paucar Ortiz.

Aplicación: Individual, colectivo.

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80386 de Chepén

Duración: 45 minutos

Objetivo: Identificar el nivel del desempeño docente en la I.E. N° 80386

Este instrumento recoge los aportes del Ministerio de Educación (2016) pues considera que el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Planificación curricular: Viene a ser la programación que realizan los docentes en base al currículo nacional con la finalidad de optimizar la ejecución curricular, esta se da a largo plazo (programación anual) y a corto plazo (programación de unidades didácticas)

Estrategias metodológicas: Son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza aprendizaje.

Recursos y medios y materiales: Son aquellos recursos, instrumentos, herramientas que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizados por el alumno, maestro. Permiten la adquisición de habilidades, destrezas del alumno, consolida los aprendizajes previos y estimulan la fusión de los sentidos.

Evaluación: Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas educativas.

FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

(Pre y Post Test)

Nombres y Apellidos:

I.E:

Fecha: / /2017

FINALIDAD: Obtener información pertinente con respecto a la influencia de la Variable Independiente (Plan de Gerencia Corporativa) en la variable dependiente (Desempeño Docente)

INDICACIONES:

A continuación, le presentamos una relación de ítems para medir el Desempeño Docente.

Se le solicita marcar con aspa, sólo una de las tres opciones.

Se debe tener en cuenta la siguiente escala:

1 Deficiente Regular 2 Bueno 3

N°	INDICADORES	VALORACION		
		Bueno	Regular	Deficiente
PLANIFICACIÓN				
01	Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.			
02	Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.			
03	Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.			
04	Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.			
05	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.			
06	Selecciona estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional.			
07	Planifica sus actividades con anticipación.			
08	Planifica la evaluación de los aprendizajes.			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS				
09	Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes.			
10	Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.			
11	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.			
12	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.			
13	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.			

14	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.			
15	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.			
16	Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.			
17	Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.			
RECURSOS Y MEDIOS Y MATERIALES				
18	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).			
19	Llega puntualmente al aula.			
20	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.			
21	El material es pertinente con el contexto.			
22	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.			
23	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.			
24	Utiliza materiales de su propia elaboración.			
EVALUACIÓN				
25	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.			
26	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.			
27	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.			
28	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.			
29	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.			
30	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.			

18	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).			
19	Llega puntualmente al aula.			
20	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.			
21	El material es pertinente con el contexto.			
22	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.			
23	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.			
24	Utiliza materiales de su propia elaboración.			
EVALUACIÓN				
25	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.			
26	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.			
27	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.			
28	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.			
29	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.			
30	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.			

DIMENSIONES	ITEM	VALORACION
Planificación	1 – 8	8 - 24
Estrategias metodológicas	9 – 17	25 - 51
Recursos y Medios y Materiales	18 – 24	52 - 72
Evaluación	25 - 30	73 - 90

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de evaluación del desempeño docente". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: JENNY VICTORIA FIGUEROA CUÑE

Profesión: DOCENTE

Grado académico: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Afiliación institucional: I.E. "CARLOS A. OLIVARES" - CHEPÉN

Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 10 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Ficha de evaluación del desempeño docente

Autores:

César Erick Carrera Plasencia

Adaptación:

Rayza Rosmery Paucar Ortiz.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Ficha de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 80386, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80386 de Chepén

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este instrumento recoge los aportes del Ministerio de Educación (2016) pues considera que el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Planificación curricular: Viene a ser la programación que realizan los docentes en base al currículo nacional con la finalidad de optimizar la ejecución curricular, esta se da a largo plazo (programación anual) y a corto plazo (programación de unidades didácticas)

Estrategias metodológicas: Son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza aprendizaje.

Recursos y medios y materiales: Son aquellos recursos, instrumentos, herramientas que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizados por el alumno, maestro. Permiten la adquisición de habilidades, destrezas del alumno, consolida los aprendizajes previos y estimulan la fusión de los sentidos.

Evaluación: Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas educativas.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación curricular

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Planificación curricular

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica con anticipación, preparando materiales, organizando el aula de manera pertinente.	Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.	4	4	4	
	Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.	3	4	4	
	Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.	4	4	3	
	Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.	4	4	4	
	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.	4	3	4	
Anticipa la enseñanza de forma pedagógica optimizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus alumnos, revisando la programación curricular cotidianamente.	Selecciona estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional	3	4	4	
	Planifica sus actividades con anticipación.	4	4	4	
	Planifica la evaluación de los aprendizajes.	3	4	4	

Segunda Dimensión: Estrategias metodológicas

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Estrategias metodológicas

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Hace una atmósfera útil para el aprendizaje, concurren equitativa y la experiencia de variedad docente.	Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes.	4	3	4	
	Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.	3	4	4	
	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.	4	3	4	
	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	3	4	4	
Llevar a cabo el procedimiento de exposición con predominio de la sustancia disciplinaria y la utilización de metodologías y activos aplicables.	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	4	4	4	
	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	3	4	4	
	Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándole altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.	4	4	3	
	Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.	4	4	4	

Tercera Dimensión: Recursos y medios y materiales

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Recursos y medios y materiales


Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se ocupa del tiempo y los recursos disponibles para instruir.	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).	4	4	4	
	Llega puntualmente al aula.	4	3	4	
	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.	4	4	3	
Adecua adecuadamente los medios y materiales.	El material es pertinente con el contexto.	3	4	4	
	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.	4	4	4	
	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.	3	4	4	
	Utiliza materiales de su propia elaboración.	4	4	4	

Cuarto Dimensión: Evaluación

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Evaluación

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evalúa cotidianamente el aprendizaje considerando las competencias previstas.	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.	4	4	4	
	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	3	4	4	
	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Registra los progresos y actuaciones del estudiante.	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.	4	3	4	
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	3	4	4	
	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	4	4	3	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura:

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de evaluación del desempeño docente". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Ana María Jásquez Castro
 Profesión: Profesora
 Grado académico: Maestro en Administración de la Educación
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 5 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Ficha de evaluación del desempeño docente

Autores:

César Erick Carrera Plasencia

Adaptación:

Rayza Rosmery Paucar Ortiz.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Ficha de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 80386, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80386 de Chepén

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este instrumento recoge los aportes del Ministerio de Educación (2016) pues considera que el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Planificación curricular: Viene a ser la programación que realizan los docentes en base al currículo nacional con la finalidad de optimizar la ejecución curricular, esta se da a largo plazo (programación anual) y a corto plazo (programación de unidades didácticas)

Estrategias metodológicas: Son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza aprendizaje.

Recursos y medios y materiales: Son aquellos recursos, instrumentos, herramientas que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizados por el alumno, maestro. Permiten la adquisición de habilidades, destrezas del alumno, consolida los aprendizajes previos y estimulan la fusión de los sentidos.

Evaluación: Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas educativas.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación curricular

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Planificación curricular

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica con anticipación, preparando materiales, organizando el aula de manera pertinente.	Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.	4	4	4	
	Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.	4	4	4	
	Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.	4	4	4	
	Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.	4	4	4	
	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.	4	3	4	
Anticipa la enseñanza de forma pedagógica optimizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus alumnos, revisando la programación curricular cotidianamente.	Selecciona estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional	4	4	4	
	Planifica sus actividades con anticipación.	4	4	4	
	Planifica la evaluación de los aprendizajes.	4	4	4	
		4	4	4	

Tercera Dimensión: Recursos y medios y materiales

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Recursos y medios y materiales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se ocupa del tiempo y los recursos disponibles para instruir.	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).	4	4	4	
	Llega puntualmente al aula.	4	4	4	
	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.	4	4	4	
Adecua adecuadamente los medios y materiales.	El material es pertinente con el contexto.	4	4	4	
	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.	4	4	4	
	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	Utiliza materiales de su propia elaboración.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Estrategias metodológicas

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Estrategias metodológicas

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Hace una atmósfera útil para el aprendizaje, concurrencia equitativa y la experiencia de variedad docente.	Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes.	4	4	4	
	Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.	4	4	4	
	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.	4	4	4	
	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	4	4	4	
Llevar a cabo el procedimiento de exposición con predominio de la sustancia disciplinaria y la utilización de metodologías y de activos aplicables.	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	4	4	4	
	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	4	4	4	
	Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.	3	4	4	
	Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.	4	4	4	

Cuarto Dimensión: Evaluación

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Evaluación

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evalúa cotidianamente el aprendizaje considerando competencias previstas.	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.	4	4	4	
	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Registra los progresos y actuaciones del estudiante.	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.	4	4	4	
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Firma de evaluador: Ana Vásquez

Número de colegiatura:

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

Es Válido

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de evaluación del desempeño docente". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Gerardo Antonio Berrea Quiroz
 Profesión: Docente
 Grado académico: Magister en Administración de la Educación
 Afiliación institucional: _____
 Área de experiencia profesional: Educ. Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 25 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Ficha de evaluación del desempeño docente

Autores:

César Erick Carrera Plasencia

Adaptación:

Rayza Rosmery Paucar Ortiz.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Ficha de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 80386, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80386 de Chepén

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

III. BASE TEORICA DEL INSTRUMENTO

Este instrumento recoge los aportes del Ministerio de Educación (2016) pues considera que el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Planificación curricular: Viene a ser la programación que realizan los docentes en base al currículo nacional con la finalidad de optimizar la ejecución curricular, esta se da a largo plazo (programación anual) y a corto plazo (programación de unidades didácticas)

Estrategias metodológicas: Son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza aprendizaje.

Recursos y medios y materiales: Son aquellos recursos, instrumentos, herramientas que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizados por el alumno, maestro. Permiten la adquisición de habilidades, destrezas del alumno, consolida los aprendizajes previos y estimulan la fusión de los sentidos.

Evaluación: Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas educativas.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación curricular

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Planificación curricular

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica con anticipación, preparando materiales, organizando el aula de manera pertinente.	Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.	4	4	4	
	Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.	4	4	4	
	Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.	4	4	4	
	Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.	4	4	4	
Anticipa la enseñanza de forma pedagógica optimizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus alumnos, revisando la programación curricular cotidianamente.	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.	4	3	4	
	Selecciona estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional.	4	4	4	
	Planifica sus actividades con anticipación.	4	4	4	
	Planifica la evaluación de los aprendizajes.	4	4	4	

Tercera Dimensión: Recursos y medios y materiales

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Recursos y medios y materiales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se ocupa del tiempo y los recursos disponibles para instruir.	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).	4	4	4	
	Llega puntualmente al aula.	4	4	4	
	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.	4	4	4	
Adecua adecuadamente los medios y materiales.	El material es pertinente con el contexto.	4	4	4	
	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.	4	4	4	
	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	Utiliza materiales de su propia elaboración.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Estrategias metodológicas

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Estrategias metodológicas

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Hace una atmósfera del para el aprendizaje, concurrencia equitativa y la experiencia de variedad docente.	Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes.	4	4	4	
	Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.	4	4	4	
	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.	4	4	4	
	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	3	4	4	
Llevar a cabo el procedimiento de exposición con predominio de la sustancia disciplinaria y la utilización de metodologías y activos aplicables.	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	4	4	4	
	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	4	4	4	
	Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.	4	4	4	
	Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.	4	4	4	

Cuarto Dimensión: Evaluación

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Evaluación

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evalúa cotidianamente el aprendizaje considerando las competencias previstas.	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.	4	4	4	
	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	3	4	4	
	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Registra los progresos y actuaciones del estudiante.	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.	4	4	4	
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura:

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

El instrumento es buena

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de evaluación del desempeño docente". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Luz Del Carmen Paucar Castro
 Profesión: Docente
 Grado académico: Maestro en Psicología Educativa
 Afiliación institucional: I. E. N° 80394
 Área de experiencia profesional: Docente de Nivel Primaria
 Tiempo de experiencia profesional: 25 Años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Ficha de evaluación del desempeño docente

Autores:

César Erick Carrera Plasencia

Adaptación:

Rayza Rosmery Paucar Ortiz.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Ficha de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 80386, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80386 de Chepén

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este instrumento recoge los aportes del Ministerio de Educación (2016) pues considera que el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Planificación curricular: Viene a ser la programación que realizan los docentes en base al currículo nacional con la finalidad de optimizar la ejecución curricular, esta se da a largo plazo (programación anual) y a corto plazo (programación de unidades didácticas)

Estrategias metodológicas: Son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza aprendizaje.

Recursos y medios y materiales: Son aquellos recursos, instrumentos, herramientas que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizados por el alumno, maestro. Permiten la adquisición de habilidades, destrezas del alumno, consolida los aprendizajes previos y estimulan la fusión de los sentidos.

Evaluación: Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas educativas.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación curricular

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Planificación curricular

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica anticipación, preparando materiales, organizando el aula de manera pertinente.	Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.	4	4	4	
	Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.	3	4	4	
	Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.	4	4	4	
	Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.	4	3	4	
Anticipa la enseñanza de forma pedagógica optimizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus alumnos, revisando la programación curricular cotidianamente.	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.	4	4	3	
	Selecciona estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional.	4	4	4	
	Planifica sus actividades con anticipación.	3	4	4	
	Planifica la evaluación de los aprendizajes.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Estrategias metodológicas

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Estrategias metodológicas

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Hace una atmósfera amigable para el aprendizaje, concurrencia equitativa y la experiencia de variedad docente.	Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes.	3	4	4	
	Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.	4	4	4	
	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	3	4	4	
	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.	4	4	4	
	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	4	4	3	
	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	3	4	4	
Llevar a cabo el procedimiento de exposición con predominio de la sustancia y la utilización de metodologías activas aplicables.	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	4	4	3	
	Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.	4	4	4	
	Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.	3	4	4	

Tercera Dimensión: Recursos y medios y materiales

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Recursos y medios y materiales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se ocupa del tiempo y los recursos disponibles para instruir.	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).	3	4	4	
	Llega puntualmente al aula.	4	4	4	
	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.	4	3	4	
	El material es pertinente con el contexto.	4	4	4	
Adecua adecuadamente los medios y materiales.	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.	3	4	4	
	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.	4	4	3	
	Utiliza materiales de su propia elaboración.	4	4	4	

Cuarto Dimensión: Evaluación

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Evaluación

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evalúa cotidianamente el aprendizaje considerando las competencias previstas.	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.	4	4	4	
	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	4	3	4	
	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Registra los progresos y actuaciones del estudiante.	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.	4	4	3	
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	4	3	4	

Firma de evaluador: 
 Número de colegiatura: 26.8737

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

.....

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ficha de evaluación del desempeño docente". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: WALTER OSWALDO FLORES SÁNCHEZ
 Profesión: DOCENTE
 Grado académico: MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 Afiliación institucional: I.E. "SAN JOSÉ"
 Área de experiencia profesional: MATEMÁTICA
 Tiempo de experiencia profesional: 27 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Ficha de evaluación del desempeño docente

Autores:

César Erick Carrera Plasencia

Adaptación:

Rayza Rosmary Paucar Ortiz.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El instrumento Ficha de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 80386, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 80386 de Chepén

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 45 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este instrumento recoge los aportes del Ministerio de Educación (2016) pues considera que el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Planificación curricular: Viene a ser la programación que realizan los docentes en base al currículo nacional con la finalidad de optimizar la ejecución curricular, esta se da a largo plazo (programación anual) y a corto plazo (programación de unidades didácticas)

Estrategias metodológicas: Son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza aprendizaje.

Recursos y medios y materiales: Son aquellos recursos, instrumentos, herramientas que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizados por el alumno, maestro. Permiten la adquisición de habilidades, destrezas del alumno, consolida los aprendizajes previos y estimulan la fusión de los sentidos.

Evaluación: Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas educativas.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación curricular

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Planificación curricular

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica anticipación, preparando materiales, organizando el aula de manera pertinente.	Cuenta con información sobre las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje.	4	4	4	
	Diversifica los contenidos en función de las características del contexto.	4	4	4	
	Organiza en su programación las actividades de aprendizaje considerando el uso de los medios didácticos y la TIC.	4	4	4	
	Incorpora estrategias de enseñanza adecuadas a las características de sus estudiantes.	4	3	4	
Anticipa la enseñanza de forma pedagógica optimizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus alumnos, revisando la programación curricular cotidianamente.	Formula metas de aprendizaje claras, secuenciadas y adecuadas.	4	4	4	
	Selecciona estrategias y técnicas de evaluación acordes con el proyecto curricular institucional.	4	4	4	
	Planifica sus actividades con anticipación.	3	4	4	
	Planifica la evaluación de los aprendizajes.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Estrategias metodológicas

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Estrategias metodológicas

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Hace una atmósfera útil para el aprendizaje, concurrenencia equitativa y la experiencia variedad docente.	Propone acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes.	4	4	4	
	Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.	4	4	4	
	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.	4	4	4	
	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	4	3	4	
	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	3	4	4	
Llevar a cabo el procedimiento de exposición con predominio de la sustancia disciplinaria y la utilización de metodologías y activos aplicables.	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	4	4	4	
	Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos, expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.	4	4	4	
	Ejecuta estrategias para promover en los estudiantes la metacognición ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo hicieron? ¿Cómo demuestran que aprendieron?, etc.	4	4	4	

Tercera Dimensión: Recursos y medios y materiales

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Recursos y medios y materiales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se ocupa del tiempo y los recursos disponibles para instruir.	Distribuye el tiempo adecuadamente (tiempo de exposición y el resto del mismo para las actividades que los alumnos realizan en la clase).	4	4	4	
	Llega puntualmente al aula.	4	4	4	
	Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.	4	4	4	
Adecua adecuadamente los medios y materiales.	El material es pertinente con el contexto.	4	4	4	
	Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.	4	4	4	
	El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad y sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	Utiliza materiales de su propia elaboración.	4	4	4	

Cuarto Dimensión: Evaluación

Objetivo:

Identificar el nivel del desempeño docente en la dimensión: Evaluación

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evalúa cotidianamente el aprendizaje considerando competencias previstas.	Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos.	4	4	4	
	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad de aprendizaje que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
	Aplica instrumentos de evaluación previstos en la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Registra los progresos y actuaciones del estudiante.	Informa oportunamente a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes verificar sus logros de aprendizaje.	3	4	4	
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura:

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

