



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL
EVAM PARA LA MEJORA CONTÍNUA DEL SERVICIO EDUCATIVO
EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE
EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTOR

Mg. PASTOR IZQUIERDO SUAREZ

ASESORA

Dra. ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CHICLAYO – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dra. BERTILA HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ.
PRESIDENTE

.....
Dr. FÉLIX DÍAZ TAMAY
SECRETARIO

.....
Dra. CRISTINA MOLINA CARRASCO
VOCAL

DECLARACION JURADA

Yo, Pastor Izquierdo Suárez, egresado del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar vallejos SAC. Chiclayo. Identificado con DNI N° 33828579

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy Autor de la Tesis titulado **“PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016”** la misma que presento para optar el grado de DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.
2. La tesis presentada es auténtico siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas,
3. Las tesis presentada no atenta contra derecho de terceros,
4. La tesis no ha sido publicada, no presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional,
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera derivarse de ello. Así mismo por la presente me comprometo asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo. Por lo que LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes ello conforme a la ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 26 de Noviembre de 2017



Pastor Izquierdo Suárez
DNI: 33826579

DEDICATORIA

Biblia Reyna, Valera (1960) Nuevo Testamento, afirma que:

“CRISTO, ES PODER Y SABIDURÍA DE DIOS (I Corintios 1:18)”

“Porque la palabra de la cruz es locura a los que se pierden; pero a los que se salvan, esto es, a nosotros, es poder de Dios”. **(p.1429)**

“SALVOS POR GRACIA (Efesios 2:8 - 10)”

(8) “Porque por gracia sois salvos por medio de la fe; y esto no de vosotros, pues es don de Dios;” **(9)** “no por obras, para que nadie se gloríe.” **(10)** “Porque somos hechura suya, creados en Cristo Jesús para buenas obras, las cuales Dios preparó de antemano para que anduviésemos en ellas.” **(p.1468)**

AGRADECIMIENTO

Izquierdo, Pastor (2016) agradece a:

Jesucristo, por concederme la sapiencia necesaria para distinguir el verdadero conocimiento en busca de la seriedad científica, para lograr mejores avances en el campo de la gestión pública.

A la Universidad “César Vallejo” especialmente a la Escuela de Posgrado y todos sus educadores por la oportunidad de desarrollarme profesionalmente para brindar una educación de calidad día a día a mis estudiantes y así poder mejorar su estatus en esta nueva sociedad.

A la Asesora Dra. CRISTINA MOLINA CARRASCO, por su gran nobleza, brindándome la ocasión de acudir a su experiencia y sabiduría intelectual para la realización de este trabajo con un estado de autonomía, libertad y apego en bien de la mejora de los aprendizajes.

Un extensivo reconocimiento a cuantas personalidades que de algún modo, ayudaron a la elaboración y puesta en marcha esta investigación.

El Autor

PRESENTACIÓN

Distinguidos integrantes del jurado calificador:

Según los procedimientos para el desarrollo y sustentación de tesis de la Escuela de posgrado de la Universidad “**César Vallejo**”, y cumpliendo con todo lo estipulado en su reglamento, presento el trabajo de investigación denominado: “Propuesta de Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM” para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, Periodo 2016”.

La investigación elaborada obedece principalmente a la necesidad de la mejorar la educación local, siendo problemática nacional y carece de iniciativa institucional para fortalecer las capacidades laborales en los entes desconcentrados. El objetivo fundamental es aportar a mejorar la calidad educativa local, siendo el Gobierno Regional el propulsor del desarrollo con transparencia y eficiencia en el gasto público.

Espero que la presente investigación constituya un aporte teórico y práctico y que se tome como modelo en las demás direcciones regionales, contribuyendo a una adecuada gestión en la administración pública.

Seguro del reconocimiento por la aportación de este trabajo de investigación estoy llano a recibir sus valiosas y muy significativas ayudas y opiniones que ustedes efectúen, las que se tomarán en consideración, porque los más beneficiados con todo ello son los estudiantes.

Señores integrantes del veredicto, espero entonces su respuesta luego de ser valorada y como consecuencia de ello obtenga su conformidad.

El Autor

INDICE

CONTENIDO	Página
PÁGINA DE JURADO	ii
DECLARACION JURADA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
“CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN”	12
1.1. “Planteamiento del problema”	13
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	23
1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos	23
“CAPÍTULO-II: MARCO-TEÓRICO”	24
2.1. “Antecedentes”	25
2.2. “Marco teórico”	32
2.2.1. “Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM”	32
2.2.2. Mejora Continua Educativa	34
2.3. Marco Conceptual	39
2.3.1. Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM	39
2.3.2. Mejora Continua Educativa	43
2.4.1. Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM	48
2.4.2. Mejora Continua Educativa	49
“CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO”	63
3.1. “Tipo de estudio”.....	64
3.2. Diseño de estudio	64
3.3. Hipótesis	66
“3.4. Variables	66

3.4.1. Definición conceptual”	66
3.4.2. Definición operacional.....	67
3.4.3. Operacionalización de las variables.....	69
3.5. “Población y muestra”	71
3.5.1. “Población”	71
3.5.2. Muestra	71
3.6. Método de investigación	72
3.7. Técnicas y procedimiento de recolección de datos.....	73
3.7.1. Técnicas.....	73
3.7.2. Instrumentos.....	74
3.8. Métodos de análisis de datos	75
“CAPÍTULO IV: RESULTADOS, DISCUSION Y ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA”	78
“4.1. Análisis de resultado de la encuesta aplicada”	79
4.2. Consolidado de resultados	102
4.3. Análisis Estadístico aplicando SPSS 20.0	103
4.2. Discusión de resultados.....	105
4.3. Propuesta de Modelo EVAM	107
Registro de Nro. de Participantes.....	123
Registro de Nro. de Participantes.....	123
Registro de Nro. de Participantes.....	123
CONCLUSIONES	127
SUGERENCIAS	128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
ANEXO 01: ENCUESTA APLICADA.....	138
ANEXO 02: “GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS”, PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO VS EJECUTADO AÑO 2016.....	139

RESUMEN

El “Gobierno Regional Amazonas” y la “Dirección Regional de Educación Amazonas” promueven la gestión pedagógica en las instituciones educativas del ámbito jurisdiccional. Potenciar su capacidad de crecer con mejora continua educativa superando las deficiencias encontradas en los procesos educativos. La mejora refleja cuando la institución educativa corrige sus deficiencias administrativas y pedagógicas con la eficiencia laboral.

Nuestra investigación tiene por objetivo general “Mejorar el Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, Periodo 2016”. Conociendo los resultados somos una región donde el nivel académico es bajo y se necesita impulsar nuevas estrategias para mejorar nuestra calidad educativa.

Las mejoras continuas educativas tienen un impacto al cambio institucional esto no es motivo para producir un clima institucional turbulento al contrario es superar las debilidades administrativas frente al buen desempeño laboral.

Es necesario sensibilizar a todo los miembro involucrados (personal administrativo, docentes, directivos, especialistas, estudiantes, padres de familia y funcionarios) vinculados a la práctica de la comunicación, buenas relaciones interna y mística del servicio para avanzar en acciones de mejora con total responsabilidad y compromiso.

Palabra Clave: **Modelo EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo.**

ABSTRACT

The Regional Government of Amazonas and the Regional Direction of Education Amazonas promote the pedagogical management in the educational institutions of the jurisdictional area. Strengthen its capacity to grow with continuous educational improvement overcoming the deficiencies found in educational processes. The improvement reflects when the educational institution corrects its administrative and pedagogical deficiencies with the efficiency of the work performance.

Our research aims to "Improve the Educational Service in the Decentralized Entities of the Ministry of Education in the Amazon Region, Period 2016. Knowing the results we are a region where the academic level is low and we need to promote new strategies to improve our quality Educational.

Continuous educational improvements have an impact on institutional change. This is not a reason to produce a turbulent institutional climate. On the contrary, it is to overcome administrative weaknesses in the face of good job performance.

It is necessary to sensitize all members involved (administrative staff, teachers, managers, specialists, students, parents and officials) linked to the practice of communication, good internal relations and mystical service to advance improvement actions with total responsibility And commitment.

Keyword: **EVAM Model for the Continuous Improvement of the Educational Service.**

INTRODUCCIÓN

El ministerio de educación ha establecidos normas y leyes para lograr la modernización de la gestión educativa nacional sin embargo la educación avanza lentamente que nos califica internacionalmente como uno de los países con bajo nivel académico, sin embargo nuestra propuesta tiene como alternativa dar solución al problema a la educación local en la Región Amazonas.

Capítulo I: “Problema de investigación”, detalla literalmente la presentación del problema y la solución, percibido desde los enfoques a nivel internacional, nacional, regional e institucional. Posteriormente se formula el problema a investigar, la justificación, las limitaciones y los objetivos: general y específicos a cumplir.

Capítulo II: “Marco teórico”, define la teoría que da sustento a las variables de investigación con rigurosidad científica además se define los términos conceptuales más resaltantes de la investigación.

Capítulo III: “Marco Metodológico” detalla la hipótesis, las definiciones conceptuales, Operacionalización de variables y metodología utilizada en la investigación.

Capítulo IV: “Resultados, Discusión y Organización de la Propuesta”, detalla los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta. La grafica representa la variación del comportamiento de la muestra y además las tendencias científicas para validación de hipótesis.

Las discusiones detallan características comparativas de las deficiencias encontradas frente a las oportunidades locales, las “Conclusiones y Recomendaciones” donde detallamos el procedimiento desarrollado en la investigación obteniendo un producto estadísticos y las Referencias bibliográficas donde se describen el material textual consultado, finalmente se adjunta los Anexos.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

CAPITULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

Ley General de Educación, Ley núm. 28044 de 28 Julio 2003, 6 LP § 12 - 36 (2016) refiere que:

La Educación Básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad. Con un carácter inclusivo atiende las demandas de personas con necesidades educativas especiales o con dificultades de aprendizaje. (p.12)

MINEDU (2015) manifiesta que:

Las recientes evaluaciones nacionales e internacionales, reflejan una realidad educativa alarmante, tanto en el área de matemática como en el de lectura. La Unidad de Medición de la Calidad Educativa del MINEDU, nos indica que la evaluación censal del año 2015 ECE - 2015, muestra que sólo un 13.8% de estudiantes de segundo grado están en el nivel dos, que es el nivel de logro esperado en el uso de números y manejo de operaciones básicas para la resolución de problemas, el 32,9 % se encuentra en el nivel 1, es decir se encuentran en proceso de lograr los aprendizajes esperados y un 53,3 % están por debajo del nivel promedio, lo cual es un alarmante indicador pues casi la mitad de los estudiantes peruanos no han alcanzado el nivel de logro esperado, y no responden ni las preguntas más sencillas. (p.122)

Según PISA (2014) refiere que:

Estas carencias en el sistema educativo peruano se ven correlacionadas y aún más agravadas con los resultados de la prueba del Programa para la

Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés). El objetivo de esta prueba, es evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación secundaria han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarios, para la participación plena en la sociedad del saber. Perú obtuvo un puntaje de 365 puntos, lo que lo coloca en el puesto 60 de 65 países evaluados, el último dentro de los países latinoamericanos. (p.76)

Sánchez y Fernández (2013) afirman que:

La ausencia en los docentes de un sólido conocimiento teórico les lleva a dirigir la tarea escolar de resolución de situaciones problemáticas, de forma rutinaria; cuyo único objetivo es llegar a la solución esperada, y cuya resolución depende de la imposición de lugar en la secuenciación de un tema; sin hablar de la verificación del problema que consiste en la aprobación, por el profesor, de la validez de la estrategia. Las situaciones problemáticas, que aparecen en algunos cuadernos de trabajo o en los libros de texto elegidos, se alejan considerablemente de sus experiencias e intereses, dejando al margen cualquier brinza de participación imaginativa que pudiera nacer en el aula; desconsiderando, por la inexistencia de campos de posibilidades de acción creativa: la motivación, que sirve para actualizar sus necesidades; y la seguridad que ofrece poder equivocarse como canal de investigación en el proceso de aprendizaje. (p.18)

Lo que sobre todo deberíamos proporcionar a nuestros alumnos a través de las matemáticas es la posibilidad de hacerse con hábitos de pensamiento adecuados para la resolución de problemas matemáticos y no matemáticos. ¿De qué les puede servir hacer un hueco en su mente en que quepan unos cuantos teoremas y propiedades relativas a entes con poco significado si luego van a dejarlo allí herméticamente emparedados? A la resolución de problemas se le ha llamado, con razón, el corazón de las matemáticas, pues ahí es donde se puede adquirir el verdadero sabor que ha atraído y atrae a los matemáticos de todas las épocas. Del enfrentamiento con problemas adecuados es de donde pueden resultar motivaciones, actitudes, hábitos,

ideas para el desarrollo de herramientas, en una palabra, la vida propia de las matemáticas. (p.19)

Gobierno Regional Amazonas, Ordenanza Regional núm. 21-GRA/CR de 11 de Agosto 2008, 3 ORA § 2 – 11 (2015) sostiene que:

EL rol del Gobierno Regional Amazonas es promover el logro del desarrollo socio económico a través del uso eficiente de los recursos con transparencia. (p.31)

Gobierno Regional Amazonas (2016), Informe Anual 2015 refiere que:

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley 27867 y con el afán de buscar el desarrollo de la Región, impulsa sus acciones en el entendido de que solo es posible el desarrollo económico, social, cultural y ambiental; a través de la implementación de planes, programas y proyectos; impulsando la orientación de éstos a la generación de condiciones que permitan el crecimiento económico en armonía con la dinámica demográfica, el desarrollo social equitativo y la conservación de los recursos naturales y el medio ambiente en el territorio regional, priorizando el ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades. (p.5)

Es por eso que el Gobierno Regional Amazonas conocedor del rol que lo compete; se propone lograr el compromiso de los sectores público y privado de la Región, para lograr cinco grandes objetivos que conlleven a salir de la pobreza y el atraso en el que se encuentra actualmente siendo:

- Disminuir la pobreza del 50.1% al 30%.
- Disminuir la desnutrición crónica infantil al 15%.
- Reducir la mortalidad materno – infantil.
- Mejorar los logros de aprendizaje.
- Buscar la protección ambiental.

Entendiendo que la visión educativa es la aspiración para la transformación de la educación en la región, consideramos necesario reunir los aspectos que nos orientan a cumplir nuestra meta proyectada al 2021. (p.7)

INEI (206) refiere que:

Según el Censo de Población 2007 el departamento de Amazonas, cuenta con 375,993 habitantes, y proyectando la población al 2016 el departamento contará con 445,403 habitantes; requiriendo asegurar el desarrollo integral de cada una de las provincias y distritos que lo conforman. Vemos que las necesidades son múltiples y la disponibilidad de recursos es totalmente insuficiente para su atención, estimándose que tal situación se mantendrá durante un largo período; lo cual nos obliga a ser capaces de mejorar la gestión de las transferencias. (p. 55)

MEF (2016) refiere que:

“Gobierno Regional Amazonas” dispone de cuatro unidades ejecutivas asignadas al sector de Educación el mismo que financia las siguientes categorías presupuestales:

- “0051 Prevención y tratamiento del consumo de drogas”,
- “0068 Reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias por desastres”,
- “0090 Logros de aprendizaje de estudiantes de la Educación Básica Regular”,
- “0091 Incremento en el acceso de la población de 3 a 16 años a los servicios, Educativos Públicos de la Educación Básica Regular”,
- “0106 Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y técnico Productiva”,
- “0107 Mejora de la formación en carreras docentes en Institutos de Educación Superior No Universitaria”,
- “9001 Acciones centrales” y

- “9002 Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos”.

“Coherente con los principios y fines de la educación peruana y con los objetivos de la EBR”. “Este proceso es producto de la articulación y reajuste de los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria con calidad educativa y equidad”. “Al mismo tiempo considera la diversidad humana, cultural y lingüística”. (p.22)

Nuestra investigación se orienta aplicar mejorar continuas en la Categoría Presupuestal 0090 Logo de Aprendizaje de estudiantes de la Educación Básica Regular (EBR), por ser la partida de mayor asignación económica siendo el 46.26% del presupuesto anual regional.

DREA (2016) sostiene que:

Ente rector de la educación en Amazonas, en un mundo altamente tecnificado, competitivo y globalizado, procura desarrollar una gestión eficiente que permita satisfacer las demandas educativas de la población, brindando una educación de calidad y una atención óptima, equitativa y oportuna a través de sus diferentes órganos desconcentrados, propiciando que, la acción docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el accionar de la administración, fortalezcan el desarrollo integral del educando, asegurándose de esa manera el acceso a una vida digna, de servicio con calidad y calidez, “comprometido en el entorno y acrecentando su identidad cultural, perfeccionándose día a día dentro del desarrollo de la región”. (p.6)

La visión de la DRE Amazonas al 2021 “es vivir en una región que asegura la educación pública, gratuita, con equidad, basada en el ejercicio de los deberes y derechos ciudadanos consagrados en nuestra constitución”, “practicando la democracia con cultura de paz y diálogo con respeto a los pueblos indígenas”, “la biodiversidad, así como la promoción del turismo responsable, dentro de los parámetros de una educación descentralizada”, “promotora de la creatividad e investigación para formar profesionales competentes, emprendedores; comprometidos con el desarrollo humano garantizando su sostenibilidad regional”. (p. 9)

Problemática:

La “Dirección Regional de Educación Amazonas” ha evaluado minuciosamente la categoría presupuestal “0090 Logros de aprendizaje de estudiantes de la Educación Básica Regular” encontrándose deficiencias en los proyectos que se detallan:

- Carece de responsabilidad los Docentes y/o Directores al cumplir con la asistencia y la aplicación curricular en el Servicio Educativo del III ciclo (1 y 2 grado) EBR,

- Incumplimiento a las acciones educativas priorizadas con presupuesto de Acciones comunes,
- Existe alto índice de faltas justificadas por el docente nombrado incumplimiento el record de horas lectivas,
- Deficiente el contenido curricular para la “enseñanza de la Educación Básica Regular”,
- No hay producción de materiales educativos según las condiciones locales para los Estudiantes de Educación Básica Regular.

1.2. **Formulación del problema**

¿De qué manera la implementación de un modelo de gestión integral basado en el EVAM podrá mejorar de forma continua la gestión y administración pública en educación en los entes desconcentrados del Ministerio de Educación en la Región Amazonas en el periodo 2016?

1.3. **Justificación**

Esta investigación se realiza **porque** existen una deficiente gestión pedagógica y administrativa en los entes desconcentrados del ministerio de educación en la región amazonas, la falta de perfiles o requisitos para la contratación de personal que generan consecuencias negativas en la atención del usuario. Este trabajo se desarrolla fundamentalmente **para que** contribuya con la mejora continua o solución de la problemática en la gestión pública de la educación que atraviesan los entes desconcentrados siendo:

MINEDU (2012) sostiene que:

Amazonas, busca solucionar el problema del aprendizaje aplicando diversas estrategias de políticas modernas de gestión pedagógica siendo los Plan de Mejora una alternativa de imponer bajo las consideraciones de aceptación de las instituciones educativas estimulando su aplicación. (p.44)

INEI (2016) manifiesta que:

“Logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Básica Regular”. No ha impactado sus objetivos planteados en Plan Estratégico Institucional – PEI 2008 – 2015, por lo que se determina un fracaso en la Educación. (p.19)

Por tal razón que condujeron al diseño y ejecución de la presente investigación fueron entre otras, el haber observado que actualmente hay muchísimas dificultades o problemas con la que se vive a diario como producto de interrelación humana por lo que debemos darle mayor importancia.

a) Científica

“Con la aplicación de un modelo mejora continua propio del Sistema de gestión de la calidad basado al ISO 9001-2008” para mejorar la gestión pública, además se busca lograr estudios y propuestas científicas que contribuyan a la eficiencia y eficacia en el trabajo de la administración pública que actualmente afronta problemas como falta del perfil adecuados para la contratación de personal en los entes desconcentrados del MINEDU en Amazonas.

b) Práctica

DREA (2016) afirma que:

Debe aplicarse de forma efectiva en todas las instituciones públicas nacionales, regionales y locales conllevando verdaderamente a una eficiente gestión con resultados positivos mejorando la gestión pedagógica y las capacidades académicas de los estudiantes.

Esta investigación contribuye a un análisis situacional de la problemática en la gestión pública actual, la aplicación de “Proponer de Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, Periodo 2016”, es un modelo de cambio para mejorar

la educación en los gobiernos regionales, esta puede ser aplicados en otras Direcciones Regionales para lograr solucionar en la gestión pedagógica ya que actualmente se viene ocasionando impactos negativos en el desarrollo educativo nacional. (p.19)

c) Metodológica

UNICEF (2016) sostiene que:

La justificación metodológica para la aplicación del Plan de Mejora son alternativas integrales para el desarrollo educativo local, permitiendo la buena relación entre comunidad y docentes. (p.4)

El Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, Periodo 2016, identifica el problema de la gestión pedagógica regional, además esta investigación servirán de modelo para que otros interesados en el mismo tema (estudiantes, profesores, servidores públicos) puedan aplicar o mejorarla esta metodología.

d) Legal

Mengenai Saya (2016) refiere que:

El Plan de Mejora Continua para el Proceso Educativo se basada en las siguientes normas legales:

1. “Ley N° 28044, Ley General de Educación y sus modificatorias las Leyes N° 28123, 28302, 28329 y 28740”,
2. “Ley N° 28988, Ley que declara la Educación Básica Regular como servicio público esencial”,

3. “Decreto Supremo N° 017-2007-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28988, Ley que declara la Educación Básica Regular como Servicio Público Esencial”,
4. “Decreto Supremo N° 013-2004-ED, que aprueba el Reglamento de Educación Básica Regular”,
5. “Resolución Ministerial N° 0348-2010-ED. Aprueba la Directiva para el Desarrollo del Año Escolar 2011 en las Instituciones Educativas de Educación Básica y Técnico – Productiva”,
6. “Resolución Ministerial N° 440-2008-ED: Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular”,
7. “Directiva para el Desarrollo del Año Escolar 2011. Directiva que tiene como finalidad normar las acciones de gestión pedagógica, institucional y administrativa para el desarrollo del año escolar 2011”,
8. “Directiva N° 004 – VMGP – 2005: Directiva de Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en la Educación Básica Regular para establecer las disposiciones pedagógicas y administrativas” y las
9. “Normas para la organización y funcionamiento de las instituciones educativas fiscalizadas de Educación Básica” (p.12).

Actualidad Gubernamental (2016) afirma que:

El Sistema de Gestión Pública (SGP) está impulsando un proceso de Modernización de la Gestión Pública a fin de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos, y aquí es donde entraría a contribuir o apoyar nuestra propuesta, pero sin disminuir la autonomía legal de los gobiernos nacional, regional y local. Además el “Gobierno Regional Amazonas” ha desarrollado el Proyecto Educativo Regional de Amazonas 2007 – 2021 “Por una educación de calidad que Amazonas merece” aprobado mediante Ordenanza Regional N° 181 – “Gobierno Regional Amazonas”/CR y la Resolución Ejecutiva Regional N° 272-2007-“Gobierno Regional Amazonas”/PR. (p.45)

1.4. Limitaciones

La investigación tuvo limitaciones sobre todo para acceder a las bases de datos científicas para la búsqueda de la literatura, pero fue subsanado teniendo que viajar a Chiclayo para el mejor acceso al internet.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Mejorar el Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, Periodo 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

Entre los objetivos específicos tenemos:

1. “Aplicar encuesta para formular el diagnóstico de la situación real de los entes desconcentrados del Ministerio de Educación en la región Amazonas, periodo 2016”.
2. “Analizar las teorías que sustentan la propuesta del Modelo EVAM para la Mejora Continua de los Entes Desconcentrados de Educación”.
3. “Diseñar un Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, periodo 2016”.
4. “Validar los resultados de la medición de la encuesta para determinar la efectividad del Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM”, “para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, Periodo 2016”

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Ruiz L. J (2006) afirma que:

En España, los conceptos como calidad, mejora de servicios, modernización, participación y cercanía a los ciudadanos adquieren significativa importancia como objetivos de cualquier administración pública. Es así que por el Real Decreto 951/2005 se estableció el marco general para la mejora de la calidad en la administración general del Estado que integra, de forma coordinada y sinérgica, seis programas para la mejora continua de los servicios, entre ellos está la educación pública. (p.53)

AEVAL (2009) afirma que

Los programas de evaluación de la calidad de las organizaciones, y estableciendo dos niveles: autoevaluación y evaluación externa.

El propósito de la autoevaluación es el análisis regular, por las propias organizaciones, de sus procesos y resultados de gestión para identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora y poder determinar los oportunos planes de mejora. Conforme a lo establecido en el artículo 20 del Real Decreto 951/2005, la evaluación externa, conlleva la validación de las autoevaluaciones realizadas o la realización de evaluaciones conforme a un modelo de evaluación de aprendizaje e innovación, a modo de autoevaluaciones asistidas. (p.5)

“Ministerio de Educación del Gobierno de Chile” (2013) manifiesta que:

La mayoría de países que desarrollan procesos de reformas educacionales e innovaciones en el ámbito escolar, una de las preocupaciones centrales, en la agenda pública y privada, es el tema de la “Calidad” en la administración de la educación.

“Al respecto, la mayor relevancia del enfoques que promueven la calidad, cuyo referente principal es el aprendizaje. Aplicando el Modelo de Calidad en la Gestión Escolar”. (p.34)

“Las principales características del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar” en Chile son:

- “No diferencia a los establecimientos por tipo o nivel de enseñanza”,
- “Ministerio de Educación acumulada inciden de resultados del establecimiento”.
- “Se identifica los procesos significativos, los que pueden abordarse desde la heterogeneidad de la práctica particular de cada establecimiento”.
- “La sistematicidad de acciones, vinculación de procesos para la obtención de metas, la evaluación de resultados son las condiciones de una gestión de calidad”.
- “El mejoramiento continuo incrementa la calidad de los procesos obteniendo mejores resultados en la formación académica”.(p.37)

Bolívar (2011) afirma que:

En España, los conceptos como calidad, mejora de servicios, modernización, participación y cercanía a los ciudadanos adquieren significativa importancia como objetivos de cualquier administración pública. Es así que por el Real Decreto 951/2005 se estableció el marco general para la mejora de la calidad en la administración general del Estado que integra, de forma coordinada y sinérgica, seis programas para la

mejora continua de los servicios, entre ellos la educación pública, regulando los programas de evaluación de la calidad de las organizaciones, y estableciendo dos niveles: autoevaluación y evaluación externa.

El propósito de la autoevaluación es el análisis regular, por las propias organizaciones, de sus procesos y resultados de gestión para identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora y poder determinar los oportunos planes de mejora. Conforme a lo establecido en el artículo 20 del Real Decreto 951/2005, la evaluación externa, conlleva la validación de las autoevaluaciones realizadas o la realización de evaluaciones conforme a un modelo de evaluación de aprendizaje e innovación, a modo de autoevaluaciones asistidas. (p.75)

El Modelo EVAM, permite, por un lado, realizar un diagnóstico de las organizaciones con una metodología propia, desarrollada sobre la base de las experiencias acumuladas en procesos de autoevaluación y modelos de referencia aplicados en la Administración Pública, así como asociar actuaciones concretas para favorecer la mejora continua y valorar la madurez organizativa orientando, de esta manera, la planificación de las líneas de actuación futuras. (p.79)

- “La educación pasa por cambios en el modelo de dirección de los establecimientos educacionales”,
- “El modelo administrativista-burocrático de la dirección escolar, tanto en España como en Chile, presenta graves déficits para incidir en la mejora de resultados de su establecimiento”, y
- “Si la escuela como institución es la unidad básica de análisis de la mejora educativa, el equipo directivo debe ser el responsable último del incremento en los aprendizajes de los estudiantes”. (p.82)

Honores (2015) afirma que:

En nuestro país se está implementando un nuevo concepto en administración pública del cual hablan Dassen y Ramírez-Alujas (2014) y que se refiere al “Gobierno Abierto”, y para ser más precisos, se hace referencia a la expresión de ciertos principios:

- “Los niveles de transparencia y acceso a la información pública facilita la participación de la ciudadanía”; y
- “Favorecer la generación de espacios de colaboración entre las administraciones públicas, la sociedad civil y el sector privado”. (p.66)

Garay y Uribe, (2006) sostiene que:

Es conviene plantearse tareas y responsabilidades que deban tener los directores(a) y docentes de las Instituciones Educativas y de acuerdo con ellas, promover los cambios oportunos en la estructura organizativa de los establecimientos educacionales. Este tipo de planteamientos y discusión ya no puede hacerse al margen de cómo se sitúa el tema a nivel internacional. En particular, sabiendo que el liderazgo pedagógico de los directivos es un factor crítico de primer orden en la mejora de la educación. Por eso, en este trabajo uno se mueve entre una revisión de las grandes líneas de acción en la literatura actual y el deseable reflejo en las orientaciones legislativas. Con todo, la gran rémora es la cultura escolar establecida, que impide que la dirección pueda ejercer un papel de liderazgo pedagógico, capaz de promover la mejora propuesta.

El cambio en el siglo XXI es crear escuelas que aseguren, a todos los estudiantes en todos los lugares, el éxito educativo, es decir, una buena educación. Los centros educativos deben garantizar a todos los alumnos los aprendizajes imprescindibles y la dirección de la escuela está para

hacerlo posible, centrando sus esfuerzos en dicha meta. A su servicio se han de poner la autonomía, los apoyos y recursos suplementarios. (p.10)

Sucede que, así como, cuando la dirección se limita a una mera **gestión administrativa** las responsabilidades sobre el aprendizaje del alumnado quedan diluidas; cuando se enfoca desde un liderazgo para el aprendizaje, esta responsabilidad es central. Por eso, una agenda próxima en la mejora del ejercicio de la dirección es entenderla como un “liderazgo para el aprendizaje”, que vincula su ejercicio con el aprendizaje del alumnado y los resultados del centro escolar. (p. 46-47)

Vargas, E (2010) sostenía que:

“El análisis de la gestión institucional y del sistema organizativo articulados por la cultura institucional establece el compromiso institucional, para trabajar de manera organizada”. (p.54)

“Se definen los objetivos de la investigación como”:

- “Caracterizar el sistema organizativo y el estilo de gestión de la institución educativa”,
- “Analizar la gestión pedagógica del trabajo en grupo docente en la institución educativa” y
- “Diagnosticar los logros y dificultades de la gestión pedagógica del trabajo de los grupos docentes”.

“Gestión Administrativa: es el proceso administrativo comprende las siguientes fases: planeamiento, organización, dirección, y control”:

- “El planeamiento del diseño, el diagnóstico, los objetivos, las metas, estrategias, el presupuesto, la elaboración de planes, programas, y proyectos”,
- “La organización de las labores educativas, el establecimiento de las funciones, la estructura, los cargos, métodos, procedimientos, sistemas”,

- “La dirección implica liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal” y
- “El control, implica la anticipación y prevención, a través del monitoreo, la evaluación, verificación, orientación y retroalimentación del sistema”.
(p.57)

MINEDU (2016) manifiesta que:

Director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos. Los procesos de cambio o mejoras sustantivas en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas. Es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen realidad.

Sin embargo, los cambios no ocurren de modo mecánico, requieren de conductores, de líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia dicha meta. Son los directores de las instituciones educativas quienes deben liderar estos procesos. Por ello, la UNESCO considera fundamental la formación de los directores de instituciones educativas en temas de gestión. Como respuesta a esta necesidad, la Representación de la UNESCO en Perú ha elaborado este manual, en un esfuerzo conjunto con la Asociación de Empresarios por la Educación y la Unidad de Capacitación en Gestión (UCG) del Ministerio de Educación. (p.79)

Tanto en la Dirección Regional de Educación de Amazonas con sede en la capital regional Chachapoyas, como las Unidades de Gestión Educativa (UGE) y los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación (MINEDU) existe una problemática general referida a la falta de una adecuada gestión o administración pública en los organismos mencionados que contribuye negativamente a un eficiente desarrollo de la administración en el sector educación. (p.81)

Un problema específico es la falta de una normatividad y requisitos precisos para la contratación de personal administrativo en estos entes desconcentrados, contratación que debería ser más rigurosa en cuanto al perfil del trabajador: como ser licenciado o bachiller en su ramo, o técnico de institución calificada, estudios de postgrado, acreditar capacitaciones, etc. y que no se llegue a decir como se afirma, que cualquiera puede trabajar en estas instituciones.

Otros problemas generales en estos organismos son: instrumentos de gestión desactualizados, indeterminación de perfiles de puestos, insuficientes capacidades técnicas de los trabajadores, insuficiente cantidad de personal, procedimientos engorrosos y tardíos, implementación inadecuada con recursos tecnológicos, limitado acceso a la información pública, y limitada participación de usuarios y otros actores. (p.83)

2.2. Marco teórico

2.2.1. Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM”

Gobierno de España (2009) afirma que:

Modelo de Evaluación, Aprendizaje y Mejora (EVAM)

La lógica subyacente en este Modelo de evaluación es la del ciclo PDCA (Planificar, Desarrollar, Controlar, Actuar) desarrollándose la estructura del Modelo como sigue:

- “Definición de la política y estrategia de la organización, basada en políticas públicas e identificación de los directivos/responsables”,
 - “Desarrollo de la política y estrategia a través de planes y proyectos que expliciten los objetivos organizativos y su comunicación”,
 - “Revisión y actualización de la política y estrategia a través del liderazgo”,
 - “Identificación, gestión y mejora de los procesos conforme a la política y estrategia”,
 - “Diseño y desarrollo de los servicios basándose en las necesidades y expectativas de los clientes/ciudadanos/usuarios de los servicios”,
 - “Gestión de Recursos adecuada a la política y estrategia organizativa”,
 - “Determinación de mecanismos de seguimiento del grado de cumplimiento de la política y estrategia organizativa” y
 - “Planificación y desarrollo de las mejoras en función de los resultados para garantizar la consecución de la política y estrategia organizativa”.
- (p.39)

Ejes del modelo



Fuente: Modelo EVAM 2009

Iberestudios (2012) afirma que:

La gestión integral concibe a la empresa como un organismo completo e integrado en la sociedad, en el que todo está relacionado y todo, desde los procesos de venta hasta los recursos humanos, ha de compartir filosofía y objetivos. La visión global ya no corresponde únicamente al director general: cada uno de los elementos ha de actuar teniendo en cuenta al resto. Así nacen los SIG: Sistemas Integrales (o Integrados) de Gestión, en los que todo el mundo cuenta. Usuarios, consumidores, trabajadores, accionistas todos deben quedar satisfechos con el trabajo realizado si queremos que la empresa o institución crezca y salga adelante. (p.21)

Poco a poco, este cambio de paradigma lleva a caer en cuenta de que había aspectos que, hasta entonces, la gestión convencional estaba descuidando, tal vez por considerarlos poco productivos o porque no reportaban beneficios inmediatos. Estos grandes olvidados eran la gestión de la calidad, la gestión del medio ambiente y la prevención de

riesgos laborales. Por eso, aunque la gestión integral abarca otros procesos, como la gestión de proyectos, la gestión de compras o la gestión de finanzas, la mayoría de los másters en Gestión Integral se centran en esas tres grandes asignaturas pendientes: ¿Estamos satisfaciendo al consumidor o usuario? ¿Nuestra empresa o institución es sostenible? ¿Nuestra empresa o institución es un lugar seguro para trabajar?. (p.34)

2.2.2. Mejora Continua Educativa

Tisnado, J. (2013) afirma que:

Mejora Continua Educativa.

Son numerosas las propuestas formuladas para comprender cómo deben adaptarse las organizaciones educativas y mejorar su servicio; entre ellas las UGEL con el objetivo de afrontar las exigencias y demandas de la sociedad actual. A continuación, se mencionan algunas propuestas resaltando las características de las mismas y en qué basan su eficiencia. Algunas se centran en la formación y desarrollo profesional del profesorado; otras, vinculan directamente el progreso de las organizaciones educativas a las relaciones con el entorno. Algunas otras quedan directamente vinculadas al papel que desempeñan los líderes educativos como promotores del mejoramiento educativo. (p. 3)

La gestión es un proceso que traspasa las actividades administrativas, abarcando lo concerniente a los procesos educativos, sociales, laborales y pedagógicos. La gestión es un proceso dinámico que vincula los ámbitos de la administración convencional con los de la organización, bajo la conducción de un liderazgo eficaz de la autoridad competente, que se orienta hacia el cumplimiento de la misión institucional. En cuanto a modelos de gestión existe uno que involucra procesos, es el modelo de Gestión Educativa (GESEDUCA), el cual se define como un modelo para armar una estrategia de aprendizaje participativo sobre la gestión. Este modelo se conforma sobre cuatro componentes que integran el ciclo de

progreso estratégico de la organización con el ciclo de mejora de la gestión y que dan respuestas a las interrogantes básicas que plantea la gestión de una organización. (p. 5)

Estos componentes son: Visión, Planificación, Gerencia por Operaciones y Calidad de los Procesos. En cuanto al componente de Calidad de los Procesos señala que el mejoramiento continuo de todos los procesos garantiza la calidad de la gestión. (p. 6)

Rojas Molina, R (2016) manifiesta que:

W. Edwards Deming impulsó a los japoneses en la adopción de un enfoque sistemático para la solución de problemas, El Círculo Deming o PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), estimuló también a los directivos de las compañías a participar más activamente en los programas de mejora de calidad. Un círculo de calidad consiste en cuatro etapas:

- a) **Planear.** Aquí, se define la visión o metas: dónde se quiere estar en un tiempo; se establece el objetivo de la mejora , después se realiza un diagnóstico para determinar la situación actual en todos los aspectos y definir la problemática o áreas de mejora, seleccionando las más importantes o las que más impacto tengan. Posteriormente, se plantea una teoría de solución y después se define un plan de trabajo a implementar. (p. 33)
- b) **Hacer.** Se pone en práctica el plan de trabajo planeado, estableciendo controles de seguimiento apegados al programa. Para llevar el control de la implementación, se pueden utilizar la gráfica de Gantt, que permiten observar claramente el avance del proceso. (p. 35)
- c) **Verificar.** Validan los resultados obtenidos y se comparan con los planeados. Es importante que se hayan establecido indicadores de resultados para realizar la medición correspondiente, ya que lo que no se puede medir, al menos en forma sistemática. (p. 37)

- d) **Actuar.** Si al verificar los resultados, se lograron los beneficios deseados, será fundamental sistematizar y documentar los cambios realizados para asegurar la continuidad de los beneficios obtenidos. En cambio, si no se lograron los resultados, se replantea la teoría de solución hasta lograr los beneficios esperados. El círculo de calidad se transforma en un proceso de mejora continua en la medida en que se utilice en forma sistemática. Alcanzados los objetivos del primer esfuerzo, se establece un proceso permanente de Planear, Hacer, Verificar y Actuar cuantas veces sea necesario, hasta resolver el problema planteado. (p. 39)



FIGURA 1: CICLO DE MEJORA CONTINUA

Si por alguna razón, se deja utilizar el círculo, éste puede quedarse en la última posición lograda, siempre y cuando el proceso se haya estandarizado y documentado de manera adecuada, de lo contrario, el círculo retrocederá y se perderán las mejoras realizadas. Para llevar con éxito un programa de mejora es indispensable considerar y aplicar varios aspectos de la calidad, los cuales servirán de base para el buen funcionamiento de cualquier organización. (p. 41)

Deming (1989) refiere que:

Varios puntos para la construcción de una cultura de administración de la calidad. Sus aportaciones marcaron un derrotero en el nuevo estilo administrativo, buscando la erradicación de las barreras laborales para que el trabajador pudiese sentir orgullo por su trabajo, y para que los administradores asumieran su responsabilidad respecto de la calidad. (p. 13)

Algunos puntos de la filosofía de Deming son: crear constancia de propósito para mejorar productos y servicios; crear un plan para ser competitivo y asegurar la permanencia del negocio a corto, mediano y largo plazo, mediante la innovación, la investigación y la educación, la mejora continua, los servicios con un enfoque centrado en el cliente y el mantenimiento de instalaciones y equipos. Otro punto importante es mejorar el sistema de producción y servicios en forma constante y permanente para mejorar la calidad y productividad y reducir los costos. Se debe trabajar en forma continua para reducir los desperdicios y errores, buscando mejorar la calidad en todas y cada una de las actividades de la empresa. Un aumento continuo en la calidad producirá una mejora continua en la productividad. (p. 15)

De acuerdo a los razonamientos de Deming, se deben implementar planes de capacitación y actualización en el trabajo ya que es fundamental que los trabajadores reciban entrenamiento constante. Hasta hace unos años a la fecha, la capacitación no se había tomado en cuenta como algo indispensable, por lo que era muy común encontrar empleados mal capacitados o sin ningún entrenamiento. (p. 22)

También es importante, implementar un programa de educación y autodesarrollo para docentes y que la administración incorpore métodos estadísticos sencillos para el control de las actividades diarias. Para ello, se requiere capacitar a las personas en el uso de herramientas estadísticas básicas, que faciliten la documentación y registro de las actividades desarrolladas. (p. 23)

Unas pocas horas bajo la guía de un instructor competente suelen bastar para empezar con los trabajadores y supervisores que deseen adoptar estos métodos. “El proceso de capacitación es sencillo y puede hacerse en todos los niveles”. Uno de los puntos más importantes de Deming, es la implicación de todo el personal en la transformación, por lo que se requiere la sensibilización de cada uno de los trabajadores. Para ello, es muy común que la alta dirección requiera la orientación de un consultor externo, aunque éste no puede asumir obligaciones que sólo competen a los directivos. (p. 30)

La principal tarea es desarrollar de calidad designado por la compañía, una estructura de calidad apoyada en procesos estadísticos para que eventualmente pueda desarrollar sus funciones sin la necesidad de su presencia. El cumplimiento de las observaciones de Deming, junto con el círculo de calidad y el control estadístico de procesos, son la base de cualquier sistema de calidad para enfrentar con éxito los obstáculos a los que se puede enfrentar cualquier organización, tal como lo menciona. (p. 35)

La noción de satisfacción del cliente, está ligada al concepto de calidad en el servicio, en el que el nivel de calidad de un servicio es el cliente que lo recibe y en particular, dos factores: sus expectativas y sus experiencias “La calidad es cumplir o mejorar las expectativas de los clientes, tanto externos como internos”. Se considera un punto de vista organizacional y relacionado con la herramienta estratégica de la calidad, que la calidad en el servicio, es cuando se igualan o sobrepasan las expectativas tanto de los clientes internos como de los externos; en donde los clientes internos son aquellos que no sólo incluyen al usuario final, sino también a los procesadores intermedios y a los comerciantes. Mientras que los clientes externos son todos aquellos proveedores o personas que vienen a las instalaciones de una organización y que requieren satisfacer ciertas necesidades de información, materiales o servicios. (p. 42)

García M. (2003.) sostiene que:

“Las Normas **NTP-ISO 9000:2001** se basan en el **Ciclo PHVA** su esquema de la Mejora Continua del Sistema de Gestión de la Calidad establece una gestión eficiente cuando:”

- “Liderazgo directivo,
- “Un comité organizativo que aplica la mejora continua,
- “Comunicar la mejora a todos los integrantes de la empresa” y
- “Identificar nuevos proyectos/problema”. (p. 26)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM

Barcelo (2010) sostiene que:

Metas de la OEA respecto al acceso a la educación

“En Santiago de Chile el gobierno y la Organización de Estados Americanos (OEA) reconocieron la educación como prioridad regional, conformando un Plan de Acción, con metas al 2010”:

“**Meta 1:** Acceso del 100% de menores a una educación primaria de calidad, con permanencia universal”,

“**Meta 2:** Acceso por lo menos del 75% de jóvenes a la educación secundaria de calidad, con porcentajes cada vez mayores de jóvenes que culminen la secundaria” y la

“**Meta 3:** Ofrecer oportunidades de educación a lo largo de la vida, a toda la población”.

“Respecto a la calidad en la educación, se trabaja incansablemente en los organismos multilaterales y al interior de los ministerios de educación regionales”.

“El Proyecto Regional de Indicadores Educativos (PRIE) es un mecanismo importante para el seguimiento del avance hacia el cumplimiento de Metas Educativas de las Américas”. (p.79)

“El ingreso a la educación primaria y secundaria no se considera equitativa para todos los grupos sociales”, “por eso los desafíos en su cumplimiento, son de alta relevancia, en el compromiso de los alumnos puedan, concluir estudios y recibir educación de calidad para la vida”. (p.83)

“La equidad es un valor de vínculo social: Responde a la justicia social, asegura la vida y el trabajo, sin distinciones, posición social, sexual y género”. (p.84)

Los logros del estudiantes son evaluados por: Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (**SERCE**), desarrollado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (**LLECE**), y del Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (**PISA**) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (**OCDE**), en el cual participaron seis países latinoamericanos. (p. 85)

Fernández, R (2010) Afirma que:

Resolución de problemas: Significa encontrar un camino para salir de una dificultad, para eludir un obstáculo, para lograr un objetivo que no se puede alcanzar inmediatamente. Resolver problemas es una tarea específica de inteligencia y éste es el don específico del género humano: puede considerarse el resolver problemas como la actividad más característica del género humano. La capacidad de resolución de problemas es considerada la columna vertebral de la enseñanza de la matemática debido a su carácter integrador, que posibilita el desarrollo de las otras capacidades. A través de la resolución de problemas los estudiantes pueden desarrollar capacidades complejas y procesos cognitivos de orden superior con una variedad de aplicaciones a otras situaciones de la vida diaria. (p. 12)

Perrenoud, Philippe (2008) afirma que:

Actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida. (p.10)

Aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. (p.11)

Competencias: Se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético. Ser competente supone comprender la situación que se debe afrontar y evaluar las posibilidades que se tiene para resolverla. Esto significa identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la

situación y al propósito, para luego tomar decisiones; y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada. (p.15)

Capacidades: Son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los **conocimientos, habilidades y actitudes** que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores implicadas en las competencias, que son operaciones más complejas. (p.16)

Conocimientos son las teorías, conceptos y procedimientos legados por la humanidad en distintos campos del saber. La escuela trabaja con conocimientos construidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que están insertos. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos. (p.17)

Habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras. (p.21)

AENOR (2005) afirma que:

Calidad: Término utilizado para describir las características de un producto y/o un servicio. Estas características deben ser medibles en términos cualitativos y cuantitativos. (p.88)

Evaluación: Proceso utilizado para verificar y medir el impacto de otros procesos en base al cumplimiento de objetivos preestablecidos y las características de productos y servicios. La evaluación no se realiza sólo sobre el resultado final obtenido, sino también sobre el proceso utilizado. (p.89)

Planificación Estratégica: Proceso que permite a una organización definir su misión, describir su entorno, identificar sus principales claves estratégicas y elaborar planes de actuación. (p.91)

Benchmarking: Metodología utilizada por equipos de mejora para identificar y analizar prácticas ejemplares de otras organizaciones y adaptarlas a las condiciones de su propio entorno. (p.93)

Reingeniería de Procesos: Rediseño de forma radical (en contraste con mejoras incrementales) de procesos para aumentar la calidad y velocidad del servicio, a la vez que se reducen los costes. Normalmente estos cambios son consecuencia de la creación de nuevas técnicas informáticas (p.95).

2.3.2. Mejora Continua Educativa

Morera, R (2009) manifiesta que:

Existen diversas teorías acerca de la calidad y los procesos de mejora continua y su aplicación a las empresas y organizaciones, por lo que para entender mejor este trabajo, se abordarán algunos aspectos de la filosofía de cuatro grandes gurús de la calidad como W. Edwards Deming, Joseph M. Juran, Kaoru Ishikawa y Massaki Imai, por considerar que estos autores aportan los conceptos más relevantes que ayudarán a solucionar el problema a tratar. (p. 41)

La mejora continua es un proceso que describe muy bien lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las empresas o instituciones necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo. Es algo que como tal es relativamente nuevo ya que se puede evidenciar en las fechas de los conceptos emitidos, pero a pesar de su reciente natalidad en la actualidad se encuentra altamente desarrollado. (p. 42)

La importancia de esta técnica gerencial radica en que con su aplicación se puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización, a través de este se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual pertenece la organización, por otra parte las organizaciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse; como resultado de la aplicación de esta técnica puede ser que las organizaciones crezcan dentro del mercado y hasta llegar a ser líderes. (p. 45)

Matriz de Políticas Nacionales. Descentralización en DRE y UGEL 2021

TEMÁTICA Y SUPERVISIÓN	POLÍTICAS NACIONALES	INDICADOR	Meta al 2021	Responsable
1. DESCENTRALIZACIÓN (Supervisión de cumplimiento a través de la Secretaría de Descentralización PCM).	1.1. Asegurar las competencias, funciones y recursos a los Gobiernos Regionales y Locales, respetando los principios de subsidiariedad, gradualidad, complementariedad y neutralidad entre los niveles de gobierno.	I.31. Porcentaje de Instituciones Educativas transferidas al gobierno municipal.	4%	OCR
	1.3. Capacitar sectorialmente a los Gobiernos Regionales y Locales, a fin de generar y consolidar una conveniente capacidad de gestión.	I.35. Porcentaje de especialistas de Instancias de Gestión Educativa descentralizada capacitados en sus funciones en el marco de descentralización.	20%	OAAE
		I.34. Porcentaje de Directores de Instituciones Educativas de EBR, capacitados en herramientas de gestión.	17%	
	1.4. Desarrollar plataformas regionales de competitividad, que permitan el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento de las economías regionales y locales.	I.30. Porcentaje de Instancias de gestión educativa descentralizada que cuenta con un nuevo sistema de gestión regional y local, con competencias transferidas y desarrolladas.	30% DRE	OAAE
			10% UGEL	
1.5. Institucionalizar la participación ciudadana en las decisiones políticas, económicas y administrativas.	I.32. Porcentaje de instancias de la gestión educativa descentralizada que cuenta con un nuevo sistema de vigilancia ciudadana.	10% UGEL	OAAE	

Fuente: <http://www.minedu.gob.pe/Publicaciones/PEIMED-15.XI.07.pdf>

Esteban, H (2006) refiere que:

PDCA: Acrónimo en inglés de Plan - Do - Check – Act (Planear - Ejecutar - Valorar – Actualizar). La rueda constante de actividades que lleva hacia la mejora continua. (p.96)

GCT / GTC / GC / TQM: Acrónimos de Gestión de la Calidad Total, Gestión Total de la Calidad, Gestión de la Calidad, Total Quality Management. Nombres comúnmente utilizados para identificar la filosofía y metodología que tiene como meta principal la mejora de los procesos, productos y servicios de una organización. (p.102)

ISO 9000: Acrónimo de Internacional Standards Organization. Conjunto de normas que certifican un sistema de calidad acorde a una serie de requerimientos y recomendaciones definidas por la misma. (p. 106).

EFQM: Acrónimo de European Foundation for Quality Management. Modelo de autoevaluación que permite analizar las personas, los procesos y los resultados de una organización. (p.111)

FODA: Acrónimo de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. Áreas de identificación y análisis en las etapas de planificación estratégica que influye a la organización y su propia capacidad.

- **Fortalezas:** elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto planteado por la empresa de otros de igual clase.
- **Debilidades:** elementos de la empresa que constituyen barreras para lograr la buena marcha de la organización.
- **Amenazas:** toda fuerza del entorno que puede impedir la implantación de una estrategia, o bien reducir su efectividad, o incrementar los riesgos de la misma.

- **Oportunidades:** son ventaja competitiva para la empresa, o bien representar una posibilidad para mejorar la rentabilidad de la misma o aumentar la cifra de sus negocios. (p.19)

Juran, J (1994) sostiene que:

5S: Metodología que nació en Japón a fin de apoyar la gestión industrial de las empresas. Las 5S son las iniciales de cinco palabras japonesas a las que debe su nombre esta metodología:

La integración de las 5S satisface múltiples objetivos. Cada 'S' tiene un objetivo particular: (p.16)

Por otra parte, la metodología pretende:

- Mejorar las condiciones de trabajo y la moral del personal. Es más agradable y seguro trabajar en un sitio limpio y ordenado.
- Reducir gastos de tiempo y energía.
- Reducir riesgos de accidentes o sanitarios.
- Mejorar la calidad de la producción.
- Mejorar la seguridad en el trabajo.

Denominación		Concepto	Objetivo particular
En Japonés	En Español		
Seiri	Clasificación	Separar innecesarios	Eliminar del espacio de trabajo lo que sea inútil
Seiton	Orden	Situar necesarios	Organizar el espacio de trabajo de forma eficaz
Seiso	Limpieza	Suprimir suciedad	Mejorar el nivel de limpieza de los lugares
Seiketsu	Estandarización	Señalar anomalías	Prevenir la aparición de la suciedad y el desorden (Señalar y repetir) Establecer normas y procedimientos.
Shitsuke	Mantener la disciplina	Seguir mejorando	Fomentar los esfuerzos en este sentido

2.4. Dimensiones

2.4.1. Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM

Gobierno de España (2011) sostiene que:

“El modelo EVAM se dimensiona en:

- a. “Política”,
- b. “Planificación y”
- c. “Estrategia a través de Liderazgo”.

Los Líderes desarrollan, comunican y facilitan la Misión, Visión y valores de la institución.” (p. 32)

Procesos

En esta segunda etapa, las organizaciones identifican los procesos que hacen realidad la política y estrategia, son representados como un mapa de procesos, los describen y documentan. (p. 33)

Personas

Esta es una etapa crucial para el logro de la mejora de una organización, es decir que esta etapa, se busca desarrollar el “potencial de las personas que integran la organización, mediante una planificación”, gestión y mejora de los recursos humanos; para lograrlo debe existir canales de información adecuados, establecer planes de formación y fomentar la comunicación, horizontal como vertical. (p. 34)

“Alianzas y Recursos”

En esta etapa se planifica y gestiona las alianzas externas, las relaciones con sus proveedores y los recursos internos en apoyo de su política y su estrategia. Es un punto en la que debe establecer un equilibrio entre las

necesidades actuales y futuras de la organización, las personas y el medio ambiente. (p. 35)

Resultados

Finalmente, se debe medir de manera periódica los indicadores de satisfacción de los clientes, ciudadanos o usuarios de los servicios, de las personas de la organización y su rendimiento para conocer los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos. (p. 39)

Comunicación – Eje Transversal

Este elemento se presenta en cada una de las etapas antes mencionadas y funciona como un eje transversal en todo el proceso afín de lograr la unidad en la consecución de los objetivos. No se busca valorar este elemento del proceso, si no as bien se analiza a través de las cuestiones que componen cada uno de los ejes restantes antes mencionados. (p. 43)

2.4.2. Mejora Continua Educativa

Alemany, F (2004) afirma que:

La mejora continua en una institución o empresa se da a través de las siguientes dimensiones o etapas del proceso:

Planificar

Analizar y estudiar el proceso de cambios a mejorarlo y en qué forma hacerlo. Para lograrlo es conveniente trabajar en un subciclo de 5 pasos que son:

- a. Definir el Objetivo; se deben fijar y clarificar los límites del proyecto.

- b. Recopilar los datos; se debe investigar respecto de los síntomas, personas involucradas, información importante, como medir esa información, otros.
- c. Elaborar el diagnóstico; se deben ordenar y analizar los datos.
- d. Elaborar pronósticos; se deben predecir resultados frente a posibles acciones o tratamientos.
- e. Planificar los cambios; se deben decidir, explicitar y planificar las acciones y los cambios a instrumentar. (p. 51)

Hacer

Efectuar el cambio y/o las pruebas proyectadas según la decisión que se haya tomado y la planificación que se ha realizado. Esto es preferible hacerlo primero en pequeña escala siempre que se pueda. (p. 53)

Verificar

Una vez realizada la acción e instaurado el cambio, se debe verificar. Ello significa observar y medir los efectos producidos por el cambio realizado al proceso, sin olvidar de comparar las metas proyectadas con los resultados obtenidos chequeando si se ha logrado el objetivo del previsto. (p. 56)

Actuar

“Para terminar el ciclo se deben estudiar los resultados desde la óptica del rédito que nos deja el trabajo en nuestro "saber hacer": ¿Qué aprendimos? ¿Dónde más podemos aplicarlo? ¿Cómo lo aplicaremos a gran escala? ¿De qué manera puede ser estandarizado? ¿Cómo mantendremos la mejora lograda? ¿Cómo lo extendemos a otros casos o áreas? (p. 62)

Santamaría (2008) sostiene que:

El mejoramiento continuo se aplica regularmente para las organizaciones industriales, sin embargo su progreso ha impactado que hoy en día se aplica a todo tipo de organización. (p.19)

Escalante (2006) manifiesta que:

El mejoramiento continuo es un proceso que describe muy bien lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las empresas necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo. Es muy preciso al decir que “El proceso de mejoramiento continuo, una vez iniciado, no termina nunca, siempre habrá algo que seguir mejorando”. (p. 30)

Morera, K (2009) afirma que:

Un proceso que describe muy bien lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las empresas o instituciones necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo. Es algo que como tal es relativamente nuevo ya que se puede evidenciar en las fechas de los conceptos emitidos, pero a pesar de su reciente natalidad en la actualidad se encuentra altamente desarrollado. (p. 3)

La importancia de esta técnica gerencial radica en que con su aplicación se puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización a través de este se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual pertenece la organización, por otra parte las organizaciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse; como resultado de la aplicación de esta técnica puede ser que las organizaciones crezcan dentro del mercado y hasta llegar a ser líderes. (p. 5)

Técnicas en la Mejora Continua

Las técnicas que se utilizan como herramientas en el proceso de mejora continua, las que pueden permitir mejor uso de datos disponibles para

ayudar en la toma de decisiones, y por consiguiente mejorar la calidad de productos y los procesos para lograr satisfacción del cliente. Estas técnicas son aplicables para un espectro muy variable de actividades, en general se conocen siete técnicas que se utilizan en ese proceso, las cuales se detallan: (p. 8)

Misa Rosas (2012) sostiene que:

1. Diagrama de Causa y Efecto,
2. Diagrama de Pareto,
3. Hojas de chequeo,
4. Histogramas,
5. Estratificación,
6. Diagramas de dispersión y correlación y
7. Gráficos de control. (p. 30)

Gonzales, Hugo (2015) afirma que:

1. El diagrama de Causa Efecto

“Es una representación gráfica en forma de espina de pescado que permite identificar las causas que afectan un determinado problema en una forma cualitativa.” “El diagrama de causa efecto también es conocido como diagrama espina de pescado o diagrama de Iskikawa en homenaje al nombre de su creador.” (p.61)

“Se utiliza para descubrir de manera sistemática la relación de causas y efectos que afectan a un determinado problema.” “Por otra parte, permite separar las causas en diferentes ramas o causas principales conocidas como las **5 M**, las cuales son las siguientes”:

- Métodos
- Mano de Obra
- Maquinaria

- Materiales
- Medio ambiente. (p.64)

“Entre los beneficios que presenta esta técnica se puede mencionar que permite de una manera sistemática concentrarse en las causas que están afectando un problema y una forma clara establecer las interrelaciones entre esas causas y el problema en estudio, así como subdividir las causas principales en causas primarias, secundarias y terciarias.” (p.65)

“Por supuesto, también esta técnica presenta limitaciones y precauciones, ya que depende mucho del conocimiento previo de las personas involucradas en el análisis.”

Objetivos de su aplicación

- “Visualizar, en equipo, las causas principales y secundarias de un problema.”
- “Ampliar la visión de las posibles causas de un problema, enriqueciendo su análisis y la identificación de soluciones.”
- “Analizar procesos en búsqueda de mejoras.”
- “Analizar modificaciones a procedimientos, métodos, costumbres, actitudes o hábitos, con soluciones – muchas veces- sencillas y baratas.
- “Educar sobre la comprensión de un problema.”
- “Determinar el nivel de conocimientos técnicos que existe en la empresa sobre un determinado problema.”
- “Prever los problemas y ayudar a controlarlos, no sólo al final, sino durante cada etapa del proceso.” (p.67)

Juran, J (1994) sostiene que:

2. Diagrama de Pareto

“Fue dado por el **Dr. Joseph Juran** en honor del economista italiano Wilfredo Pareto (1848-1923) quien realizó un estudio sobre la distribución de la riqueza”, “en el cual descubrió que la minoría de la población poseía la mayor parte de la riqueza y la mayoría de la población poseía la menor parte de la riqueza”. “Con esto estableció la llamada Ley de Pareto, según la cual la desigualdad económica es inevitable en cualquier sociedad”.

“El Dr. Juran aplicó este concepto a la calidad, obteniéndose lo que hoy se conoce como la regla 80/20”. “Podemos decir que el 20% de las causas resuelven el 80% del problema y el 80% de las causas solo resuelven el 20% del problema”. “Por lo tanto, el Análisis de Pareto es una técnica que separa: los pocos vitales, de los, muchos triviales”. “Una gráfica de Pareto es utilizada para separar gráficamente los aspectos significativos de un problema desde los triviales de manera que un equipo sepa dirigir sus esfuerzos para mejorar”. “Reducir los problemas más significativos (las barras más largas en una Gráfica Pareto) servirá más para una mejora general que reducir los más pequeños”. “Con frecuencia, un aspecto tendrá el 80% de los problemas”. “En el resto de los casos, entre 2 y 3 aspectos serán responsables por el 80% de los problemas”. (p.9)

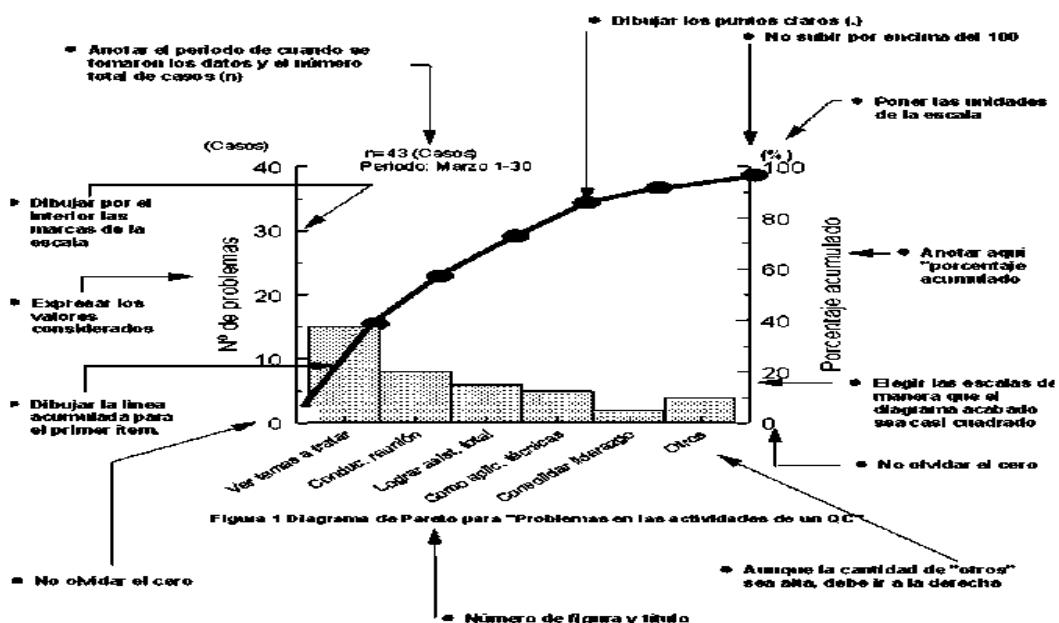


FIGURA 2: DIAGRAMA PARETO

Permitir visualizar las características vitales a las que es importante prestar atención y de esta manera utilizar todos los recursos necesarios para llevar a cabo una acción correctiva sin malgastar esfuerzos. Se utiliza para:

- “Al identificar un producto o servicio para análisis,”
- “Llamar la atención a los problemas o causas de una forma sistemática,”
- “Identifica deficiencias para mejorar,”
- “Analiza las diferentes agrupaciones de datos,”
- “Busca los principales problemas y establece prioridad en las soluciones,”
- “Evalúa y compara los resultados obtenidos (antes y después),”
- “Cuando los datos puedan clasificarse en categorías,”
- “Cuando el rango de cada categoría es importante.” (p.11)

Pareto es una herramienta de análisis de datos útil en la determinación de la causa principal durante un esfuerzo de resolución de problemas.

Este permite ver cuáles son los problemas más grandes, permitiéndoles establecer prioridades durante un proyecto para lograr mejoras:

- “Para analizar las causas,”
- “Para estudiar los resultados,”
- “Para planear una mejora continua.”

“Las Gráficas de Pareto son especialmente valiosas como fotos de antes y después, es una herramienta sencilla pero poderosa.” (p. 14)

Villegas, J (2013) refiere que:

3. Hojas de chequeo

La Hoja de Chequeo consiste en un formato de papel donde los distintos conceptos que se quieren chequear están ya impresos y vienen

ordenados y estructurados de acuerdo a los propósitos de la recogida de datos que queremos efectuar. Se trata, pues, de un concepto muy sencillo, pero no por ello debe ser menospreciado, sino que se debe prestar especial atención en su diseño y utilización, para facilitar la tarea de las personas que deben procesarla disminuyendo así la probabilidad de cometer errores. (p.20)

OPERACION: Medición de diámetro interior Pieza A											JEFE DPTO.	MAESTRO TALLER	SUPERVISOR						
DEPARTAMENTO: CALIDAD																			
PAUTA: $50 \pm 0,05$																			
MEDIDOR: J. González																			
FECHA: 23/7/99																			
Nº	MEDI-CION	NUMERO DE PIEZAS														TO-TAL			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70		75	80	
1	- 0.07	
2	- 0.06	
3	- 0.05	0
4	- 0.04	IIII	4
5	- 0.03	IIII II	7
6	- 0.02	IIII IIII IIII	15
7	- 0.01	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	37
8	± 0	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	45
9	+ 0.01	IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII IIII	49
10	+ 0.02	IIII IIII IIII IIII IIII IIII	31
11	+ 0.03	IIII IIII I	11
12	+ 0.04	I	1
13	+ 0.05	0
14	+ 0.06	
15	+ 0.07	
FABRICACION TOTAL : 15.000 piezas											TOTAL		200						

FIGURA 3: HOJA DE CHEQUEO PARA INVESTIGAR LOS PROCESOS.

Esta hoja va muy relacionada con el Histograma que es otra herramienta que explicaremos más adelante. Es conveniente clasificar los rangos o grupos de valores de forma que el paso a la confección del Histograma pueda hacerse directamente. Otro punto interesante, cuando se quieren estratificar los datos por turnos, máquinas, operarios, etc. es diferenciar los datos con anotaciones de distintos colores para permitir su posterior clasificación. (p.25)

Tabla 3:

Registro defectos presentados

Producto: Nº de Piezas:		Fecha: DPTO: Nº Inspector: Turno			
Tipo de Defecto	Hora				Total
	6 - 8	8 – 10	10 - 12	12 – 14	
Grietas	IIII I	I			7
Falta Taladro	II	I			3
Arrugas	I	II			3
Falta Material	I				1
Total	10	4			14

Nota: En este tipo de hoja los registros se clasifican en función de varias causas que se quieren contrastar. Aquí el concepto básico es la estratificación de los datos.

4. Histogramas

Es una representación gráfica de barras, donde la superficie de cada barra es proporcional a la frecuencia de los valores representados. De esta manera ofrece una visión de grupo permitiendo observar una preferencia, o tendencia, por parte de la muestra o población por ubicarse hacia una determinada región de valores dentro del espectro de valores posibles (sean infinitos o no) que pueda adquirir la característica. (p. 29)

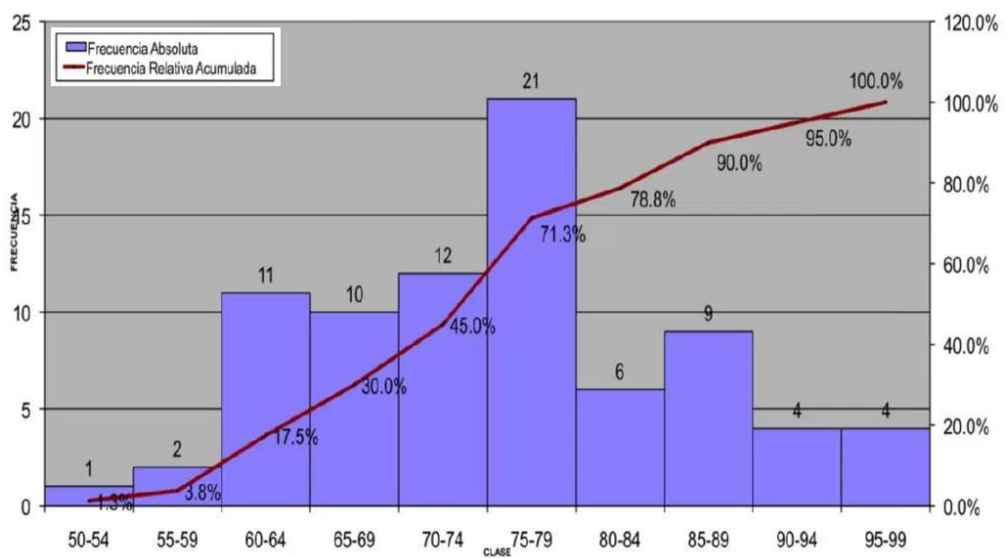


FIGURA 4: HISTOGRAMA DE FRECUENCIA

“Se utilizan para relacionar variables cuantitativas continuas. Para variables cuantitativas discretas las barras se dibujan separadas y el gráfico se llama diagrama de frecuencias,” “porque la variable representada en el eje horizontal ya no representa un espectro continuo de valores, sino valores cuantitativos específicos,” “igual que ocurre en un diagrama de barras, usado para representar una característica cualitativa o categórica.” “Su utilidad se hace más evidente cuando se cuenta con un gran número de datos cuantitativos y que se han agrupado en intervalos de clase.” (p. 31)

“Ejemplos de su uso es la representación gráfica de los datos evaluados. Por comodidad, sus valores se agrupan en clases, es decir, en intervalos continuos.” “En los casos en los que los datos son cualitativos (no numéricos), como sexto grado de acuerdo o nivel de estudios, es preferible un diagrama de sectores.”

“Los histogramas son más frecuentes en ciencias sociales, humanas y económicas que en ciencias naturales y exactas. Y permite la comparación de los resultados de un proceso.” (p. 34)

5. Estratificación

La estratificación es una técnica utilizada en combinación con otras herramientas de análisis de datos. Cuando los datos, de una variedad de fuentes o categorías, han sido agrupados su significado puede ser imposible de interpretar. Esta técnica separa los datos para que los patrones de distribución de dos o más grupos se puedan distinguir. A cada grupo se le denomina estrato. El objetivo es aislar la causa de un problema, identificando el grado de influencia de ciertos factores en el resultado de un proceso. (p.30)

“Los estratos a definir lo serán en función de la situación particular de que se trate, pudiendo establecerse estratificaciones atendiendo a:”

- “Personal,”
- “Materiales,”
- “Maquinaria y equipo,”
- “Áreas de gestión,”
- “Tiempo,”
- “Entorno,”
- “Localización geográfica,”
- “Otros.”

“La estratificación puede apoyarse en distintas herramientas de calidad, si bien el histograma es el modo más habitual de presentarla.” (p. 43)

“El desarrollo de la técnica atiende a la metodología presentada para los histogramas, para el caso de los histogramas estatificados. Al fin y al cabo se trata de construir los histogramas correspondientes.”

“Ejemplo Estratificación”:

“Se han observado retrasos en el plazo de elaboración de informes técnicos de un Servicio de una Administración Pública.” “Dicho Servicio cuenta con dos Secciones y se pretende investigar si la variable sección puede explicar los retrasos en la emisión de resoluciones.” “En

principio, se elabora un histograma combinado de las dos Secciones para, posteriormente, realizar histogramas de cada sección por separado.” (p.45)

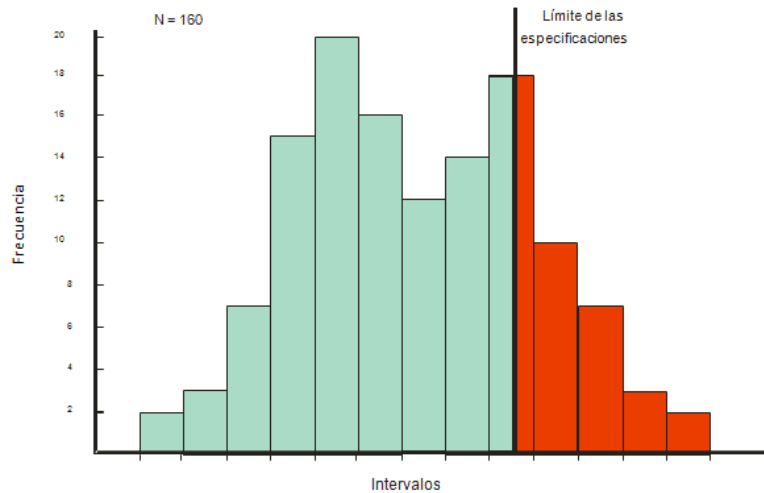


FIGURA 5: ESTRATIFICACIÓN POR SECCIONES

“La estratificación”:

- “Permite aislar la causa de un problema, identificando el grado de influencia de ciertos factores en el resultado de un proceso”,
- “Puede apoyarse y servir de base en distintas herramientas de calidad”. (p.46)

6. Diagramas de dispersión y correlación

Son una forma fenomenal de expresar datos de dos variables, y hacer predicciones basadas en los datos. Al contrario de los histogramas y los diagramas de caja, los de dispersión muestran valores de datos individuales.

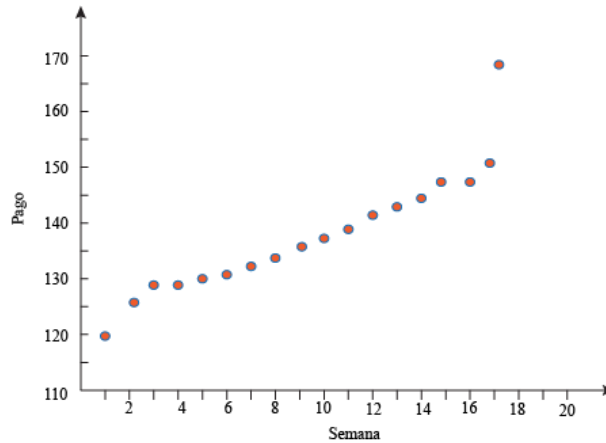


FIGURA 6: DIAGRAMAS DE DISPERSIÓN Y CORRELACIÓN

“**Correlación:** Con los diagramas de dispersión podemos ver cómo se relacionan ambas variables entre sí.” “Esto es lo que se conoce como **correlación**. Hay tres tipos de correlación: positiva, negativa y nula (sin correlación).” (p. 50)

“**Línea de ajuste:** Usamos la "línea de ajuste" para hacer predicciones basándonos en datos pasados”. “Hay fórmulas para encontrar esta recta, pero por ahora solo la dibujaremos a través de los puntos en la gráfica para que se *ajuste* a la tendencia”. “Cuando dibujes la recta, asegúrate de que encaje con la mayor parte de los datos”. “Si hay un punto que está muy por encima o muy por debajo con respecto al resto (los atípicos) déjalo fuera de la recta”. (p. 51)

7. Gráficos de control

“Los Gráficos de control sirven para poder analizar el comportamiento de los diferentes procesos y poder prever posibles fallos de producción mediante métodos estadísticos”. “Estas se utilizan en la mayoría de los procesos industriales”.

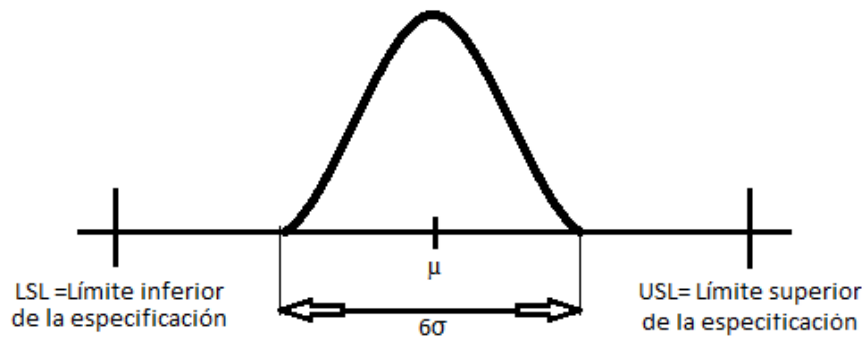


FIGURA 7: GRÁFICOS DE CONTROL

“En ciertos procesos en los que se alcanza un alto grado de capacidad es aconsejable reducir el nivel de control, para ello utilizaremos los límites de control modificados.” (p. 55)

“Límites de control modificados: Para la X se utilizan cuando C_p o C_{pk} es mayor que 1, es decir, cuando la variabilidad del proceso es menor que los límites”.

Para los gráficos de control modificados debe utilizarse una buena estimación de σ . En los casos en los que la variabilidad en el proceso cambia, los límites de control modificados no son adecuados y en su lugar se debe usar un gráfico R o S. (p. 57)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio

Hurtado de Barrera (2008) afirma que:

La investigación es de tipo **proyectivo**, porque se ocupa de explicar de cómo deberían ser las cosas para alcanzar unos fines y funcionar adecuadamente; es decir, involucra creación, diseño, elaboración de planes o proyectos. Por lo tanto, para nuestra investigación se busca proponer un modelo gestión integral basado en el EVAM para lograr la mejora continua en las instituciones públicas de educación (p. 65).

Hernández S., (2014) refiere que:

La investigación es de tipo **descriptivo**, porque tiene como propósito describir situaciones y eventos; es decir, cómo es y se manifiesta determinado fenómeno; además, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, como en esta investigación que tiene como fin describir los beneficios que ofrece el Modelo EVAM en la Mejora Continua en la Educación (p.21).

3.2. Diseño de estudio

Hernández S., (2014) refiere que:

El diseño es **Transversal**, porque la recopilación de información se suscita en un momento determinado, es decir busca analizar la incidencia e interrelación de las variables en un momento específico. **Descriptivo**, porque describe el fenómeno, buscando determinar las incidencias y valores de las variables en estudio. (p.19)

Hurtado de Barrera (2008) sostiene que:

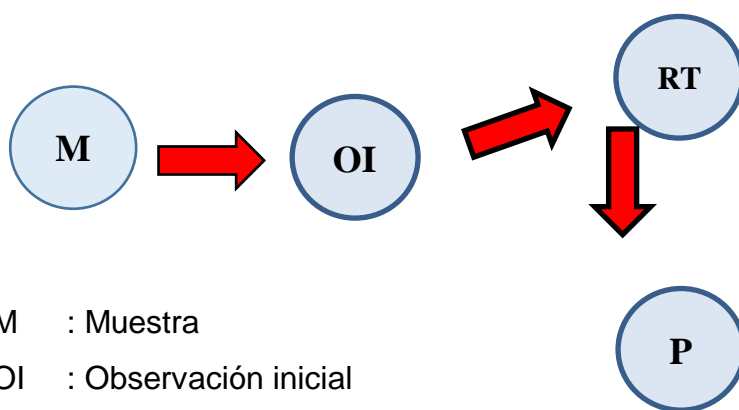
Es un diseño **Proyectivo**, porque hay situaciones que no están marchando como debieran, y que se desean modificar o modificarse. Porque hay potencialidades que no se están aprovechando. Porque hay problemas a resolver. (p. 32)

Izquierdo, Pastor (2016) Afirma que:

La presente investigación está enmarcada en el **enfoque cuantitativo** es de **tipo proyectivo** en tanto se elaborará una propuesta, “un plan o un **Modelo**, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución”, “o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento,” “los procesos explicativos o generadores involucrados y de las tendencias futuras, es decir, **con base en los resultados de un proceso investigativo.**”

“La **propuesta** debe estar fundamentada en un proceso sistemático de búsqueda e indagación que requiere la descripción, el análisis, la comparación”, “la explicación y la predicción, el estadio predictivo permitirá identificar **tendencias futuras**, probabilidades, posibilidades y limitaciones”.

Se utilizará el **diseño**:



M : Muestra
OI : Observación inicial
RT : Revisión Teórica
P : Propuesta

3.3. Hipótesis

“Si implementamos un modelo de gestión integral EVAM, **entonces** mejorará de forma continua la gestión y administración pública en educación en los entes desconcentrados del Ministerio de Educación (MINEDU) en la región Amazonas en el periodo 2016”?

3.4. Variables

3.4.1. Definición conceptual

AEVAL (2009) Sostiene que:

Modelo de Evaluación, Aprendizaje y Mejora (EVAM)

El Modelo EVAM, permite realizar un diagnóstico de las organizaciones con una metodología propia, desarrollada sobre la base de las experiencias acumuladas en proceso de autoevaluación y Modelos de referencia aplicados en la Administración Pública (EFQM, CAF, ISO, etc), así como asociar actuaciones concretas para favorecer la mejora continua y valorar la madurez organizativa orientado, de esta manera la planificación de las líneas de actuación futuras.

Este modelo plantea, por tanto, un avance de la mejora gradual de las organizaciones a través de la aplicación de criterios de calidad. (p.22)

Ministerio de Educación (2015) afirma que:

Mejora continua Educativa

La esencia de la calidad Educativa se refleja en las mejoras continuas aplicadas constantemente, las Instituciones Educativas deben ser competitivas a lo largo del tiempo de acuerdo a las políticas de la reforma educativa aplicada por el gobierno de turno. (p.18)

Actualmente existe la alternativa para Mejorar la Calidad Educativa a través de la “La evaluación de los maestros que debe tener, como primer propósito, que ellos y el sistema educativo cuenten con referentes bien fundamentados para la reflexión y el diálogo conducentes a una mejor práctica profesional.” (p.21)

Las evaluaciones muchas veces genera miedo e incertidumbre entre los alumnos y docentes, pues están tan acostumbrados a creer que una evaluación es sinónimo de calificación o descalificación, cuando el maestro evalúa al alumno, se produce en él un sentimiento de temor a ser reprobado lo que ocasiona que al momento de realizar la prueba o examen el estudiante se ponga nervioso, pierda la memoria y por ende no apruebe. Lejos de que una evaluación en el aula se haga únicamente para otorgar una calificación aprobatoria o reprobatoria al alumno, el objetivo principal de una evaluación debe ser obtener información o resultados que ayuden mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.27)

3.4.2. Definición operacional

Gobierno de España (2009) sostiene que:

“Modelo de Evaluación, Aprendizaje y Mejora (EVAM), sus dimensiones son”:

1. “Planificación Estratégica”,
2. “Procesos”,
3. “Docentes,”
4. “Alianzas y Recursos,”
5. “Resultados,”
6. “Comunicación”. (p. 77)

“La función de resultados obtenidos de las dimensiones del modelo EVAM da lugar a la actuación inmediata de aplicación de las 3 fases de implantación que son”:

1. "Fase inicial,"
2. "Fase Intermedia,"
3. "Fase Final". (p. 79)

Alemany, F (2004) afirma que:

La Mejora continua Educativa, son representadas por las siguientes dimensiones:

1. Planificar,
2. Hacer,
3. Verificar y
4. Actuar. (p.9)

3.4.3. Operacionalización de las variables

**Tabla 3.4.1:
Operacionalización de variables**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Dependiente: Mejora Continua Educativa	Planificación Estratégica	"Liderazgo"	Ficha de monitoreo, Encuesta de satisfacción, Ficha de observación, etc.
		"Esquema de actividades"	
	Procesos	"Diseño y Gestión de Procesos"	
		"Diseño y desarrollo del servicios educativo"	
		"Gestión de las relaciones del servicio educativo"	
		"Procesos mediante la innovación"	
	Docentes	"Planificación y Gestión de Recursos Humanos"	
		"Capacidad, Conocimiento y Destreza de los docentes"	
	Alianzas y Recursos	"Gestión de las Alianzas externas"	
		"Gestión Presupuestaria"	
		"Gestión de Infraestructura"	
		"Gestión de Tecnología"	
	Resultados	"Gestión de la información y el Conocimiento"	
		"Resultados del Servicio Educativo"	
		"Resultados de los Docentes"	
	Comunicación	"Resultados de la Gestión de Procesos"	
		"Comunicación Horizontal"	
		"Comunicación Vertical"	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Independiente: Modelo de gestión integral basado en el EVAM.	Planificar	Identificación de la Situación	Encuesta de satisfacción laboral
		Recopilación de Información	
		Análisis	
		Elaboración de Plan de acción	
	Hacer	Ejecución del Plan de Acción	
	Verificar	Verificación	
	Actuar	Estandarización	
		Consolidación y Conclusión	

Notas: Relación de Variables con las Dimensiones, Indicadores e Instrumentos para recoger información.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La Población la constituyen los empleados de la Dirección Regional de Educación Amazonas y sus entes desconcentrados, ya que es de la institución pública de donde se va a recabar la información, la cual está conformada por un total de 09 entes desconcentrados que hacen un total de 482 trabajadores activos que se denomina como la población en estudio.

Tabla 3.5.1

Registro de Empleados Operativos de la DREA 2016

Entes desconcentrados	Directivos	Especialistas	Administrativos	Total
DREA	5	15	51	71
CHACHAPOYAS	5	14	30	49
LUYA	5	14	34	53
RODRÍGUEZ DE MENDOZA	5	12	30	47
BONGARÁ	5	12	28	45
UTCUBAMBA	5	30	36	71
BAGUA	5	14	35	54
IMAZA	5	10	20	35
CONDORCANQUI	5	18	34	57
TOTAL	45	139	298	482

Notas: Distribución de empleados activo según los 9 entes desconcentrados en la Dirección Regional de Amazonas 2016.

3.5.2. Muestra

“Siendo esta población finita se considera necesario determinar el tamaño de la muestra aplicando la siguiente fórmula”:

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

Dónde:

n = Tamaño de la Muestra

z = Coeficiente de Confianza 1.96² (si la seguridad es del 95%)

p = Proporción Poblacional de éxito (0.5)

q = Probabilidad de Ocurrencia sin éxito (resultado 1-0.5 = 0.5)

n = Tamaño de la población

E = Margen de error

$$n = \frac{(1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 482)}{((482 - 1) * (0,05^2)) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5)} = 214$$

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

Aplicando el factor de corrección.

$$n = \frac{214}{1 + (214 - 1) / 482} = 148$$

Tabla 3.4.2
Distribución de la muestra según los entes desconcentrados en la DREA

Entes desconcentrados	Directivos	Especialistas	Administrativos	Total
DREA	3	5	10	18
CHACHAPOYAS	2	5	12	19
LUYA	1	4	10	15
RODRÍGUEZ DE MENDOZA	1	3	9	13
BONGARÁ	1	3	12	16
UTCUBAMBA	1	10	12	23
BAGUA	3	4	10	17
IMAZA	1	3	6	10
CONDORCANQUI	1	6	10	17
TOTAL	14	43	91	148

Notas: Siendo la muestra 148 encuestas aplicar el mismo que se distribuye en 14 directivos, 43 especialistas y 91 administrativos.

3.6. Método de investigación

“Para la investigación desarrollada se utilizó los siguientes métodos”:

- “El método histórico tendencial, a través del cual se estudiarán las distintas etapas del objeto de estudio de la investigación”,
- “El método de análisis y síntesis presente a lo largo de todo el proceso de investigación”,

- c) “El método de deducción e inducción, por el cual se infieren proposiciones singulares partiendo de aspectos generales y se formulan conclusiones generales a partir de premisas particulares”,
- d) “El método de modelación, por el cual se representará un reflejo mediatizado del objeto de estudio”,
- e) “El método sistémico con el propósito de organizar el objeto mediante el estudio de sus partes componentes, así como de las relaciones entre ellas” y
- f) “El método dialéctico para revelar las relaciones entre los componentes del objeto”.

3.7. Técnicas y procedimiento de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Las técnicas principales que se utilizarán en nuestra investigación serán la observación, entrevistas a los Directores de los entes Desconcentrados de la “Dirección Regional de Educación Amazonas” y el análisis documental correspondiente.

Observación

Me permitirá la constatación en forma general sobre la información principal de los hechos que se investigarán, conocer la estructura de la misma, las funciones respectivas, la actividad a la que se dedica y comprobar los planteamientos formulados en el presente trabajo.

Análisis Documental

Esta técnica de análisis documental me permitirá realizar el análisis y la interpretación de la información de los documentos obtenidos relevantes y relacionados al tema en investigación, con la finalidad de sintetizarlos y así permitan obtener información que me permita probar mi investigación.

Entrevista

Se la aplicará a los directores o gerentes de los entes desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, que nos permita obtener información relacionada sobre el funcionamiento de las mismas, permitiendo identificar situaciones que inciden en dicha entidad; muy específicamente temas como la Gestión Integral en entidades públicas y como esta influye en la Mejora Continua del servicio educativo en la Región.

3.7.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue una encuesta que consta de 21 ítems o preguntas, distribuidos en 2 dimensiones.

- a. Sobre la Institución Educativa
- b. Sobre soporte al desempeño docente

La escala de calificación:

Escala	Sigla	Puntaje
Totalmente de acuerdo	TA	05
De acuerdo	A	04
Ni de acuerdo ni en desacuerdo”	I	03
En desacuerdo	D	02
Totalmente en desacuerdo	TD	01

Encuesta: Es un instrumento evaluativo aplicado a la muestra de estudio que tiene como objetivo identificar el nivel de logro en la resolución de problemas en los entes desconcentrados además proporciona los datos para el diagnóstico de la situación actual de los entes desconcentrados del MINEDU en la región amazonas. (Anexo N° 01)

Procedimiento para la recolección de datos, Tenemos :

- “**Paso 1:** Registro de datos utilizando **Microsoft Excel 2013** se procesa mediante la tabulación para la obtención de tablas y gráficos”.
- “**Paso 2:** Análisis de datos aplicamos el programa estadístico **Statistical Package for the Social Science (SPSS 20)** desarrollamos los siguiente procesos”:
 - “Estructura de base de datos”,
 - “Migración de datos fuentes proveniente del programa Excel”,
 - “Declaración de parámetros, Análisis el estadístico descriptivo”,
 - “Análisis de prueba de normalidad” y
 - “Análisis de prueba no paramétrica U de Mann Whitney”
- “**Paso 3:** Preparación del informe según los datos obtenidos utilizamos el Microsoft Word 2013, migramos los datos, interpretamos los resultados y obtenemos las conclusiones”.

3.8. Métodos de análisis de datos

“Se emplearán las formulas de la estadística descriptiva trabajadas desde los Programas SPSS y Excel”.

a) Medida de Tendencia Central

- **Media aritmética (\bar{x})** utilizada en la obtención del promedio de los datos de la muestra :

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{n}$$

Dónde”:

“ \bar{x} = Promedio o media aritmética”,

“ \sum = Sumatoria”,

“ F_i = Frecuencia”,

“ X_i = Valores obtenidos de cada uno de los datos”,

“ n = muestra o número de datos”.

Medidas de Dispersión .

- “**Desviación Estándar (s)** permitirá medir el grado de normalidad de la distribución de datos alrededor de la media aritmética”:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot F_i}{n}}$$

- “**La varianza (σ^2)** es una medida de dispersión definida como la esperanza del cuadrado de la desviación estándar. La varianza tiene como valor mínimo 0”.

$$S_n^2 = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i^2 \right) - \bar{X}^2$$

b) Pruebas de contratación de hipótesis

Canavos, G. (1988) afirma que:

“**Las Prueba de normalidad** (Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk) se utiliza para contrastar la hipótesis de que dos muestras independientes de tamaños n_1 y n_2 proceden de la misma población”. “El contraste se basa en las diferencias entre las frecuencias relativas acumuladas hasta los mismos puntos de corte correspondientes a las dos muestras”. “Si H_0 es cierta es de esperar que dichas diferencias sean pequeñas”. “Cuando la hipótesis alternativa no es direccional el contraste es sensible a cualquier diferencia existente entre las dos poblaciones”, “no sólo en cuanto a tendencia central, sino también en cuanto a forma, asimetría, etc”.

“El estadístico de prueba es: $D_{n_1, n_2} = \max |F_{n_1}(x) - F_{n_2}(x)|$ ”

“Cuando esta diferencia es significativamente grande se rechaza la hipótesis de que las muestras proceden de la misma población y la decisión se basa en el valor tipificado del estadístico de prueba”, “Z, que tiene distribución normal tipificada”. (p. 29)

“Fernández Cuesta, C., y Fuentes García, F. (1995) define que”:

“Las Prueba no paramétricas de U Mann Whitney (dos muestras independientes)”. “Si la hipótesis nula del contraste es que las dos muestras, de $H_0: f_1(x) = f_2(x)$ tamaño n_1 y n_2 , respectivamente, proceden de poblaciones continuas idénticas”. “La hipótesis alternativa puede ser unilateral o bilateral y únicamente supone que la tendencia central de una población difiere de la otra, pero no una diferencia de forma o de dispersión”. “Por esta razón esta prueba es el equivalente no paramétrico de la prueba t para la diferencia de dos medias cuando las muestras son independientes pero no puede suponerse la normalidad de las poblaciones de origen”. “Para realizar el contraste se ordenan conjuntamente las observaciones de las dos muestras, de menor a mayor, y se les asignan rangos de 1 a $n_1 + n_2$.” “Si la tendencia central de ambas poblaciones es la misma los rangos deberían distribuirse aleatoriamente entre las dos”, “muestras y el rango medio correspondiente a las observaciones de una muestra debería ser muy similar al correspondientes a las observaciones de la otra”. (p. 31)

“El estadístico de prueba U de Mann-Whitney se construye a partir de la suma de rangos de una de las muestras, R_i , elegida arbitrariamente”:

$$U_i = n_1 n_2 + \frac{n_i(n_i + 1)}{2} - R_i \quad \text{donde } i = 1, 2$$

“Para tamaños de muestra pequeños la distribución del estadístico U, bajo el supuesto de que la hipótesis nula sea cierta, es discreta y está tabulada”. “Si los tamaños son suficientemente grandes la distribución del estadístico se aproxima a una normal de parámetros, el estadístico de prueba es el”

valor Z:

$$Z = \frac{U - \mu_U}{\sigma_U}$$

“La región de rechazo de H_0 se localiza en las dos colas de la normal tipificada si H_1 no es direccional o en una de las colas si H_1 es direccional”. (p. 33)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS, DISCUSION Y ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA

CAPÍTULO IV: RESULTADOS, DISCUSIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA

4.1. Análisis de resultado de la encuesta aplicada .

El Presupuesto de Apertura de los Gobiernos Regionales comprende los montos aprobados en el Artículo 1° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016 - Ley N° 30372, concordantes con el Artículo 35° de la Ley de Bases de la Descentralización - Ley N° 27783, y el Artículo N° 10 de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales que les faculta aprobar su presupuesto institucional. Los Gobiernos Regionales tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional, promoviendo la inversión pública, privada y el empleo, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales. La Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, además de las facultades inherentes a su autonomía económica y administrativa, les otorga competencias exclusivas, compartidas y delegadas para el cumplimiento de su misión, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, que permitan contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región.

En el año 2016, el Ministerio de Economía y Finanzas ha transferido al “Gobierno Regional de Amazonas” la suma total de **S/. 752,393,581** representando al **100%** de presupuesto y en el Sector de Educación se ha programado invertir **S/. 348,055,019** que representa el **46.26%** del presupuesto y para el Proceso Educativo: logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Básica Regular se ha certificado la suma total de **S/. 294,916,932** que representa el **39.20%** del presupuesto anual.
(Anexo 03)

Para el análisis e interpretación de datos obtenidos en las encuestas aplicadas a 148 docentes encuestados, siendo la encuesta de 21 ítems por la cual detallamos los resultados:

ITEM 01: “¿El Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido diseñado de acuerdo a las necesidades locales?”

**Tabla 4.1.1:
Consolidación de resultados del ítem 01.**

“Parámetro”	Código	n	%
Totalmente de acuerdo	TA	38	26
De acuerdo	A	33	22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	33	22
En desacuerdo	D	26	18
Totalmente en desacuerdo	TD	18	12
“Total”		148	100

Notas: Según los resultados de la encuesta aplicada consideran que El Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido diseñado de acuerdo a las necesidades locales, siendo 26% está totalmente de acuerdo, el 22% de acuerdo, el 22 % no opina, mientras que el 18 está en desacuerdo y el 12% está totalmente de acuerdo.

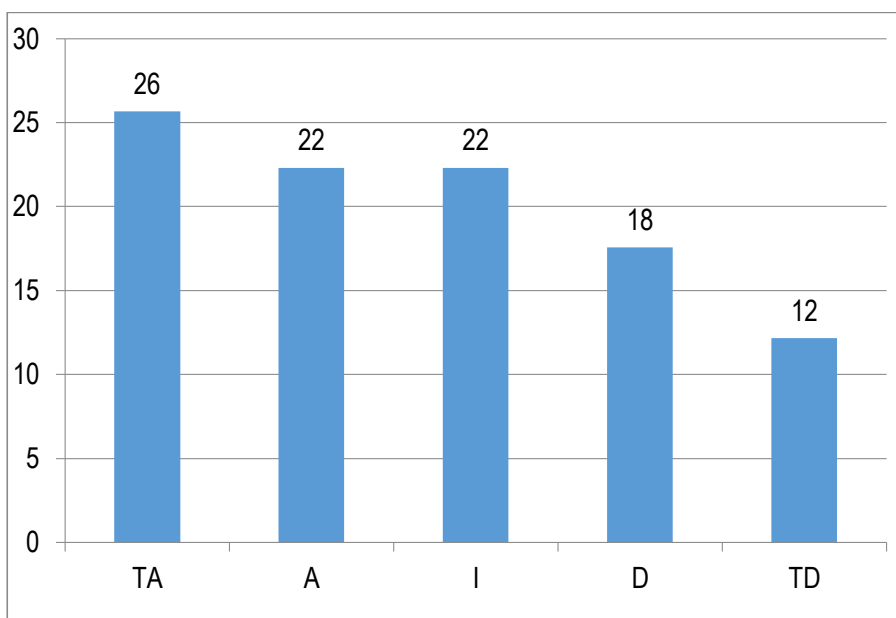


FIGURA 4.1.1: Resultados del Ítem 01. Se considera de acuerdo el 48% El Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido diseñado de acuerdo a las necesidades locales el 22% está en incertidumbre y el 30% está en desacuerdo.

ITEM 02: “¿Las instancias de participación existentes en la IE (CONEI, APAFA, Municipio Escolar, Consejo Académico entre otros) contribuyen la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje?”

Tabla 4.1.2
Consolidación de resultados del 02.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	8	5
De acuerdo	A	10	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	15	10
En desacuerdo	D	64	43
Totalmente en desacuerdo	TD	51	34
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada considera Las instancias de participación existentes en la IE (CONEI, APAFA, Municipio Escolar, Consejo Académico entre otros) contribuyen la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, siendo 43% está desacuerdo, el 34% está totalmente en desacuerdo, el 10 % no opina, mientras que el 7 está en de acuerdo y el 5% está totalmente de acuerdo.

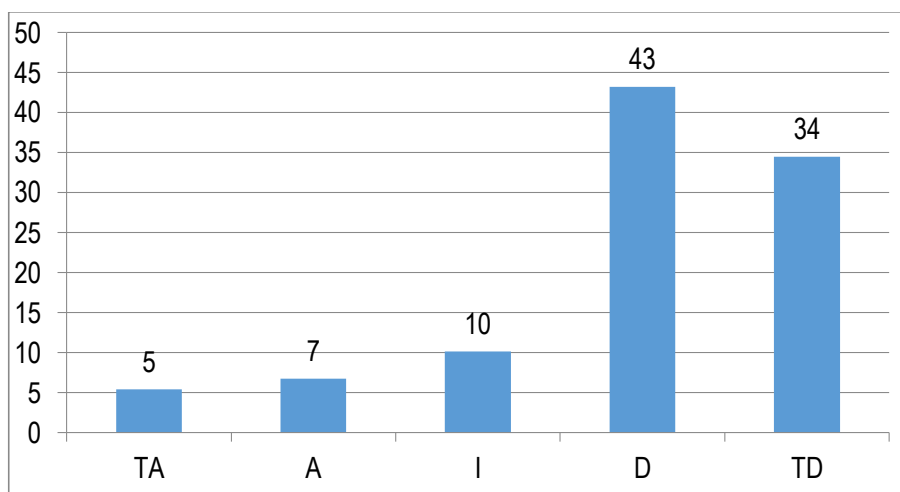


FIGURA 4.1.2: Resultados del Ítem 02. Se considera en desacuerdo el 77% ya que las influencia de las instancias de participación existentes en la IE (CONEI, APAFA, Municipio Escolar, Consejo Académico entre otros) contribuyan a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, el 10% no opina y el 13% admite estar acuerdo.

ITEM 03: “¿La asignación del Director cumple con el perfil adecuado?”

Tabla 4.1.3:
Consolidación de resultados del 03.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	0	0
De acuerdo	A	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	20	14
En desacuerdo	D	72	49
Totalmente en desacuerdo	TD	56	38
“Total”		148	100

Notas: Según los resultados de la encuesta aplicada considera que la asignación del Director no cumple con el perfil adecuado: siendo 38% está en desacuerdo, el 49% está desacuerdo, el 14% no opina y no hubieron opiniones de aceptación.

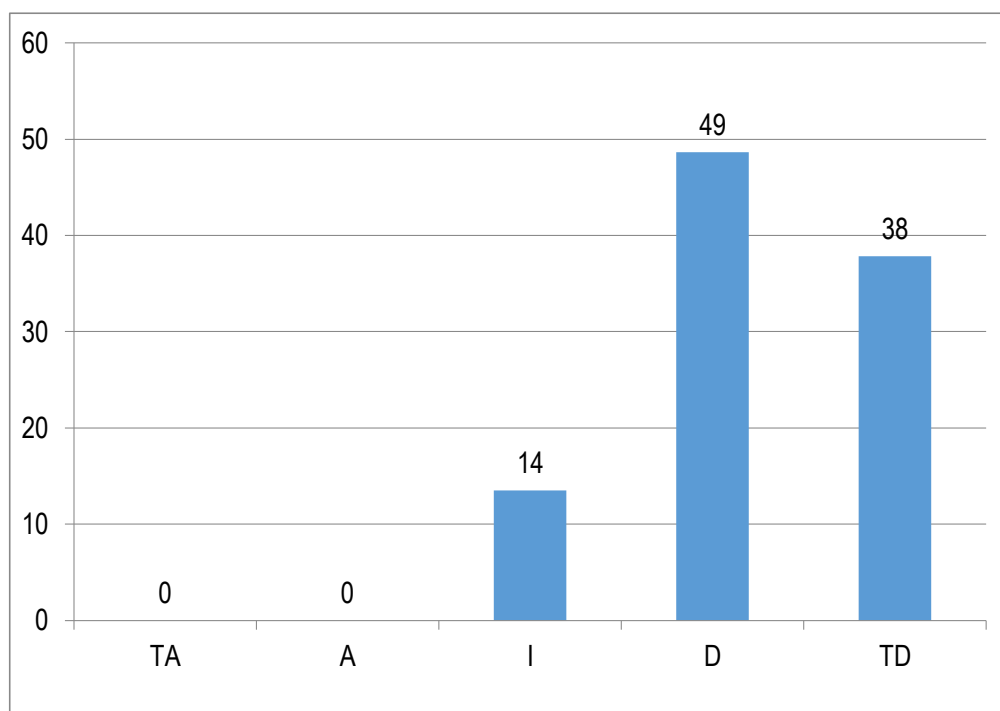


FIGURA 4.1.3: Resultados del Ítem 03. No hay aceptación con asignación del Director que muchas veces no cumple con el perfil adecuado Se considera en siendo 87% está en desacuerdo, el 14% no opina y no hubieron opiniones de aceptación.

ITEM 04: “¿La designación del sub director y los coordinadores cumplen con el perfil adecuado?”

Tabla 4.1.4
Consolidación de resultados del 04.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	77	52
De acuerdo	A	4	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	31	21
En desacuerdo	D	28	19
Totalmente en desacuerdo	TD	8	5
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada considera que la designación del sub director y los coordinadores cumplen con el perfil adecuado, siendo 52% está totalmente de acuerdo, el 3% de acuerdo, el 21% no opina, el 19% está en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

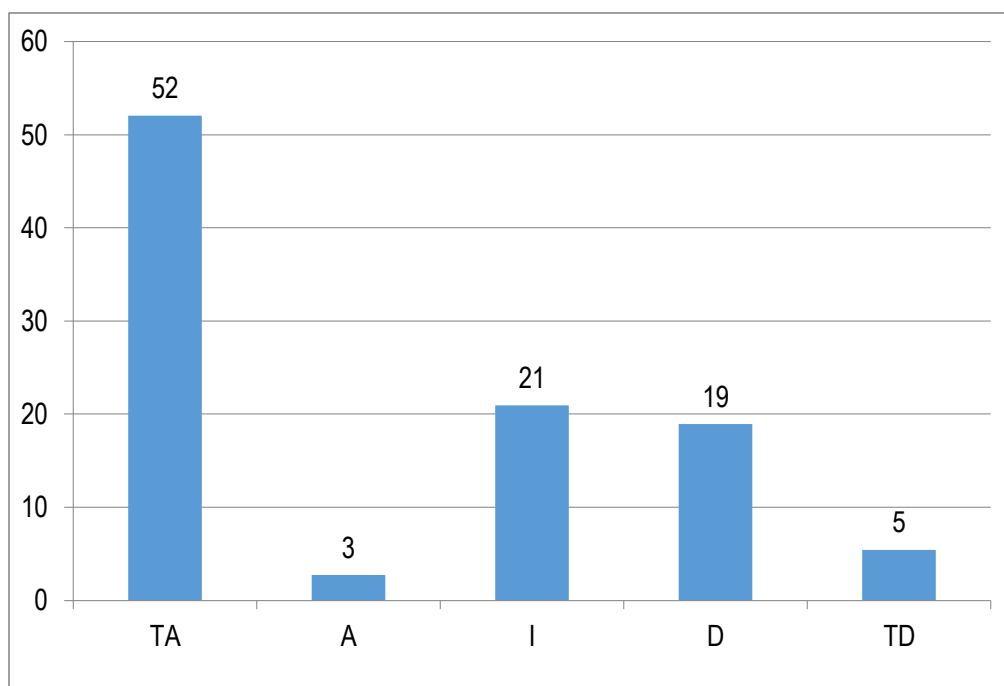


FIGURA 4.1.4: Resultados del Ítem 04. Considera totalmente de acuerdo la designación del sub director y los coordinadores cumplen con el perfil adecuado el 55% está de acuerdo mientras el 21% está indeciso y el 24% está en desacuerdo.

ITEM 05: “¿Se gestiona oportunamente la implementación de los servicios (agua, desagüe y/o energía eléctrica, internet e infraestructura educativa)?”

Tabla 4.1.5
Consolidación de resultados del 05.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	13	9
De acuerdo	A	20	14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	25	17
En desacuerdo	D	8	5
Totalmente en desacuerdo	TD	82	55
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada no considera la gestión oportunamente de la implementación de los servicios (agua, desagüe y/o energía eléctrica, internet e infraestructura educativa), siendo 55% está totalmente en desacuerdo, el 5% en desacuerdo, el 17% no opina, el 14% está de acuerdo y el 9% totalmente de acuerdo.

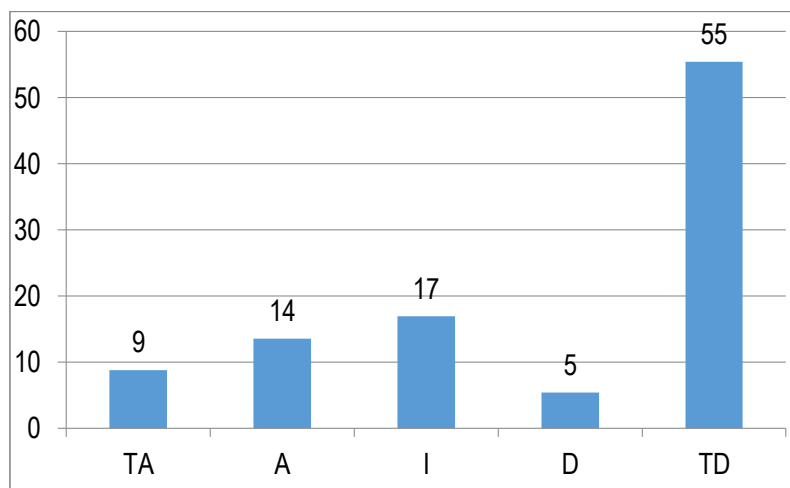


FIGURA 4.1.5: RESULTADOS ÍTEM 05. Se considera totalmente en desacuerdo debido a que existe interés administrativo en la gestión oportuna de la implementación de los servicios (agua, desagüe y/o energía eléctrica, internet e infraestructura educativa), el 23% está de acuerdo, el 17 en incertidumbre y el 60% en desacuerdo.

ITEM 06: “¿Se gestiona oportunamente disponer de los materiales educativos?”

Tabla 4.1.6
Consolidación de resultados del 06.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	0	0
De acuerdo	A	7	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	18	12
En desacuerdo	D	77	52
Totalmente en desacuerdo	TD	46	31
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada considera que no gestiona oportunamente disponer de los materiales educativos siendo 31% está totalmente en desacuerdo, el 52% está en desacuerdo, el 12 % no opina y el 5% está de acuerdo.

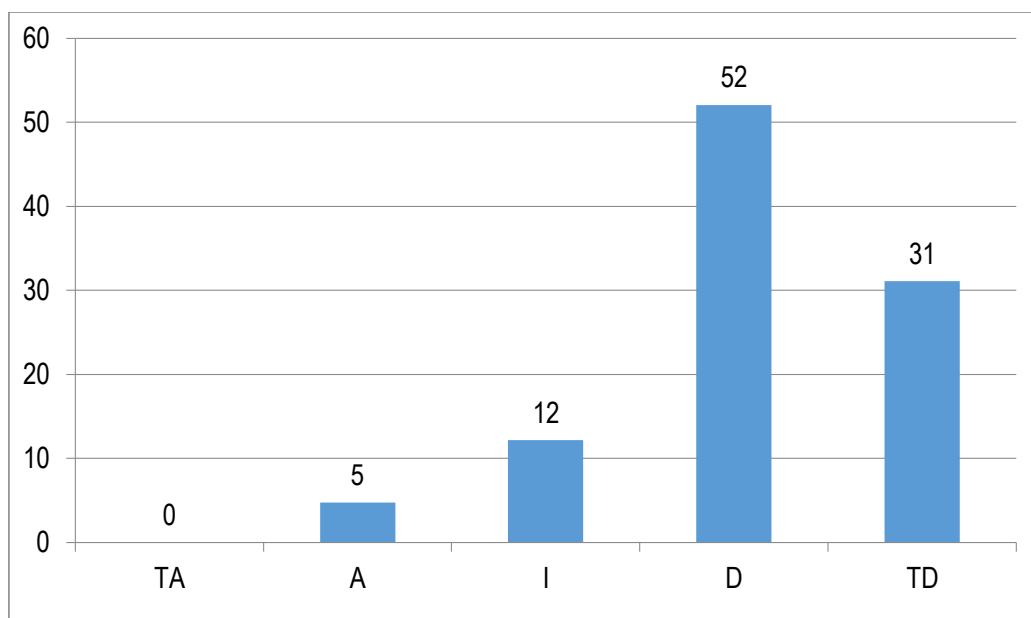


FIGURA 4.1.6: Resultados del Ítem 06. Se considera en desacuerdo el 63% la gestión oportuna de los materiales educativos ya que es la obligación del docente ser eficiente en sus funciones siendo incertidumbre 12% no opina y solo está de acuerdo el 5%.

ITEM 07: “La IE dispones de las comodidades para que los docentes puedan utilizar de manera oportuna y ordenada”: “Materiales, Equipo e infraestructura para el desarrollo de las actividades pedagógicas?”

Tabla 4.1.7
Consolidación de resultados del 07.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	68	46
De acuerdo	A	13	9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	41	28
En desacuerdo	D	13	9
Totalmente en desacuerdo	TD	13	9
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta considera que la IE dispones de las comodidades para que los docentes puedan utilizar de manera oportuna y ordenada: Materiales, Equipo e infraestructura para el desarrollo de actividades pedagógicas, siendo el 46% está totalmente de acuerdo, el 9% está de acuerdo, el 28% no opina, el 9% está en desacuerdo y el 9% está totalmente en desacuerdo.

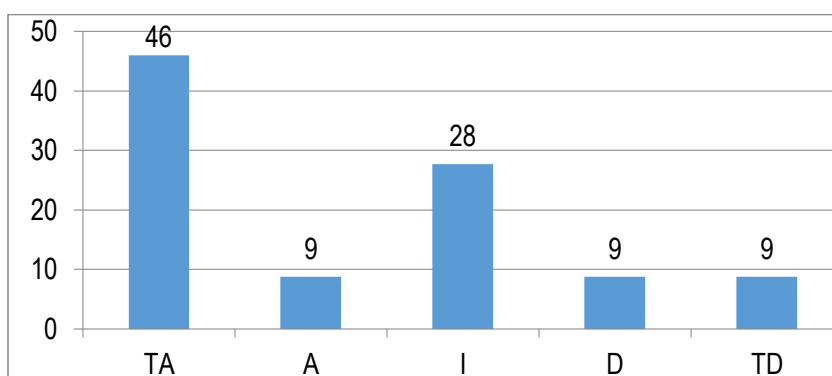


FIGURA 4.1.7: Resultados del Ítem 07. Se considera totalmente de acuerdo que la IE disponga de las comodidades para que los docentes puedan utilizar de manera oportuna y ordenada: Materiales, Equipo e infraestructura para el desarrollo de las actividades pedagógicas, está de acuerdo el 55%, mientras que El 28% no opina y el 18 está en desacuerdo.

ITEM 08: “¿La infraestructura de la IE es adecuada para el desarrollo académico?”

Tabla 4.1.8

Consolidación de resultados del 08.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	36	24
De acuerdo	A	10	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	20	14
En desacuerdo	D	74	50
Totalmente en desacuerdo	TD	8	5
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada se considera que la infraestructura de la IE es adecuada para el desarrollo académico, siendo 24% está totalmente de acuerdo, el 7% está de acuerdo, el 14 % no opina, el 50% en desacuerdo y el 5% está totalmente.

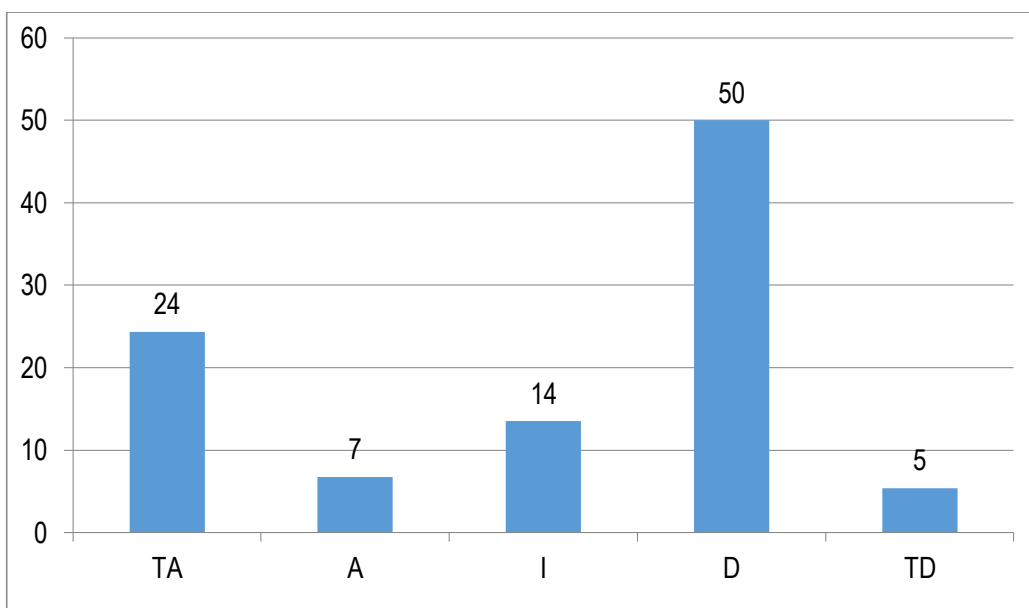


FIGURA 4.1.8: Resultados del Ítem 08. Se considera de acuerdo el 31% tener la infraestructura de la IE adecuada para el desarrollo académico, el 14% no opina y el 55% está en desacuerdo.

ITEM 09: “¿Los materiales educativos se adaptan a la realidad de la zona?”

Tabla 4.1.9

Consolidación de resultados del 09.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	38	26
De acuerdo	A	26	18
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	13	9
En desacuerdo	D	20	14
Totalmente en desacuerdo	TD	51	34
“Total”		148	100

Notas: Según los resultados de la encuesta aplicada considera los materiales educativos se adaptan a la realidad de la zona, siendo 26% está totalmente de acuerdo, el 18% de acuerdo, el 9% no opina, el 14% está en desacuerdo y el 34% totalmente en desacuerdo.

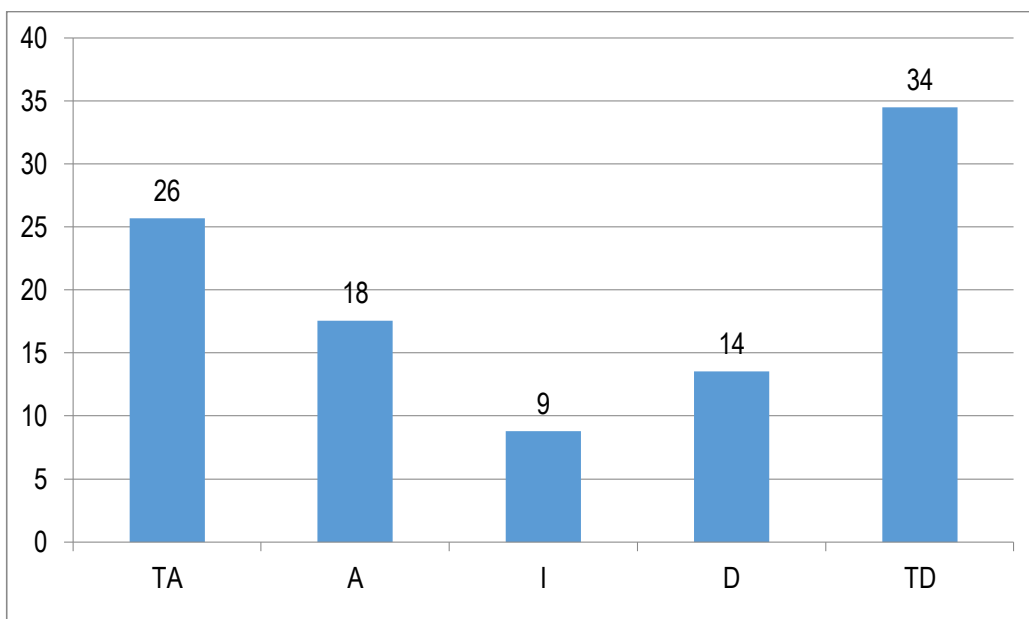


FIGURA 4.1.9: Resultados del Ítem 09. Se considera de acuerdo que los materiales educativos se adaptan a la realidad de la zona 44% el 9% incertidumbre y el 48% está en desacuerdo.

ITEM 10: “¿El mobiliario y los servicios higiénicos de la IE es adecuada para su uso?”

Tabla 4.1.10
Consolidación de resultados del 10.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	13	9
De acuerdo	A	25	17
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	31	21
En desacuerdo	D	36	24
Totalmente en desacuerdo	TD	43	29
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada considera que existe El mobiliario y los servicios higiénicos de la IE es adecuada para su uso, el 9% está totalmente de acuerdo, el 17% de acuerdo, el 21 % no opina, el 24% está en desacuerdo y el 29% está de desacuerdo.

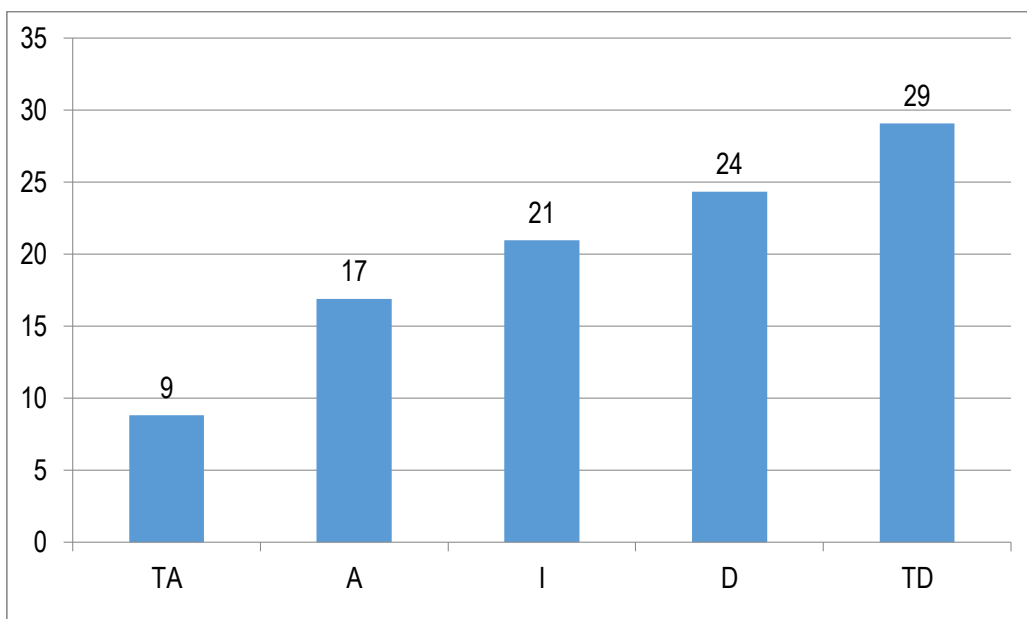


FIGURA 4.1.10: Resultados del Ítem 10. Se considera totalmente de acuerdo el uso adecuado del mobiliario y los servicios higiénicos de la IE, solo considera estar de acuerdo 26%, 21 % no opina y el 53% está en desacuerdo.

ITEM 11: “¿La IE implementa un plan de mantenimiento para garantizar el buen estado y funcionamiento de año académico?”

Tabla 4.1.11

Consolidación de resultados del Ítem 11.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	20	14
De acuerdo	A	5	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	20	14
En desacuerdo	D	33	22
Totalmente en desacuerdo	TD	70	47
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada la IE implementa un plan de mantenimiento para garantizar el buen estado y funcionamiento de año académico, siendo 14% está totalmente de acuerdo, el 3% de acuerdo, el 14% no opina, el 22% en desacuerdo y el 47% está en totalmente en desacuerdo.

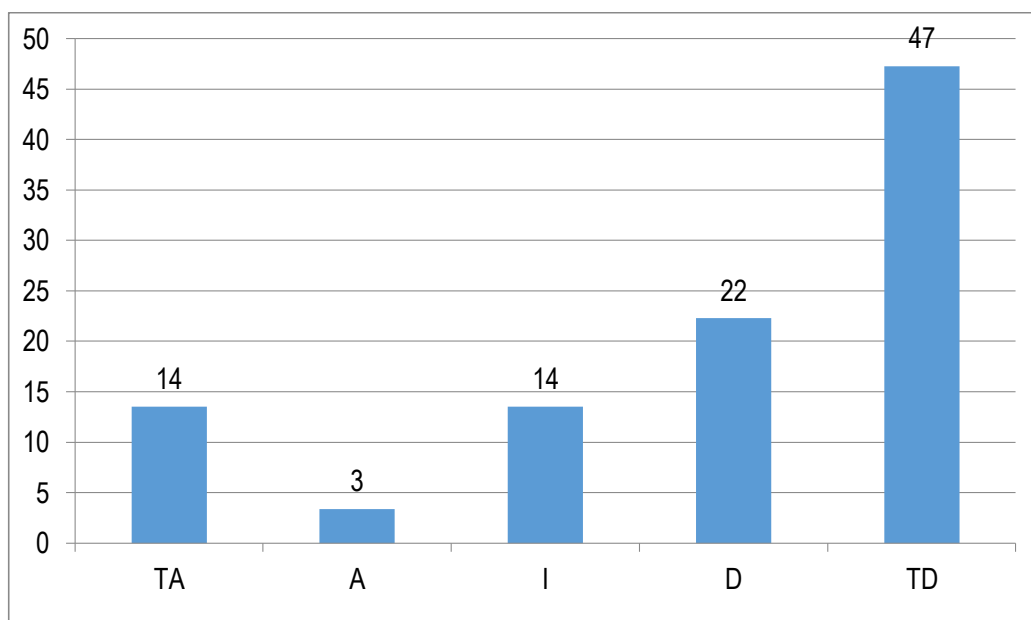


FIGURA 4.1.11: Resultados del Ítem 11. Se considera totalmente de acuerdo el incumplimiento de actividades en el plan de mantenimiento para

garantizar el buen estado y funcionamiento de año académico siendo 17%, el 14 no opina y el 69% está en desacuerdo.

ITEM 12: “¿La IE. Rinde cuentas de los recursos financieros para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la implementación de los planes de mejora?”

Tabla 4.1.12

Consolidación de resultados del Ítem 12.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	26	18
De acuerdo	A	30	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	18	12
En desacuerdo	D	41	28
Totalmente en desacuerdo	TD	33	22
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada se considera que la IE. Rinde cuentas de los recursos financieros para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la implementación de los planes de mejora siendo el 18% está totalmente de acuerdo, el 20% está acuerdo, el 12% no opina, el 28% está en desacuerdo y el 22% totalmente desacuerdo.

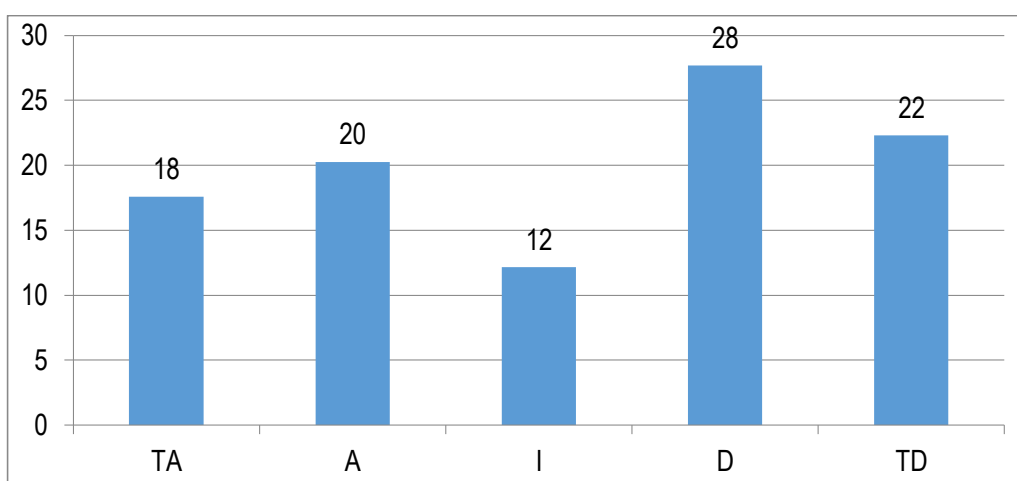


FIGURA 4.1.12: Resultados Del Ítem 12. Se considera estar de acuerdo que la IE. Rinda cuentas de los recursos financieros para el desarrollo del

proceso de enseñanza-aprendizaje y la implementación de los planes de mejora el 38%, el 12% no opina y el 50% está en desacuerdo a la rendición de cuentas.

ITEM 13: “¿El Informe de Gestión Anual (IGA) se adecua al funcionamiento del año académico?”

Tabla 4.1.13

Consolidación de resultados del Ítem 13.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	13	9
De acuerdo	A	5	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	13	9
En desacuerdo	D	15	10
Totalmente en desacuerdo	TD	102	69
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada el 9% está totalmente de acuerdo con el Informe de Gestión Anual (IGA) se adecua al funcionamiento del año académico, el 3% está de acuerdo, el 9% no opina, el 10% está en desacuerdo y el 69% está totalmente desacuerdo.

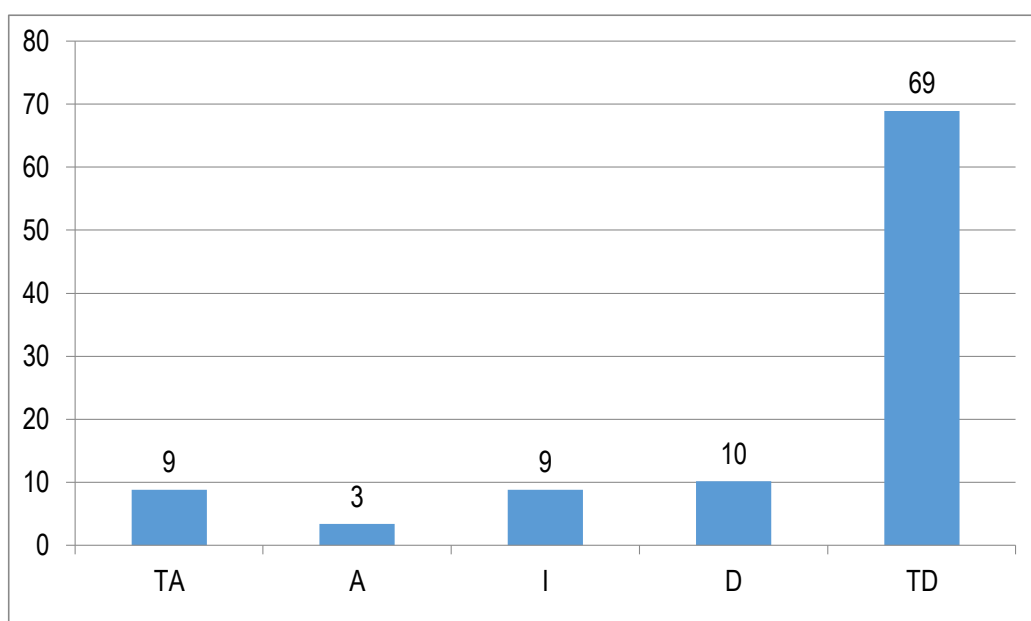


FIGURA 4.1.13: Resultados del Ítem 13. El 12% considera estar de acuerdo con el Informe de Gestión Anual (IGA) que se adecua al funcionamiento del año académico, el 9% no opina y el 79% está en desacuerdo.

ITEM 14: “¿Los temas de capacitación que promueve la DREA responden a mejorar el ejercicio del docente?”

Tabla 4.1.14

Consolidación de resultados del Ítem 14.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	0	0
De acuerdo	A	15	10
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	10	7
En desacuerdo	D	95	64
Totalmente en desacuerdo	TD	28	19
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada solo el 10% está de acuerdo en los temas de capacitación que promueve la DREA. El 7% no opina, el 64% en desacuerdo y el 19% Totalmente desacuerdo que las capacitaciones no responden a mejorar el ejercicio del docente.

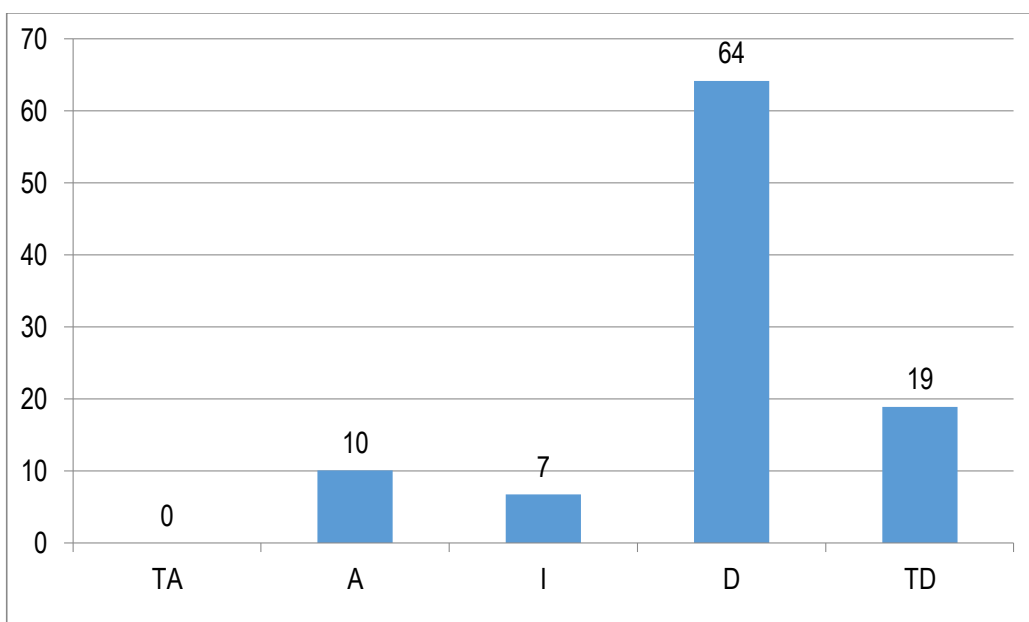


FIGURA 4.1.14: Resultados del Ítem 14. Los temas que promueve la DREA no logran el objetivo en mejorar el desempeño del docente siendo el 83% está desacuerdo el 7% no opina y solo el 10% está de acuerdo.

ITEM 15: “¿Las capacitaciones obtenidas en los dos últimos años se ha logrado cumplir oportunamente el cambio de actitud del docente?”

Tabla 4.1.15

Consolidación de resultados del Ítem 15.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	28	19
De acuerdo	A	18	12
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	30	20
En desacuerdo	D	8	5
Totalmente en desacuerdo	TD	64	43
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada considera totalmente en desacuerdo las capacitaciones obtenidas en los dos últimos años se ha logrado cumplir oportunamente el cambio de actitud del docente en un 43% lo confirma, el 5% está en desacuerdo, el 21% no opina, el 12% está de acuerdo y el 19% totalmente de acuerdo.

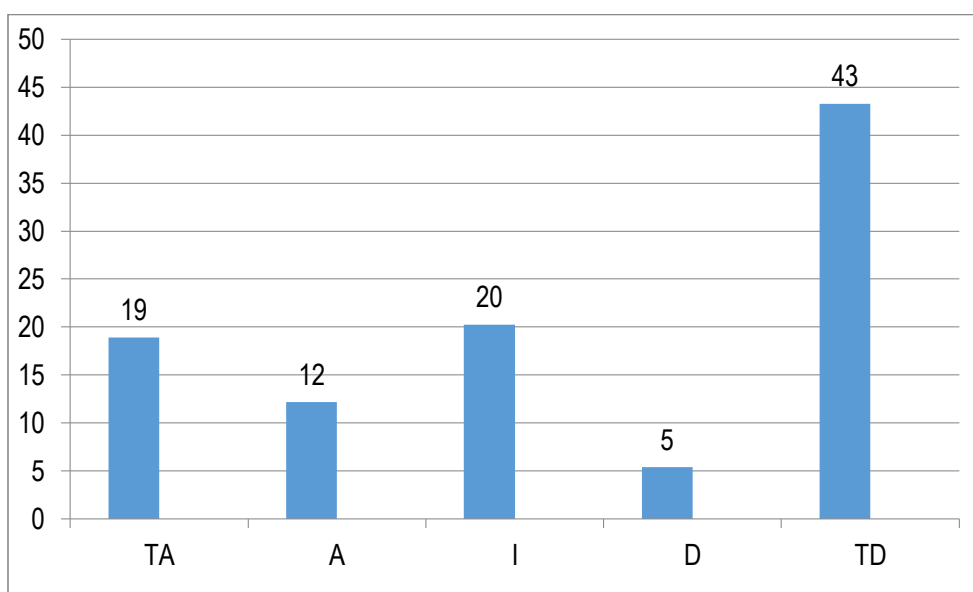


FIGURA 4.1.15: Resultados del Ítem 15. Se considera totalmente en desacuerdo debido a que las capacitaciones obtenidas en los dos últimos años se ha logrado cumplir oportunamente el cambio de actitud del docente, siendo el 48% en desacuerdo, el 20% no opina y el 31% está de acuerdo.

ITEM 16: “¿Es eficiente el monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de la práctica pedagógica de los docentes?”

Tabla 4.1.16
Consolidación de resultados del Ítem 16.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	38	26
De acuerdo	A	8	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	15	10
En desacuerdo	D	77	52
Totalmente en desacuerdo	TD	10	7
Total		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada considera estar en desacuerdo la eficiencia “del monitoreo, acompañamiento y/o supervisión” de la práctica pedagógica de los docentes siendo 52% lo confirma, el 26% está en totalmente de acuerdo, el 10 % no opina, el 7% está totalmente en desacuerdo y el 5% está de acuerdo.

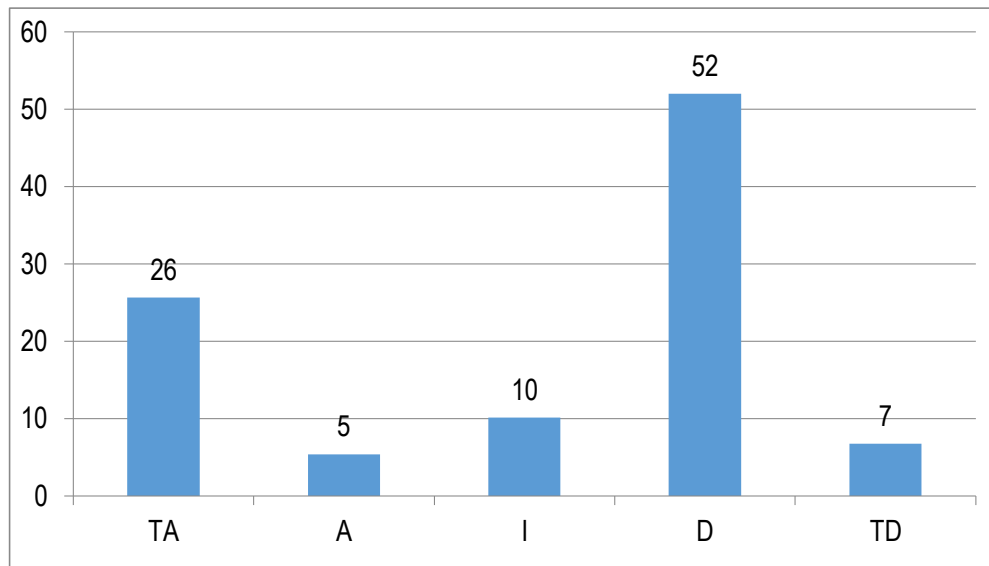


FIGURA 4.1.16: Resultados del Ítem 16. Se considera de acuerdo la eficiencia “del monitoreo, acompañamiento y/o supervisión” de la práctica pedagógica de los docentes lo admite el 31% mientras que el 10% no opina y el 59% está en desacuerdo.

ITEM 17: “¿Existe alguna motivación al cumplir con los objetivos “del monitoreo, acompañamiento y/o supervisión” del desempeño docente?”

Tabla 4.1.17

Consolidación de resultados del Ítem 17.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	8	5
De acuerdo	A	2	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	18	12
En desacuerdo	D	64	43
Totalmente en desacuerdo	TD	56	38
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada considera que está en desacuerdo que no existe alguna motivación al cumplir con los objetivos “del monitoreo, acompañamiento y/o supervisión” del desempeño docente siendo 43%, el 38% está totalmente en desacuerdo, el 12 % no opina, el 5% está totalmente de acuerdo y el 1% está de acuerdo.

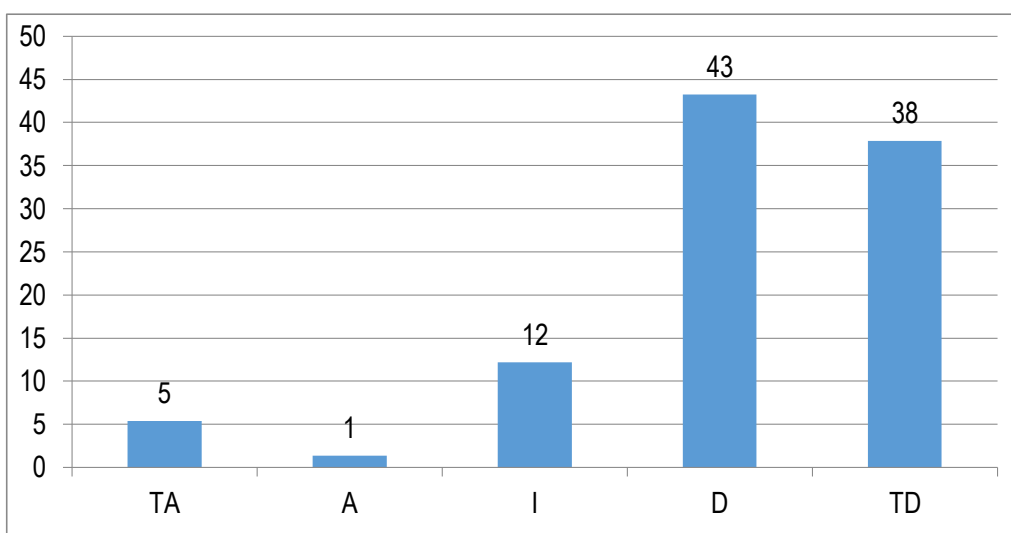


FIGURA 4.1.17: Resultados del Ítem 17. Se considera el 6% de acuerdo ya que se han evidenciado constantemente la necesidad de dar motivación al cumplir con los objetivos “del monitoreo, acompañamiento y/o supervisión” del desempeño docente, el 12% no opina y el 81% está en desacuerdo.

ITEM 18: “¿La DREA reconoce a los docentes que evidencian buenas prácticas y/o tienen una labor destacada dentro de la IE?”

Tabla 4.1.18

Consolidación de resultados del Ítem 18.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	23	16
De acuerdo	A	30	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	5	3
En desacuerdo	D	13	9
Totalmente en desacuerdo	TD	77	52
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada está totalmente en desacuerdo existir algún tipo de reconocimiento por las buenas prácticas del docente, siendo 52% lo confirma, el 20% está de acuerdo, el 16% está totalmente de acuerdo, el 9% está en desacuerdo y el 3% no opina.

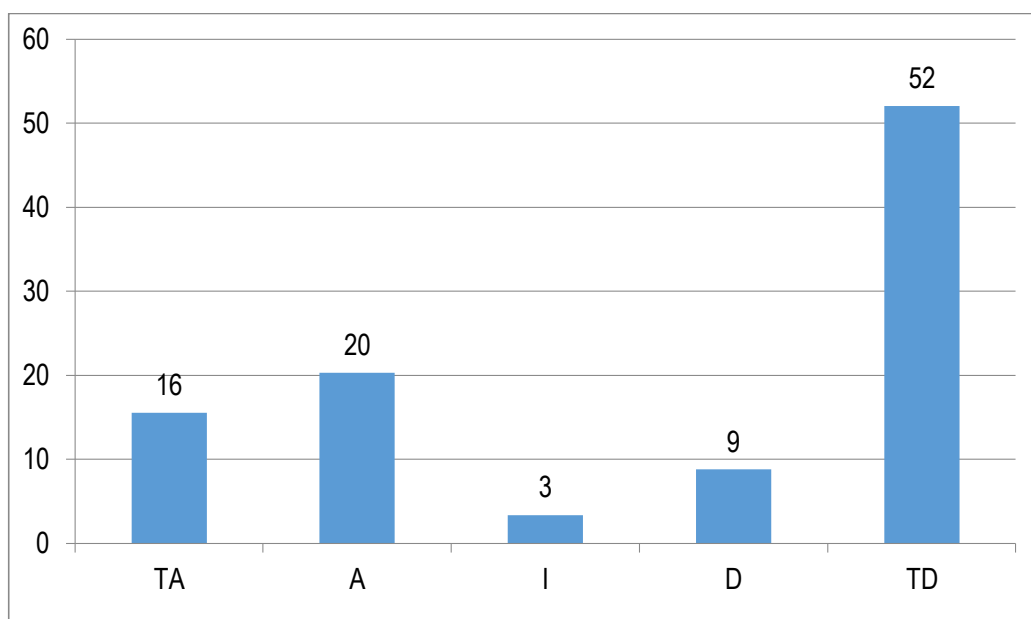


FIGURA 4.1.18: Resultados del Ítem 18. Se considera totalmente en desacuerdo debido a que no existe ningún tipo de reconocimiento por las buenas prácticas del docente. el 61% el 3% no opina y 36% está de acuerdo.

ITEM 19: “¿Participa en actividades en equipos de docentes, programadas por la IE?”

Tabla 4.1.19

Consolidación de resultados del Ítem 19.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	43	29
De acuerdo	A	51	34
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	20	14
En desacuerdo	D	6	4
Totalmente en desacuerdo	TD	28	19
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada en está totalmente de acuerdo participar en actividades en equipos de docentes, programadas por la IE, siendo 29% lo confirma, el 34% está de acuerdo, el 14% no opina, el 4% está en desacuerdo y el 19% totalmente de acuerdo.

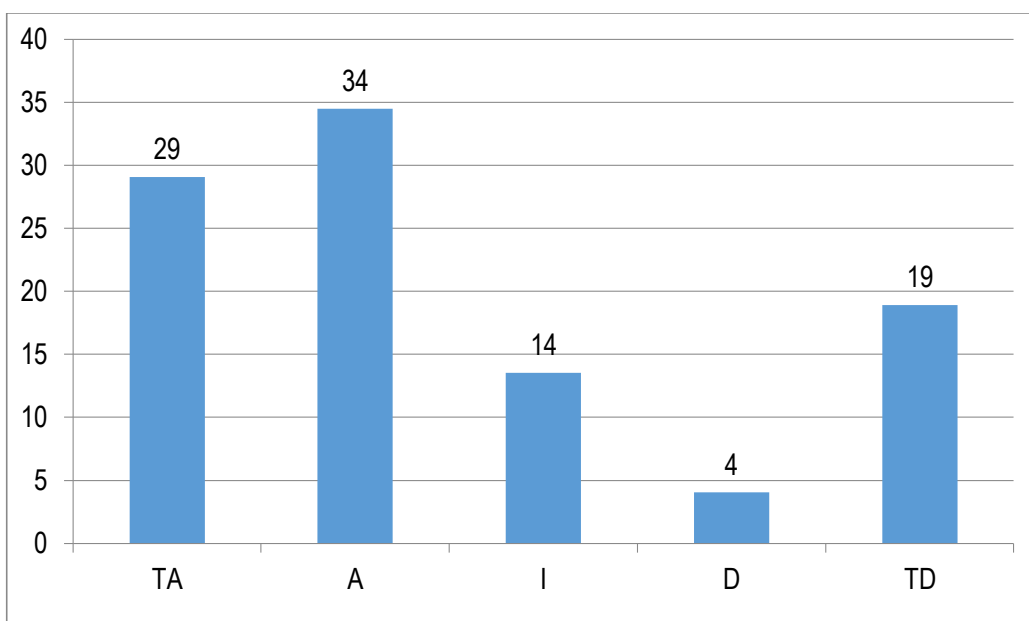


FIGURA 4.1.19: Resultados del Ítem 19. Se considera de acuerdo participar en actividades en equipos de docentes, programadas por la IE el 63%, el 14% no opina y el 23% está en desacuerdo.

ITEM 20: “¿Dispone de comodidad para la investigación, planificación, preparación de clases y materiales en la IE?”

Tabla 4.1.20

Consolidación de resultados del Ítem 20.

“Parámetro”		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	0	0
De acuerdo	A	2	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	13	9
En desacuerdo	D	102	69
Totalmente en desacuerdo	TD	31	21
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada está en desacuerdo disponer de comodidades para la investigación, planificación, preparación de clases y materiales en la IE, siendo 69% lo confirma, el 21% está totalmente en desacuerdo, el 9% no opina y el 1% está de acuerdo.

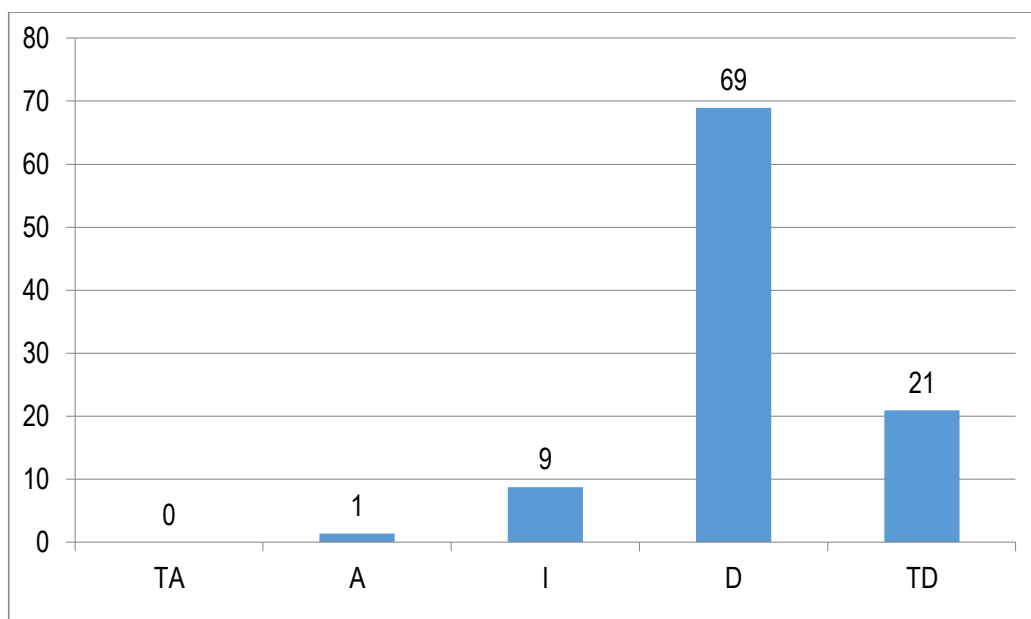


FIGURA 4.1.20: Resultados del Ítem 20. Se considera el 1% estar de acuerdo en disponer de comodidades para la investigación, planificación, preparación de clases y materiales en la IE. El 9% no opina y el 90% está en desacuerdo.³

ITEM 21: “¿Se considera un factor clave para el éxito del área de la gestión educativa de la DREA?”

Tabla 4.1.21

Consolidación de resultados del Ítem 21.

“Parámetro”		N	%
Totalmente de acuerdo	TA	8	5
De acuerdo	A	5	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	2	1
En desacuerdo	D	90	61
Totalmente en desacuerdo	TD	43	29
“Total”		148	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada está en desacuerdo considerase un factor clave para el éxito del área de la gestión educativa de la DREA, siendo el 61% lo confirma, el 29% está totalmente en desacuerdo, el 5% está totalmente de acuerdo, el 3% está de acuerdo y el 1% no opina.

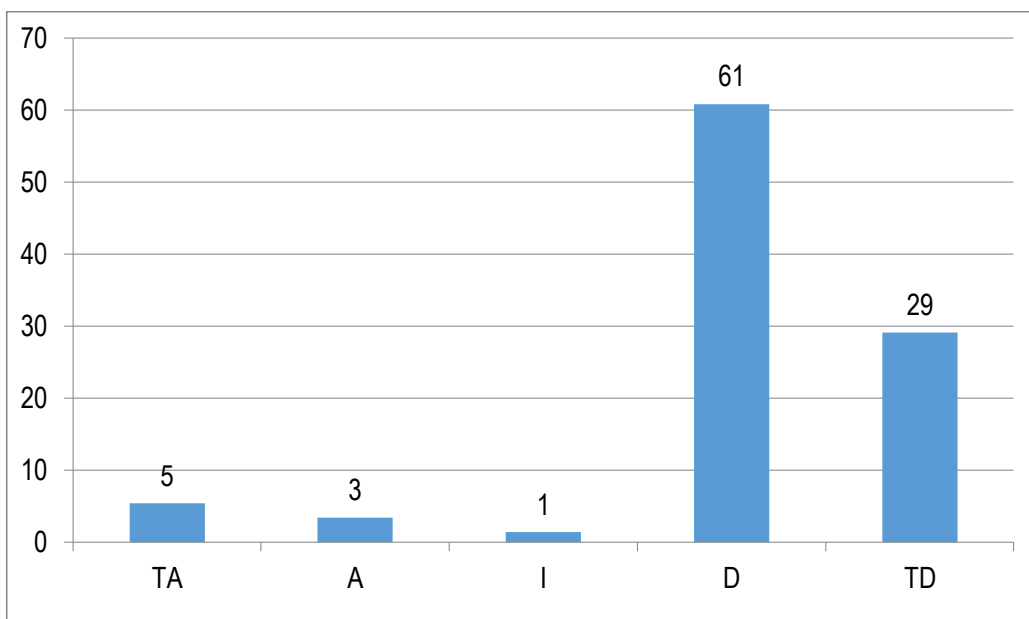


FIGURA 4.1.21: Resultados del Ítem 21. Se considera en desacuerdo debido a su función como docente considerarse factor clave para el éxito del área de la gestión educativa de la DREA siendo el 90% lo confirma, el 1% no opina y el 8% está de acuerdo.

4.2. Consolidado de resultados

De acuerdo a nuestra encuesta aplicada son 148 encuestados que respondieron 21 ítems por encuesta registrando un total de 3,108 respuestas que representa el 100% de nuestra recolección de datos a procesar el mismo que se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 4.2.1

Consolidación general de los resultados de la encuesta.

Parámetro		n	%
Totalmente de acuerdo	TA	498	16
De acuerdo	A	319	10
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	I	411	13
En desacuerdo	D	962	31
Totalmente en desacuerdo	TD	918	30
Total		3108	100

Nota: Según los resultados de la encuesta aplicada la eficiencia es representada en la sumatoria de los parámetros Totalmente de acuerdo y de acuerdo siendo el 36%, la incertidumbre en el 13% no opina y la deficiencia es la sumatoria de Totalmente en desacuerdo y desacuerdo que representa al 61%

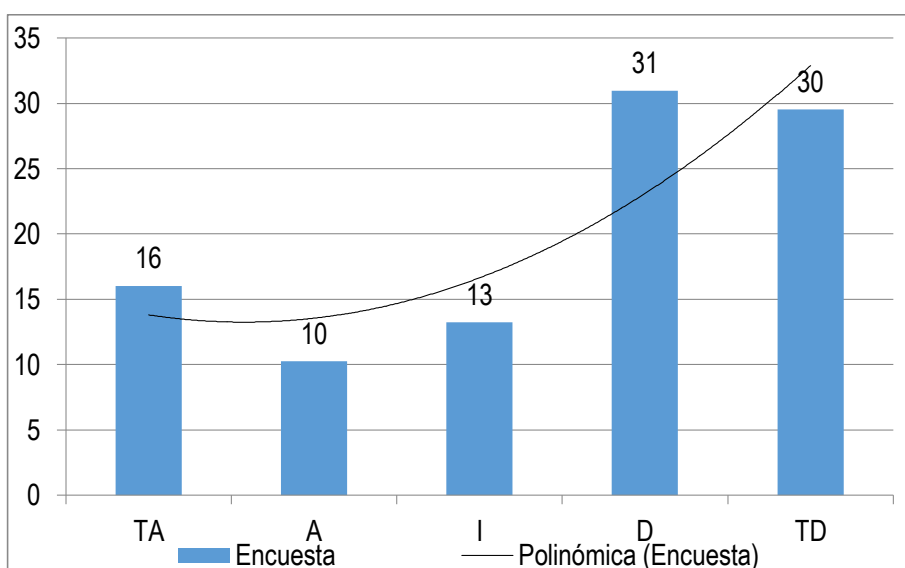


FIGURA 4.2.1: La consolidación de todos los datos de la encuesta nos da a conocer que existe mayor deficiencia en la gestión educativa 62% y también existe incertidumbre la falta de opinión que no es un factor determinante 13% y la eficiencia está por debajo del nivel medio de la deficiencia ósea el 26%.

4.3. Análisis Estadístico aplicando SPSS 20.0

4.3.1. Estadísticos

A) Descriptivos

	N	Mín.	Máx.	Suma	Media	DS	Var.
Total	148	148	740	9.048	78,00	16,636	276,765

- **Muestras:** encuestas aplicadas a 148 docentes.
- **Mínimo** representa al resultado más bajo de la encuesta se obtuvo el valor de 148 puntos.
- **Máximo** representa al resultado más alto de la encuesta se obtuvo el valor de 740 puntos.
- **Suma** es el la sumatoria total de los puntajes de cada encuesta.
- **Media** es la división del total de la suma entre el número de muestra.
- **Desviación estándar** es la división de la media menos la media aritmética por el número de frecuencias entre el número de muestra.
- **Varianza** es la sumatoria de los datos elevados al cuadrado entre la división del total de muestra menos el cuadrado de la media aritmética.

B) Pruebas de Normalidad

Ho: Los datos en la encuesta siguen una distribución normal

H1: Los datos en la encuesta no siguen una distribución normal

Grupo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total GE: Encuesta	,190	148	,000	,900	148	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa en ambos grupos que la probabilidad que se ajusten a una distribución normal es menor que $0.05 = \alpha$, aceptando la hipótesis propuesta. “Es decir los datos de la encuesta no siguen una distribución normal”. Por lo tanto es necesario aplicar pruebas no paramétricas.

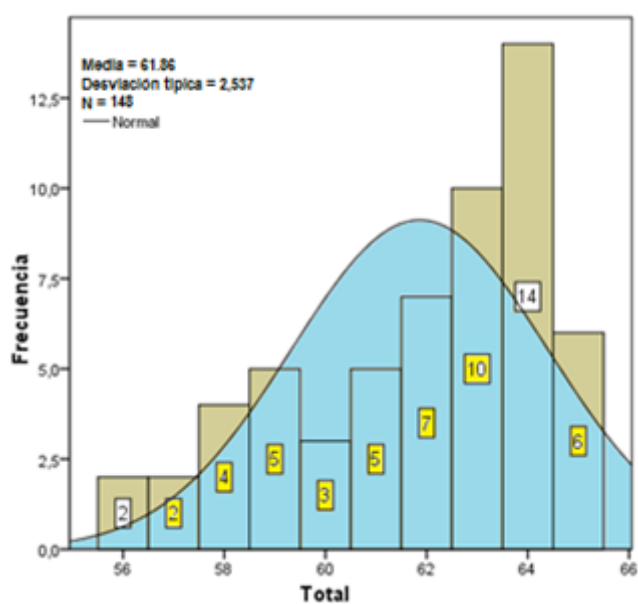


FIGURA 4.3.1: HISTOGRAMA DE LA ENCUESTA APLICADA.

C) “Pruebas No Paramétricas”

“Prueba de Mann-Whitney (2 muestras independientes)”

Rango

Grupo		N	Rango promedio	Suma de rangos
Ítem 01-21	GE: Encuesta	148	42.32	2,454.43

Estadísticos de contraste ^a

	TOTAL
U de Mann-Whitney	743.43
W de Wilcoxon	2,454.43
Z	-5.51
Sig. asintót. (bilateral)	0.01

a. Variable de agrupación: Grupo

“Entre las evaluaciones de la encuesta existe una diferencia significativa a un nivel de probabilidad de error menor que 0.05”; “es decir, aun cuando las muestras son iguales, se ha logrado determinar que el puntaje promedio obtenido en la encuesta”.

4.2. Discusión de resultados.

Izquierdo Pastor (2016) manifiesta que:

De acuerdo a la investigación realizada detallamos lo siguiente:

1. Los planes de mejora continua se aplican con mayor frecuencia en España obteniendo una certificación de calidad educativa, acreditando que la institución educativa está en óptimas condiciones para brindar el servicio educativo. Sin embargo en el Perú, no existe evidencias de aplicaciones de planes de mejora continua en alguna Direcciones Regional de Educación.
2. El sistema de gestión educativa aplicada por el Ministerio de Educación no es eficiente en la supervisión y monitoreo encontrándose insatisfacciones por parte de los estudiantes.
3. El proceso de modernización del estado va demasiado lento debido a las direcciones ministeriales que no abastecen con materiales y equipos a utilizar.
4. Se aplicó la técnica de encuesta para el diagnóstico de la situación actual logrando obtener información de las actividades del docente y el personal

administrativo encontrándose deficiencias que da lugar a proponer un diseño a la medida de un Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo demostrándose la validez con las pruebas estadística quien garantiza el éxito del proyecto.

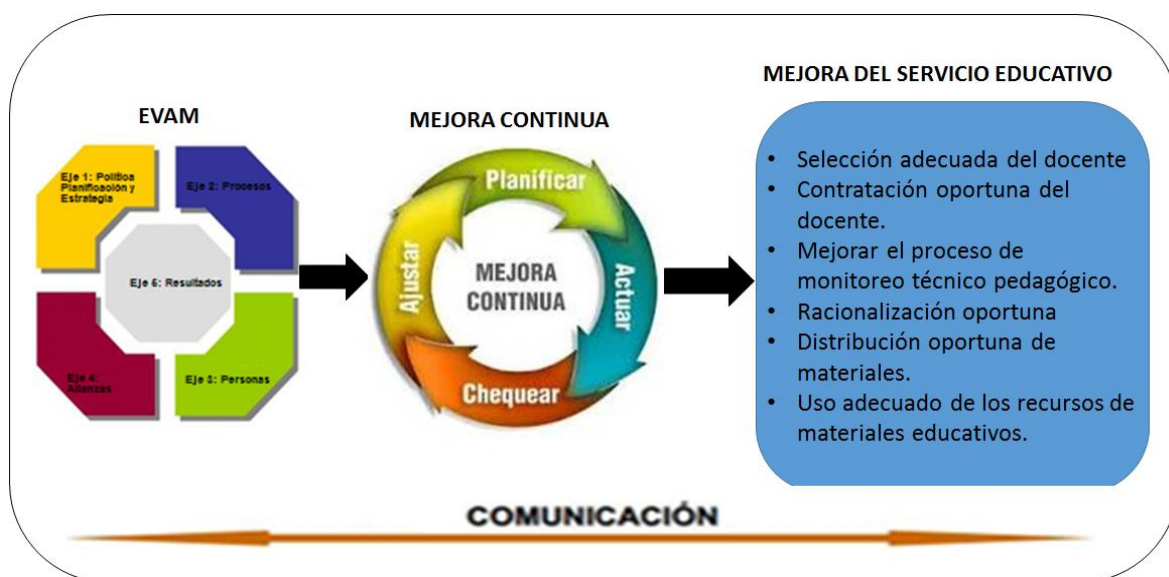
5. Actualmente la administración de los procesos del plan de mejora continua educativa está a cargo de la DRE Amazonas, el mismo que promueve los cambios que se presentan en la gestión pedagógica programando la asignación presupuestaria para el cumplimiento de las metas proyectadas, este logro fue tomado gracias a nuestra propuesta cumpliéndose nuestro objetivo en mejorar el servicio público educativo

4.3. Propuesta de Modelo EVAM

PROPUESTA DE MODELO DE GESTION INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACION, EN LA REGION AMAZONAS 2016

I. Representación Gráfica

ESTRUCTURA GRAFICA DEL MODELO PROPUESTO



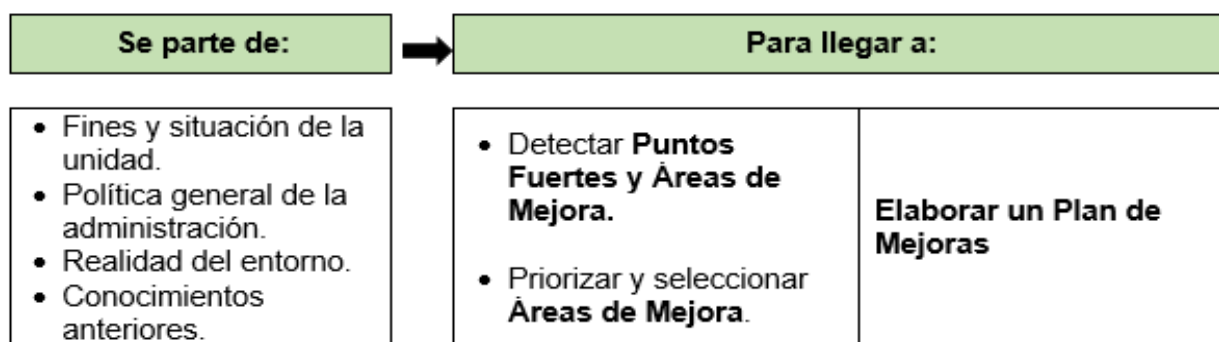
II. Introducción

Empoderamiento, Info (2015) sostiene que:

El Modelo EVAM constituye una metodología propia de la Agencia de Evaluación y Calidad desarrollada en base a las experiencias acumuladas en procesos de autoevaluación y Modelos de referencia aplicados en la Administración Pública (EFQM, CAF, ISO, etc.). La aplicación del Modelo EVAM puede realizarse en cualquier organización pública, en especial en los periodos iniciales de desarrollo de un sistema de calidad. (p.18)

“Realiza un diagnóstico organizacional, asociar actuaciones concretas para favorecer la mejora continua y valorar la madurez organizativa y planifica líneas de actuación al futuro”. (p. 19)

1. “Aplicar evaluación externa a los entes descentralizado del MINEDU”,
2. “Promover el proceso de evaluación en las organizaciones de la Administración General del Estado”,
3. “Facilitar su incorporación gradual al proceso de evaluación”,
4. “Poner a su disposición un instrumento inicial de evaluación para favorecer los primeros pasos en la mejora de la calidad educativa” y
5. “Proveer a los entes descentralizados del MINEDU a seguir los avances de la mejora continua”. (p.22)



III. Objetivos y / o Propósito

Objetivos General

Realizar un diagnóstico organizacional en los entes desconcentrados del Ministerio de Educación en la Región Amazonas y además asociar actuaciones concretas para una mejora continua logrando un mejor desarrollo en el servicio educativo.

Objetivo Especifico

De La Cuerda, Daniel (2013) afirma que:

1. Iniciar el proceso de Autoevaluación - Diagnóstico.
2. Disponer de instrumentos para la evaluación del diagnóstico.

3. Abastecer a los Entes descentralizada del MINEDU materiales pedagógicos para mejorar en la gestión académica.
4. Ejecutar evaluaciones externas a los actores involucrados.

Los objetivos específicos pueden reformularse de acuerdo al enfoque del diagnóstico presentado. (p.32)

IV. Teorías

Gutierrez, José (2013) Afirma que:

La autoevaluación debe formar parte del sistema de gestión de las organizaciones públicas, ya que constituye una herramienta vital para la mejora continua de sus servicios y, para hacer ésta posible, es preciso conocer la situación de las unidades que los prestan. La autoevaluación conforme a modelos de excelencia presenta dificultades para las organizaciones de la administración pública, ya que se trata de herramientas complejas para cuya utilización práctica están poco habituadas, conceptual y metodológicamente, por lo que se considera conveniente contar con modelos más adaptados y sencillos.

El Modelo EVAM está compuesto por:

1. **EJES:** Son los 5 factores críticos básicos en el funcionamiento de una organización.



De La Cuerda, Daniel (2013) sostiene que:

EJE 1: Política y Planificación y Estrategia a Través del Liderazgo.- Se refiere tanto a la Política a utilizarse, que estará en la Planificación y la Estrategia y Liderazgo a emplearse durante el proceso. En toda evaluación es fundamental que se identifique plenamente qué aspiración (misión y visión) así como que objetivos estratégicos tiene la organización, pues será justamente aquello lo que se analizará y revisará si cumplen o no, y en caso negativo cómo hacer para que ello suceda. Además es necesario conocer quiénes son los potenciales usuarios de los servicios que presta el organismo, pues no será lo mismo conocer que los beneficiarios sean ciudadanos en un centro de atención sanitaria, que a lo mejor PYMES y MICROPYMES en el Ministerio de Industria. (p. 21)

EJE 2: Procesos.- El segundo corresponde al Eje de los procesos, entendiendo a estos como aquella “secuencia de actividades realizadas con el fin de alcanzar un resultado final” (De la Cuerda, 2013). Resultado que en el caso de las organizaciones suele traducirse en entrega de un bien o la prestación de un servicio público. Además se señala que es “un conjunto de actividades que transforman una entrada “input” en una salida “output” aportando un valor añadido a la misma”. Aquí radica la revisión si realmente la organización cuenta con un sistema estructurado de procesos que responde a la realidad y sobre todo si se otorga el servicio de manera eficiente y eficaz. Para ello no solo hace falta estudiar el ente, sino sobre todo quienes lo utilizan, nuevamente los usuarios ciudadanos, a fin de conocer si estos se encuentran satisfechos o si plantean que mejoras se podrían realizar al respecto. (p. 23)

EJE 3: Personas.- Desde la ideología cercana a la derecha y a partir de la década de los ochenta, el neoliberalismo desarrolló a través de la Nueva Gestión Pública un concepto en el cual las **personas** que formaban parte de las organizaciones debían ser tomadas en cuenta de manera similar a **cualquier otro recurso físico de la empresa**; en tal consideración, debían

ser administrados bajo un concepto de “**objetos**”, por tal consideración las Oficinas que se encargaban de ello serían las de “Recursos Humanos”; junto a ello vinieron procesos de tercerización de servicios, reducción de personal, pues se consideraba que las Administraciones Públicas de ese entonces carecían de eficacia, de esta manera se tomaba tan solo el enfoque económico, y entre menos recursos y menores gastos, mejor sería la gestión, sacrificando en la mayor parte de casos conquistas conseguidas dentro del Estado de Bienestar. Y que en el plano laboral se traducía en jornadas más largas de trabajo, pérdida de conquistas sindicales, no conciliación de la vida familiar con la laboral, entre otras. Sin embargo, en los últimos años la comunidad iberoamericana sobre todo apuesta por unos principios rector que inspiren una **nueva función pública**, fundamentados en la igualdad, profesionalismo, estabilidad, preeminencia de las personas sobre los servicios, ética, responsabilidad, comunicación y participación, e igualdad de género. Las cuales sin duda son un aliciente para **un servicio público distinto**, de calidad, basado en las personas, en sus necesidades, realidades y que sobre todo respeta sus sentimientos y motiva a su superación y progreso, todo lo cual se refleja en el servicio que estos prestan a favor de la ciudadanía. Dentro de la Gestión del Talento Humano, se mira al **individuo como un “todo”**, el cual merece atención y seguimiento, a fin de potencializar sus capacidades así como ayudarlo a sobrellevar y mejorar en sus puntos débiles, por ello la estructura que debe tener esta importante Departamento/Dirección al interior de las organizaciones es fundamental, pues debe avanzar hacia una línea definida por la doctrina que establece que es necesario descentralizar lo más que se pueda la gestión de las personas, no solo haciendo que el jefe directo tenga más responsabilidades, sino dándole al propio individuo mayor flexibilidad y apertura para que desarrolle su gestión, pues es la única forma para que una posible reforma de la administración sea posible, ya que serán las personas quienes se motiven y establezcan nuevas metas y crean en las propuestas de reestructuración o modernización que se hacen. Caso contrario cualquier medida que se tome y no cuente con el aval, o no haya sido construida en conjunto con los individuos que forman parte de la organización estará destinada al fracaso. (p. 27)

EJE 4: Alianzas y Recursos.- Las alianzas y recursos permiten que la organización mire hacia el futuro, que se anticipe ante las situaciones eventuales que vayan a suceder y establezca los criterios adecuados para mantener la correspondiente colaboración y apoyo con entes similares para poder desarrollar sus labores con miras al futuro, así como la incorporación por ejemplos de aquellos aspectos tecnológicos que le serán fundamentales para el desarrollo de su misión. En la actualidad las organizaciones deben cada vez realizar una planificación y una actualización de sus metas de manera más reducida, ya que el cambio tecnológico es tan importante que en menos de dos años los recursos pueden quedarse obsoletos; además pensando a nivel de comunicación y trasmisión de conocimiento es necesario INNOVAR día a día, para evolucionar con el cambio y no dejarse llevar. (p. 31)

EJE 5: Resultados.- Nuestra sociedad en la actualidad se caracteriza por el factor de medición de los resultados ya sea de personas o de organizaciones, en tal sentido en la Administración Pública, eficiencia y calidad vienen también medidos a través de unos parámetros, ya sea de servicio así como de satisfacción en la prestación de servicios, los cuales se hacen a través de distintos mecanismos y sobre todo de manera periódica. Ahora bien en toda Administración Pública, cada país debería definir unos parámetros y unas variables similares para servicios u organizaciones que se parecen, pues la falta de unificación de criterios o de estos factores de medición hace que sea complicado analizar el rendimiento integral de todas las Instituciones del Estado, ya que al no tener parámetros similares se pueden llegar a esconder datos a veces por acción u omisión. (p. 36)

EJE Transversal: Cabe indicar que dentro de todos los ejes se tendrá siempre presente el eje de la COMUNICACIÓN, el cual es transversal, y debe ser entendido no solo como la simple trasmisión de información o contenidos, sino al contrario contar con la respectiva retroalimentación y valor añadido de quienes forman parte de la organización (Talento Humano). Considera que la realización o implementación de este MODELO EVAM

puede ser realizado en cualquier tipo de organismo público, desde Ayuntamientos hasta Oficinas, delegaciones de un Ministerio, siempre cuando tengan una “entidad suficiente”. Agrega el autor que para que esto suceda de manera satisfactoria siempre la organización que va a someterse a este proceso debe estar convencida que el EVAM es el Modelo apropiado así como que el mismo traerá beneficios a la Organización así como a sus actores, pues de ello dependerá que los gestores se empoderen, dirijan y colaboren, y por ende transmitan a los miembros de la organización la confianza y las posibilidades de mejoras que pueden llegar a propósito de su realización. (p. 45)

Empoderamiento, Info (2015) refiere que:

1. **“Aspectos de Evaluación:** Son subdivisiones contenidas en cada uno de los ejes que a su vez se evalúan mediante el uso de cuestiones a analizar”. “Está compuesto por 16 proceso de evaluación que realiza mediante cuestionario”.
2. **“Cuestiones:** Son 34 propuesta orientativas de evidencias a analizar durante la evaluación, contenidas en un cuestionario de evaluación, herramienta utilizada durante la evaluación”. (p.77)

EVAM (2009) determina que
Estructura integrada del Modelo de define de la siguiente manera:

EJE	ASPECTO	CUESTIÓN
01: POLÍTICA, PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA A TRAVÉS DE LIDERAZGO	"1.A. La política y la estrategia se desarrolla, actualiza y revisa a través del liderazgo"	1. "La Organización ha identificado quienes son los directivos/responsables"
		2. "Los Directivos/responsables establecen objetivos estratégicos y operativos de acuerdo con la Misión y Visión de la Organización".
		3. "Los Directivos/Responsables traducen los objetivos estratégicos y operativos de la organización en planes y proyectos"
		4. "Los Directivos/Responsables desarrollan, revisan y actualizan la política y estrategia coherente con la misión y visión de la organización".
	"1.B. La política y la estrategia se comunica mediante un esquema de procesos clave"	5. "Se identifica y se diseña el esquema general de procesos clave necesario para llevar a efecto la política y estrategia de la organización".
		6. "Se desarrollan canales internos para comunicar el esquema de procesos clave, los objetivos, planes y tareas de la organización".
02: PROCESOS	"2.A. Diseño y gestión sistemática de los procesos"	7. "Una vez identificado los procesos clave de la organización para hacer realidad la política y estrategia están descritos y documentados".
		8. "Todos los procesos han establecido objetivos e indicadores que realizan el seguimiento y verificación del grado de su cumplimiento".
		9. "Se han Identificado y dado responsabilidades a los propietarios de los procesos y estos conocen su responsabilidad".
	"2.B. Diseño y desarrollo de los servicios basándose en las necesidades y expectativas de los clientes"	10. "Se tiene en cuenta a los clientes/ciudadanos/usuarios en el diseño y desarrollo de los servicios que se les ofrece mediante la utilización de alguna de estas fuentes: análisis de la demanda; análisis de la Q/S; encuestas de clientes o de cualquier otro medio disponible".
	"2.C. Gestión de las relaciones con los clientes/ciudadanos/usuarios de los servicios"	11. "Existen mecanismos para proporcionar a los clientes/ciudadanos / usuarios de los servicios información apropiada y fiable (ejemplo: a través de Carta de Servicios, página Web, etc.)".
		12. "Existen mecanismos para proporcionar a los clientes / ciudadanos / usuarios asistencia y ayuda en la prestación del servicio.
		13. "Se desarrollan sistemas y procedimientos que permitan gestionar las quejas y sugerencias, y contestar a las preguntas que se formulen ofreciendo respuestas fundamentadas".
	"2.D. Introducción de las mejoras necesarias en los procesos mediante la innovación a fin de satisfacer plenamente a clientes y otros grupos de interés, generando cada vez mayor valor"	14. "El nivel de satisfacción de los clientes/ciudadanos/usuarios de los servicios se mide y analiza de forma sistemática con el fin de incorporar acciones de mejora".
		15. "Los resultados de los indicadores de rendimiento de los procesos se miden y analizan para establecer prioridades y objetivos de mejora en dichos procesos".
		16. "Se garantiza que las personas de la organización reciben la formación e información pertinente para trabajar con procesos nuevos o modificados, antes de su implantación".

EJE	ASPECTO	CUESTIÓN
03: PERSONAS	"3.A. Planificación, gestión y mejora de los recursos humanos"	17. "Hay un desarrollo propio de la política general de recursos humanos basado en la estrategia y la planificación de la organización".
		18. "Se utiliza información del personal, para el desarrollo y mejora de la política, estrategia y planes de recursos humanos".
19. "Existen en la organización canales de comunicación horizontal, vertical, ascendente y descendente".		
	"3.B. Identificación y desarrollo y mantenimiento del conocimiento y capacidad de las personas de la organización"	20. "Se establece y comunica un plan de formación basado en las necesidades de la organización y de las personas, se hace un seguimiento del mismo y se mide su aplicabilidad en la organización".
04: ALIANZAS Y RECURSOS	"4.A. Gestión de las alianzas externas y de los proveedores"	21. "Los proveedores aliados estratégicos de la organización están identificados en función de la política y la estrategia".
		22. "Para desarrollar e implementar proyectos específicos conjuntos con otras organizaciones que promueven y organizan alianzas".
	"4.B. Gestión presupuestaria"	23. "Las partidas presupuestarias de gasto están vinculadas al correcto desarrollo de los programas planificados".
	"4.C. Gestión de los edificios, equipamientos y materiales"	24. "Se ha adoptado acciones y planes para optimizar el consumo de suministros e inventarios de material, gestión de residuos, reciclaje, ahorro energético, etc".
		25. "Se realiza un plan de adecuación de los edificios, espacios y equipos de la organización".
		26. "Se ha desarrollado e implantado un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales que incorpora los procedimientos precisos para hacer efectiva una adecuada política de seguridad y salud laboral".
	"4.D. Gestión de la tecnología"	27. "Se verifica la adecuación de las tecnologías a las necesidades de la organización y sus procesos".
"4.E. Gestión de la información y del conocimiento"	28. "Se proporciona a los usuarios internos y externos un acceso adecuado a la información y conocimiento relevantes (acceso a canales de información)".	
05: RESULTADOS	"5.A. Resultados en clientes/ciudadanos/ usuarios de los servicios"	29. "Las medidas de percepción de los clientes respecto a los servicios prestados por la organización muestran resultados buenos".
		30. "Los Indicadores internos de satisfacción de los clientes/ciudadanos/usuarios de los servicios muestran resultados buenos".
	"5.B. Resultados en personas"	31. "Las medidas de percepción de las personas de la organización (encuestas entrevistas, etc.), muestran resultados buenos".
		32. "Los indicadores internos en relación con el rendimiento, participación, desarrollo de las capacidades de las personas de la organización muestran resultados buenos".
	"5.C. Resultados clave"	33. "Los indicadores de rendimiento económico-financiero de la organización muestran resultados buenos".
34. "Los indicadores de rendimiento no económico de la organización muestran resultados buenos".		
5	16	34

Fuente: AEVAL España. (p.90)

AEVAL (2009) Define que:

“La guía del Modelo EVAM deberá conformar el equipo de evaluación que estará integrado por personal de la organización asistido por órganos externos especializados en materia de calidad”.

“Se ha previsto la aplicación del Modelo EVAM de forma gradual para organizaciones que no han tenido un contacto previo con el mundo de la calidad”. “Dado que algunos aspectos, pueden resultar difíciles de evaluar en organizaciones con pocos datos de medición de resultados o con escaso grado de madurez organizativa”.

Se podrían citar las siguientes etapas:

1. “Sensibilización del personal sobre el papel de la Administración Pública como servicio a los ciudadanos y la sociedad”. Formación en gestión de calidad, e información de la necesidad de conocer las percepciones de los usuarios de sus servicios, de las personas que integran la organización y de la sociedad en general
2. “Compromiso y liderazgo de los responsables de cada organización contando con una implicación visible de los directivos de la organización para la autoevaluación y la mejora continua”.
3. “Generar un equipo facilitador del proceso, integrado por personal, órganos externos o por miembros especializados en materia de calidad designados por su equipo directivo”.
4. “Constitución y formación del equipo de evaluación al que han de incorporarse siempre algunos directivos de la organización”.
5. “Los Ejes de evaluación evaluarán el Cuestionario el hecho de contestar negativamente a la evaluación implicará que no se evalúe, a la organización conforme en la siguiente etapa”. “En este caso el equipo de evaluación dará a la organización recomendaciones para la mejora de los Ejes correspondientes”.

6. “La Evaluación con el Modelo EVAM: deberá recabar de la organización evidencias necesarias conforme al esquema del cuestionario de evaluación en cada uno de los Ejes”.

“Además, para cada una de las cuestiones, se asignará una puntuación, según las pautas contenidas en el propio Cuestionario”.

“Finalmente el equipo de evaluación presentará a la organización un informe de la evaluación que contenga”:

- “Resultados alcanzados (diagnóstico de situación) por la organización para cada uno de los Ejes de evaluación”,
- “Áreas de Mejora y Puntos Fuertes detectados”,
- “En función de los resultados obtenidos en la evaluación, el equipo evaluador realizará recomendaciones a desarrollar por la organización para garantizar la mejora de los resultados obtenidos”.

“En función de los resultados obtenidos tras la evaluación, cuando no se han aportado evidencias en el cuestionario se proponen, en los Manuales de Actuación”, “los pasos a seguir estructurados en tres etapas para que las organizaciones inicien sus actuaciones de mejora de forma secuencial y organizada. Las tres etapas son”:

“Etapa Inicial: Incluye las primeras actuaciones a abordar, cuya responsabilidad corresponde a los directivos/responsables de la organización”. “Estas primeras actividades están alineadas con el eje: Política, planificación y estrategia a través del liderazgo del Modelo EVAM”.

“Etapa Intermedia: Articulan las acciones a llevar a cabo por la organización en relación con”:

- “La gestión de sus procesos” y
- “La gestión de sus recursos, tanto materiales como personales”.

“Etapa Final: Se presentan diversas actuaciones como”:

- “Implicar a las personas de la organización a través de la comunicación”,
- “Identificar y gestionar otros grupos de interés para proporcionar un valor añadido a la organización: alianzas”, y
- “Articular el enfoque a resultados y la mejora continua a través del establecimiento de mediciones”.

V. Fundamentación

- **“Filosófico:** Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la filosofía no es un conocimiento que se apoya en la experiencia como el conocimiento científico”, “pues su fundamento es la razón y las leyes de la razón y, aunque especula sobre lo real y lo irreal, en el sentido de lo que trasciende al hombre y al mundo”, “no lo hace de una manera anárquica y desordenada, sino que sigue algún orden y utiliza métodos para buscar la verdad, como última finalidad e interés del conocimiento humano”.
- **“Epistemológica:** Era necesario presentar un panorama del conocimiento y de la ciencia para comprender más fácilmente este paradigma, que la pedagogía puede llegar a constituirse en un saber científico con toda propiedad”. “Hay que admitir, sin embargo, que el problema de la pedagogía no es sólo un problema de la ciencia pura, ya que presenta otros aspectos que van más allá o están por fuera de lo científico”. “Hoy, la ciencia no es ya simplemente un método de conocimiento, ni siquiera sólo un cuerpo de saberes”, “es un fenómeno sociocultural de inmensa amplitud, que domina todo el destino de las sociedades y que empieza a plantear problemas absolutamente cruciales porque, parece que ciertos límites están traspasados”.
- **“Psicológica:** El estudio y la fundamentación científica de la práctica educativa pueden tener lugar a partir de diversas ópticas y perspectivas disciplinarias”, “como son la economía de la educación, la psicología educativa, la sociología de la educación, la didáctica educativa, la historia de la educación, la metodología de la investigación educativa entre otras”.
- **“Pedagógica:** La estrategia educativa como una acción humana orientada a una meta intencional, consciente y de conducta controlada”, “con la cual se relacionan conceptos referentes a planes, tácticas y reglas dentro del campo educativo; es decir, teniendo en vista la meta”,

“se debe determinar cómo actúa el docente y de qué manera controla las acciones consecuentes para llegar al estudiante”.

- **“Axiológica:** Es este aspecto se trata de descubrir en forma personal los valores que todavía no se ha sido capaz de descubrir o percibir en este acto”. “Una vez hecho esto podemos darle un valor al acto estudiado de acuerdo a una escala de valores”. “En cuanto a su relación con otras ciencias, la ética constituye el marco referencial para el comportamiento moral de las personas en general”, “esto incluye a los que se dedican al quehacer científico, en cualquiera de sus ramas y tipos, el ideal de la ciencia es construir bienestar para la sociedad”, “aun cuando podemos constatar que en la práctica muchas veces no es así- la ética debe suministrarle un marco de referencia para el comportamiento moral de los hombres que se dedican a la práctica científica”.

VI. Pilares

“Los sistemas de seguimiento y evaluación en EVAM es realizado por DREA en el marco de la gestión para el desarrollo de la investigación, “monitoreo y evaluación” sus pilares que integran el ciclo de gestión es”:

- “Planificación Estratégica”,
- “Presupuesto por resultados”,
- “Eficiencia en el Gasto con transparencia”,
- “Monitoreo y control de actividades” y
- “Auditoría de procesos”.

VII. Principios

“Para cumplir con los servicios encomendados y lograr alcanzar nuestra visión como organismo excelente y de referencia en la prestación del servicio educativo, nos regimos por los siguientes principios”:

- “Cultura de servicio a la ciudadanía”,

- “Capacidad innovadora”,
- “Transparencia”,
- “Participación de los actores involucrados”,
- “Compromiso con el personal de los entes desconcentrados del MINEDU”, y
- “Calidad en la gestión”.

VIII. Características del Modelo

AEVAL (2009) considera que:

“La Agencia estatal de evaluación de las políticas públicas y la calidad de los servicios (AEVAL), desde el año 2005”. “Este permite hacer un diagnóstico de las organizaciones con una metodología propia. El modelo plantea una mejora gradual a través de la aplicación de criterios de calidad”. Las cuales definen:

- “Definición de la política y estrategia de la organización, basada en políticas públicas e identificación de los directivos/responsables”
- “Desarrollo de la política y estrategia a través de planes y proyectos que expliciten los objetivos organizativos y su comunicación”
- “Revisión y actualización de la política y estrategia a través del liderazgo. Identificación, gestión y mejora de los procesos conforme a la política y estrategia”,
- “Diseño y desarrollo de los servicios basándose en las necesidades y expectativas de los clientes/ciudadanos/usuarios de los servicios”,
- “Gestión de Recursos adecuada a la política y estrategia organizativa: Recursos humanos, recursos materiales y alianzas”,
- “Determinación de mecanismos de seguimiento del grado de cumplimiento de la política y estrategia organizativa”, y
- “Planificación y desarrollo de las mejoras en función de los resultados para garantizar la consecución de la política y estrategia organizativa”.

“Designación de responsables de la aplicación del modelo EVAM en los entes descentralizados del MINEDU, Región Amazonas son”:

- a) “Dirección Regional de Educación Amazonas”,
- b) “Dirección de Gestión Pedagógica”,
- c) “Personal docente y/o administrativo”, y
- d) “Órgano de Control Interno”.

IX. Contenidos Fase Inicial

Objetivos	Actividad	Estrategia a desarrollar	Recursos y materiales	Responsables	Instrumentos de evaluación
Iniciar el proceso de Autoevaluación - Diagnóstico	Taller Inducción	Diagnostico Situacional	Block de notas y lapicero	Comité DREA	Registro de Nro. de Participantes.
Disponer de instrumentos para la evaluación del diagnóstico	Entrega de materiales para el Diagnostico	Diagnostico Situacional	Encuesta	Comité DREA	Escala de estimación numérica Likert
Abastecer a los Entes descentralizada del MINEDU materiales pedagógicos para mejorar en la gestión académica	Entrega de Guía Metodológica del modelo EVAM	Diagnostico Situacional	Guía Metodológica	Comité DREA	Registro de Nro. de Participantes.
Ejecutar evaluaciones externas a los actores involucrados	Taller de sensibilización actores externos	Diagnostico Situacional	Block de notas y lapicero	Comité DREA	Registro de Nro. de Participantes.

X. Evaluación

“El modelo está fundamentado en los criterios inspiradores de la calidad”:

1. “Responsabilidad social, orientación hacia los resultados, orientación al ciudadano”,
2. “Desarrollo de alianzas”,
3. “Liderazgo y coherencia”,
4. “Gestión por procesos y hechos”,
5. “Desarrollo e implicación de las personas”
y
6. “Proceso continuo de aprendizaje e innovación”.



“La valoración que aporta este modelo a la participación de la ciudadanía es lo más importante ya que su sola aplicación no da legitimidad a las organizaciones”, “solamente si se mide en términos de bienestar social es que se puede hablar de excelencia”. “De igual forma la comunicación se presenta como un factor imprescindible para la aplicación de este modelo”.

“Entre otras ventajas que aporta la implementación del sistema EVAM podemos mencionar que está diseñado específicamente para el sector público español”. “Su aplicación es sencilla. Los costes de aplicación son muy bajos al ser implementada por el Estado”. “Puede ser desarrollado en toda la institución o solo en partes de esta. Potencia el liderazgo en la organización”.

XI. Vigencia del modelo EVAM

“El pasado 1 de mayo de 2012 entró en vigor la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 30 de abril de 2012”. “Esta ley, en su Disposición derogatoria única, establece la derogación de la anterior ley de estabilidad presupuestaria, Ley Orgánica 5/2001, de 13 de diciembre”,

“complementaria de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria. Así mismo, incorpora algunas exigencias de la Directiva Comunitaria”. “La Ley consta de 32 artículos, 3 disposiciones adicionales, 4 transitorias, 1 derogatoria y 7 finales, y se estructura en seis capítulos”.

“En su exposición de motivos, la ley parte de la premisa de que la estabilidad presupuestaria es la clave para impulsar el crecimiento y la creación de empleo”, “y que contribuirá a reforzar la confianza de los inversores en la economía española”, “con lo que facilitará la captación de financiación en mejores condiciones y de esta forma poder recuperar el crecimiento económico y la creación de empleo”.

“La Ley 2/2012 establece tres objetivos: Garantizar la sostenibilidad financiera de todas las Administraciones Públicas”; “fortalecer la confianza en la estabilidad de la economía española; y reforzar el compromiso de España con la Unión Europea en materia de estabilidad presupuestaria”. “La consecución de estos objetivos conllevará la consolidación de la política económica orientada al crecimiento económico y la creación de empleo”.

XII. Retos que exige el modelo EVAM

“Se debe definir los productos que se espera lograr con cada actividad o acción prevista, en función a los indicadores y/o estándares que requieren mejorarse”.

“Los presupuestos que se asignan se deben orientar a los cambios previstos vinculados directamente con crear las condiciones para que todos los estudiantes aprendan y alcancen su formación integral”. “Para lograr aplicar el Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación”, “en la Región Amazonas, periodo 2016, es necesario impulsar una meta como”:

- “Capacitar a 100% de los trabajadores activos de la DREA”,
- “Reducir las brechas de la deficiencia en la gestión pedagógica”,
- “Mejorar las condiciones para lograr aprendizajes y formación integral de todos tus estudiantes a través del monitoreo permanente” y
- “Generar cambios en la práctica educativa”.

CONCLUSIONES

Se determina las siguientes conclusiones:

- Se determinó la muestra poblacional siendo 148 empleados (Administrativos y Directivos y especialistas) para realizar el diagnóstico situacional se aplicó la encuesta en los entes Desconcentrados del Ministerio de Educación en la Región Amazonas, periodo 2016 para la aplicación de un Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo local, encontrándose deficiencias administrativas en la gestión pedagógica en un 61%, ósea el personal obtiene un rendimiento laboral del 26% con una incertidumbre a sus funciones del 13%.
- Se Analizó las teorías que sustentan la propuesta del Modelo EVAM para la Mejora Continua de los Entes Desconcentrados de Educación relacionando con las normativas legales actuales siendo factible su aplicación por iniciativa del ministerio de educación considerado en su plan estratégico institucional para el periodo 2015 - 2021.
- Se ha Diseñado un Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, periodo 2016 de la Dirección Regional de Educación Amazonas, con una duración de 200 horas académicas y con la asignación presupuestal del S/ 30,000 (treinta mil nuevos soles), para su ejecución.
- Finalmente se logró validar los resultados de la medición de la encuesta para determinar la efectividad demostrar la mejora significativa de la aplicación de un Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, periodo 2016 de la Dirección Regional de Educación Amazonas, con la aplicación de la prueba de Mann Whitney se observa una diferencia significativa a un nivel de probabilidad de error menor que 0.05; es decir, aun cuando las muestras son iguales, se ha logrado determinar la aceptación de la hipótesis propuesta.

SUGERENCIAS

De acuerdo a la investigación se determina las siguientes sugerencias:

1. Al Director Regional de Educación Amazonas, la designación del Gerente General que cumpla con los requisitos mínimos para el ejercicio del cargo, no solo se debe considerar como un apoyo político si no hay que tener criterio de mejora en las gestiones posteriores.
2. La Gerencia General de la Dirección Regional de Educación Amazonas, debe considerar el apoyo en el soporte de sistemas de gestión y tecnología, para lograr monitorear el desarrollo de los procesos y lograr el mejor desempeño tomando de decisiones basada en la información vista y comprobada que un informe solicitado.
3. La administración debe disponer oportunamente el presupuesto económico para los servicios programados en el Proceso Educativo: Aplicar un Modelo de Gestión Integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, periodo 2016 .
4. El área de logística debe contar con un sistema de inventarios cíclicos con balance de materiales automático para realizar la planificación de entrega de materiales que muchas veces llega cuando ya las clases terminaron.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AEVAL (2009) Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios - Recuperado en:

http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/calidad/guias/guia_evam_2009.pdf

Aguilar, I. (2008). Gestión de la calidad en los municipios mexicanos. Un estudio de caso: Ecatepec de Morelos, Estado de México, 2003-2006. Disponible en:

http://www.clad.org/siare_isis/fulltext/0059402.pdf [Links]

Aleman, J. M. (2004). El Ciclo Shewhart o el Ciclo Deming. Disponible en:

<https://metodoss.com/metodologia-pdca-ciclo-shewhart-deming/>

ANEP – PROYECTO MECAEP (2015). Evaluación Nacional de Aprendizajes en Lenguaje y Matemática: 6º Año Enseñanza Primaria - 2015: Primer Informe. Montevideo, Administración Nacional de Educación Pública. Disponible en:

www.oei.es/historico/quipu/uruguay/eval_ciencias.pdf

Astola, P., Salvador, A., y Vera, G. (2012). Efectividad de los programas “gpa-resol” en el incremento del nivel de logro en la resolución de problemas aritméticos aditivos y sustractivos en estudiantes de segundo grado de primaria de dos instituciones educativas, una de gestión estatal y otra privada del distrito de San Luis. Tesis de maestría: Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Disponible en:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1702>

Backhoff, E.; Andrade, E.; Monroy, L.; Tanamachi, M.; Bouzas, A.; Sánchez, A.; y Peón, M. (2005). Estudio comparativo de la educación básica en México 2010 –2015. México D.F., INEE.

Barcelo. (2010). Proyecto Regional de Indicadores Educativos (PRIE). Santiago de Chile: Organización de los Estados Americanos.

Baroody, A (1994). El Pensamiento Matemático de los Niños. Madrid: Aprendizaje Visor

Barrows, H.S. (1998). Problem Based learning in medicine and beyond. 3-12

Beck, M. (1999). Diseño e implementación de una estrategia de enseñanza de resolución de problemas matemáticos basada en el logro de un aprendizaje significativo en un grupo de alumnos de Quinto Año Básico. Tesis para optar al grado de magister en Educación Especial. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile.

Beyer, W. (2000). La resolución de problemas en la primera etapa de la Educación Básica y su implementación en el aula. Enseñanza de la Matemática, 9(1), 22-30

Bolivar A. (2010). "El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones". Granada - España: Universidad de Granada.

Cabrero, E. (2007). Políticas de modernización de la administración municipal. Viejas y nuevas estrategias para transformar los gobiernos locales. En M. Cabrero (coordinador), Políticas públicas municipales. Una agenda en construcción (pp. 155-190). México: CIDE.

Canavos, G. (1988) Probabilidad y Estadística. Aplicaciones y Métodos. México: McGraw-Hill. Disponible en: http://www.ub.edu/aplica_infor/spss/

Castro, C. de M., (2014). Determinantes de la Educación en América Latina: acceso, desempeño y equidad. Rio de Janeiro: FGV/ECIEL.

Chile, M. d. (2013). Modelo de Calidad del Gestion Escolar.pdf. Disponible en: <http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads>.

Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica en América Latina y el Caribe (2013). Quedándonos atrás. Informe del progreso educativo en América Latina. Santiago de Chile: Preal.

De Guzmán, M. (2007). Enseñanza de las Ciencias y la Matemática. Disponible en: www.oei.org.co/oeivirt/edumat.htm#D

DE LA CUERDA, Daniel (2013). Reingeniería de procesos en la Administraciones Públicas. PWP. Parte I. Universidad de Alicante. Disponible en: <https://ecuadoryelmundo.wordpress.com/>

EcuRed, (2016, 6 agosto). Resolución de Problemas matemáticos. Disponible en: http://www.ecured.cu/Resoluci%C3%B3n_de_Problemas_Matem%C3%A1ticos

Educación, M. d. (2016). Currículum Nacional de la Educación Básica. Lima 11: Imprenta Nacional.

Eggen, P. D. y Kauchak D. P. (2000). Estrategias docentes: enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades de pensamiento. (3ª edición) Buenos Aires – Argentina: Fondo de cultura económica de argentina S.A.

Empoderamiento, Info (2015). Disponible en: empoderamiento.info.

Escribano, A. (2008). El aprendizaje Basado en Problemas. España: Narcea Ediciones.

Espinosa, G. y Torreblanca, A. (2004). Cómo rinden los estudiantes peruanos en Comunicación y Matemática: Resultados de la Evaluación Nacional 2001. Lima,

Evans, J. y Lindsay, W. (2007). *Administración y control de la calidad*. México: Thomson.

Fernández Cuesta, C., y Fuentes García, F. (1995) *Curso de Estadística Descriptiva. Teoría y Práctica*. Madrid: Arie. Disponible en: http://www.ub.edu/aplica_infor/spss/

“Gobierno Regional de Amazonas” (2016) *Plan Estratégico Institucional*. Amazonas, Perú. Disponible en: www.regionamazonas.gob.pe

Garde, Juan Antonio (2013). *Modelos de Calidad y Evaluación de Programas Públicos*. PWP. Universidad de Alicante. Disponible en: <https://ecuadoryelmundo.wordpress.com/>

García, J. (2003). *Didáctica de las ciencias: resolución de problemas y desarrollo de la creatividad*. (1ra ed.) Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.

Gutiérrez, J. H., De La Puente, G., Martínez, A. A., y Piña, E. (2013). *Aprendizaje basado en problemas... un camino para aprender a aprender*. México DF. Editado por el Colegio de Ciencias y Humanidades de la UNAM en Desarrollo Gráfico Editorial SA de CV

Gutierrez, José (2013) *El Modelo EVAM*. Lima, Perú. Disponible en <http://esmaloserfuncionario.blogspot.pe/>

Jiménez, M. J.; Casals E.; Ruiz, J. (2007); CAF, *El Marco Común de Evaluación*. Ministerio de Administraciones Públicas. Madrid. España. Disponible en: www.aeval.es

Inostroza, F. A. (2012). *Dificultades en la resolución de problemas matemáticos y su abordaje desde lo pedagógico: Un desafío pendiente para profesores y estudiantes*. 1-20

Instituto Tecnológico de Monterrey (s.f.). Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño. El Aprendizaje Basado en Problemas como técnica didáctica. Monterrey, México: Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo.

Lesh, R. & Zawojewski, J. S. (2007). Problem solving and modeling. In F. K. Lester, Jr. (Ed.). The Second Handbook of Research on Mathematics Teaching and Learning. 763-804.

Litwin, E. (2008). El aprendizaje Basado en Problemas. México 1-4.

LLECE - Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (2012). Estudio cualitativo de las escuelas con resultados destacables en siete países Latinoamericanos. Santiago de Chile: UNESCO.

Lobos, B. (2008, 30 de marzo). Psicopedagogía: ¿Qué es la estrategia metacognitiva
Recuperado de
<http://psicopedagogobianca.blogspot.pe/2008/03/que-es-la-estrategia-metacognitiva.html>

Lucci, M. (2006). La propuesta de Vygotsky: La psicología socio-histórica. Revista de currículum y formación del profesorado, 10 (2), 1 - 11

Martínez, J. (2002): Enseñar matemáticas a alumnos con necesidades educativas especiales. Ediciones Praxis, Barcelona: España.

MECEP/ Ministerio de Educación del Perú. Cano, F. (1997). Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes. Grados 3º, 5º (2003-2007)

Mengenai Saya (2016) Héroes Cenepa. Recuperado en:
<http://ieheroesdelcenepa.blogspot.pe>

Ministerio de Educación del Perú (2007). Orientaciones para el trabajo pedagógico del Área de Matemática. Lima, Perú: El Comercio S.A.

Ministerio de Educación del Perú (2009) Evaluación Censal de Estudiantes (ECE). Segundo grado de primaria y cuarto grado de primaria de IE EIB, Marco de Trabajo. Lima

Ministerio de Educación del Perú (2009). Diseño curricular Nacional, Lima Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2011). ECE - Prueba Censal de Estudiantes 2010. Informe de resultados para docentes.

Ministerio de Educación del Perú (2013). Rutas del Aprendizaje: Para afrontar desafíos diversos. Fascículo general 2.

Ministerio de Educación del Perú (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica.

Moreno, F. (2009). Teoría de la instrucción vs. Teoría del aprendizaje significativo: contraste entre J. Bruner y D. Ausubel. Argentina: El Cid Editor.

National Council of Teachers of Mathematics. (2000). Principles and Standards for School Mathematics.

Nieto, J. H. (2004). Resolución de problemas matemáticos. Maracaibo

Pérez, Y. y Ramírez, R. (2011). Estrategias de enseñanza de la resolución de problemas matemáticos. Fundamentos teóricos y metodológicos. Revista de Investigación N° 73. Vol. 35. 169-194

PISA (2009). Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes.

Rápalo, R. (Coord.) (2005). Informe comparativo nacional del rendimiento académico 2012-2014: Tercero y sexto grado. Tegucigalpa, Secretaría de Educación/Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

- Riveros, M, et al. (2000). Habilidades de pensamiento metacognitivo y resolución de problemas matemáticos. Boletín de Investigación Educativa. Facultad de Educación, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile. Vol 15 (1), 89-107.
- Rodríguez, L. (2004). La teoría del aprendizaje significativo. Centro de Educación a Distancia (C.E.A.D.).
- Román, M. (2005). Sociedad del conocimiento y refundación de la escuela desde el aula, Buenos Aires, Argentina: Ediciones libro amigo.
- Ruiz, E. y Estrevel, L. B. (2010). Vygotsky: la escuela y la subjetividad. Facultad de Estudios Superiores Iztacala Universidad Nacional Autónoma de México, Pensamiento psicológico, Volumen 8, N° 15, 135-146.
- Ruiz, J. (2005): Adaptación del Modelo Iberoamericano a la Administración Pública, X Congreso Internacional del CLAD, Santiago de Chile, Chile. Disponible en: www.aeval.es
- Ruiz, J. et al. (2006); Guía de Autoevaluación para la Administración Pública. Modelo EFQM de Excelencia. Ministerio de Administraciones Públicas, Madrid. Disponible en: www.aeval.es
- Ruiz, J. et al. (2006); Guía de Evaluación. Modelo EVAMP ® P; Ministerio de Administraciones Públicas, Madrid. España. Disponible en: www.aeval.es
- RUIZ LÓPEZ, Joaquín (2007). *El Modelo de Evaluación, Aprendizaje y Mejora*. CLAD. Santo Domingo. Disponible en: <https://ecuadoryelmundo.wordpress.com/>
- Sánchez, J.C. y Fernández, J. A. (2003). La enseñanza de la matemática: Fundamentos teóricos y bases psicopedagógicas. Madrid: CCS.

- Sánchez, M. y Bonals, J. (2005). Evaluación Psicopedagógica. Barcelona, España: Editorial GRAO.
- Sandoval, M. (2012). La resolución de problemas matemáticos. Exposición presentada en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Programa de Magister. Santiago: Chile.
- Sepúlveda, F. Rajadell, N. (2002). Didáctica General para Psicopedagogos. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España: Impreso en Fernández Ciudad, S.L.
- Tisnado J. (2013). Mejoramiento en los Procesos administrativos de la Ugel n° 01 El Porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2013. EL Porvenir - Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Unidad de Medición de la Calidad - Ministerio de Educación. UMC-MED/GRADE (2015). Resultados de las Pruebas de Matemática y Lenguaje. ¿Qué aprendimos a partir de la Evaluación CRECER 1998. Boletín CRECER N° 5/6.: 1-12.
- Vargas D. (2010). Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vilanova, S. et al. (2001). La educación matemática: El papel de la resolución de problemas en el aprendizaje. OEI: Revista Iberoamericana de Educación, 1-11
- Villalobos, X. (2008). Resolución de problemas matemáticos: un cambio epistemológico con resultados metodológicos. Revista REICE. Vol 6 (3). Madrid, España.

Vygotsky, L. S. (2009). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores: interacción entre enseñanza y desarrollo. En: Estrategias de aprendizaje en la nueva universidad cubana, Cuba: Editorial Universitaria.

VV.AA. (2009). Guía de evaluación Modelo EVAM. Segunda Edición. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Madrid. España. Disponible en: <https://ecuadoryelmundo.wordpress.com/>

ANEXO 01: ENCUESTA APLICADA

Objetivo General: Proponer un modelo de gestión integral basado en el EVAM para la Mejora Continua del Servicio Educativo en los Entes Desconcentrados del Ministerio de Educación, en la Región Amazonas, Periodo 2016	Código
Complete los siguientes datos:	
Nivel laboral: Inicial: <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> Primaria: <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> Secundaria: <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	
Institución Educativa: _____	
Marque con una equis (X) sobre la opción deseada Fecha: / / 2016	

a. Sobre la Institución Educativa

N°	ITEMS	TA	A	I	D	TD
01	¿El Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido diseñado de acuerdo a las necesidades locales?					
02	¿Las instancias de participación existentes en la IE (CONEI, APAFA, Municipio Escolar, Consejo Académico entre otros) contribuyen la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje?					
03	¿La asignación del Director cumple con el perfil adecuado?					
04	¿La designación del sub director y los coordinadores cumplen con el perfil adecuado?					
05	¿Se gestiona oportunamente la implementación de los servicios (agua, desagüe y/o energía eléctrica, internet e infraestructura educativa)?					
06	¿Se gestiona oportunamente disponer de los materiales educativos?					
07	La IE dispone de las comodidades para que los docentes puedan utilizar de manera oportuna y ordenada: Materiales, Equipo e infraestructura para el desarrollo de las actividades pedagógicas?					
08	¿La infraestructura de la IE es adecuada para el desarrollo académico?					
09	¿Los materiales educativos se adaptan a la realidad de la zona?					
10	¿El mobiliario y los servicios higiénicos de la IE es adecuada para su uso?					
11	¿La IE implementa un plan de mantenimiento para garantizar el buen estado y funcionamiento de año académico?					
12	¿La IE. Rinde cuentas de los recursos financieros para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la implementación de los planes de mejora?					
13	¿El Informe de Gestión Anual (IGA) se adecua al funcionamiento del año académico?					

b. Sobre soporte al desempeño docente

N°	ITEMS	TA	A	I	D	TD
14	¿Los temas de capacitación que promueve la DREA responden a mejorar el ejercicio del docente?					
15	¿Las capacitaciones obtenidas en los dos últimos años se ha logrado cumplir oportunamente el cambio de actitud del docente?					
16	¿Es eficiente el monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de la práctica pedagógica de los docentes?					
17	¿Existe alguna motivación al cumplir con los objetivos "del monitoreo, acompañamiento y/o supervisión" del desempeño docente?					
18	¿La DREA reconoce a los docentes que evidencian buenas prácticas y/o tienen una labor destacada dentro de la IE?					
19	¿Participa en actividades en equipos de docentes, programadas por la IE?					
20	¿Dispone de comodidad para la investigación, planificación, preparación de clases y materiales en la IE?					
21	¿Se considera un factor clave para el éxito del área de la gestión educativa de la DREA?					

ANEXO 02: “GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS”, PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO VS EJECUTADO AÑO 2016

UNIDAD EJECUTORA	CAT. PPTO.	PROYECTO	PIA	PIM	CERTIFICACION	COMPROMISO ANUAL	EJECUCION			AVANCE %
							MESUAL	DEVENGADO	GIRADO	
Pliego 440: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AMAZONAS			517,254,916	784,265,571	752,393,581	717,754,428	717,712,865	717,712,853	666,344,082	91.50
300, 301, 302, 303 EDUCACION GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AMAZONAS			246,913,524	349,111,449	348,055,019	348,023,126	347,997,063	347,997,063	337,801,470	99.70
“0090 LOGROS DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE LA EBR”			207,067,946	295,290,430	294,916,932	294,904,348	294,904,269	294,904,269	288,276,031	99.90
001-0721 SEDE CENTRAL			96,331,079	194,384,431	188,495,691	161,390,422	161,385,422	161,385,422	134,793,043	83.00
002-0953 GERENCIA SUB REGIONAL BAGUA			12,958,535	13,715,947	13,656,306	13,656,302	13,656,302	13,656,301	10,594,657	99.60
003-1023 GERENCIA SUB REGIONAL CONDORCANQUI			12,096,568	26,719,567	26,130,934	26,067,158	26,067,158	26,067,158	24,872,287	97.60
004-1429 GERENCIA SUB REGIONAL DE UTCUBAMBA			15,258,701	15,683,042	15,655,350	15,655,350	15,655,350	15,655,350	13,224,168	99.80
005-1518 PROAMAZONAS			38,961,762	38,961,762	17,475,777	10,752,433	10,752,433	10,752,433	8,737,546	27.60
100-0722 AGRICULTURA			8,262,995	10,443,015	10,080,440	10,080,378	10,080,378	10,080,378	8,806,937	96.50
200-0723 TRANSPORTES			3,628,854	6,348,361	5,907,124	5,484,532	5,484,525	5,484,525	5,130,613	86.40
400-0725 SALUD			33,568,382	49,870,850	48,686,058	48,684,112	48,684,112	48,684,112	47,538,924	97.60
401-0955 SALUD BAGUA			12,292,286	21,686,378	21,657,594	21,654,521	21,654,521	21,654,510	20,888,373	99.90
402-0998 HOSPITAL DE APOYO CHACHAPOYAS			14,315,607	19,740,461	19,464,444	19,360,889	19,350,723	19,350,723	18,083,055	98.00
403-1101 HOSPITAL DE APOYO BAGUA			8,856,364	13,976,302	13,828,735	13,750,735	13,750,419	13,750,419	13,061,053	98.40
404-1350 SALUD UTCUBAMBA			13,810,259	23,624,006	23,300,109	23,194,467	23,194,456	23,194,456	22,811,957	98.20

FUENTE: PORTAL WEB DEL MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS (<http://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2016&ap=ActProy>)

INFORME OPINION DE EXPERTOS: INSTRUMENTO (PRE Y POST-TEST)

I. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Completa el experto)	
Nombres y apellidos	Mercedes Collazo Alarcón
Profesión (es)	Docente
Grado (os) académico (s)	Dra
Institución (es) donde labora	UCV.
Cargo que desempeña	Dirección FPG-CA.
II. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Completa el investigador/ a)	
Título de la Investigación	Propuesta... de... modelos... de... gestión integral basado en el EVAM para la mejora continua del servicio educativo en los centros desconcentrados del Ministerio de Educación, Región Amagony - Período 2016
Autor	Mg. Pastor Izquierdo Suárez.
Denominación del Instrumento a validar	

III. CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Completa el experto)

Criterios	Indicadores	Condición		
		BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.	/		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	/		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	/		
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización Lógica.	/		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se	/		

	evaluarán.	/		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar la autoestima de los niños.	/		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico –Científicos.	/		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	/		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	/		

IV. VALORACIÓN- OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Completa el experto)

(Si..) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

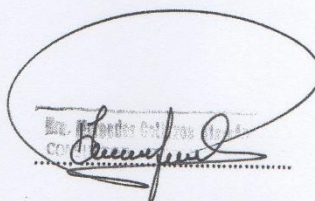
(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

V. SUGERENCIAS (Completa el experto)

.....

.....

Chiclayo ,,,,,, de Julio del 2016



Firma del Profesional Experto

N° de DNI ...16480377...

N° De teléfono...978845008

INFORME OPINION DE EXPERTOS: INSTRUMENTO (POST- TEST)

i.. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Completa el experto)	
Nombres y apellidos	<i>Betula Leonardo Fernández</i>
Profesión (es)	<i>Profesora de Educación</i>
Grado (os) académico (s)	<i>Doctora en Educación</i>
Institución (es) donde labora	<i>UGEL - Chiclayo</i>
Cargo que desempeña	<i>Especialista de Educación</i>
ii. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Completa el investigador/ a)	
Título de la Investigación	PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.
Autor	Mg. PASTOR IZQUIERDO SUÁREZ
Denominación del Instrumento a validar	Encuesta Introductoria dirigida al Director de los Entes Desconcentrados de Educación de la Región Amazonas. Encuesta para docentes. Encuesta para miembros del órgano de dirección. Ficha de análisis documental

iii. CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Completa el experto)

Criterios	Indicadores	Condición		
		BUENO	EGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.	/		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	/		
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	/		

ORGANIZACIÓN	Se presentan los ítems una organización Lógica.	✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	✓		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para medir la satisfacción laboral de docentes.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico –Científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	✓		

IV. VALORACIÓN- OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Completa el experto)

(.....) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

V. SUGERENCIAS (Completa el experto)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Chiclayo....., de..... del 2016

[Firma manuscrita]

 Firma del Profesional Experto
 N° de DNI..16526129.....
 N° De teléfono..990219547.....
 Email..bertilalhermoso@gmail.com

INFORME OPINION DE EXPERTOS: INSTRUMENTO (POST- TEST)

i.. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Completa el experto)	
Nombres y apellidos	<i>Alvario Gaján Villanueva</i>
Profesión (es)	<i>Lic en Pedagogía</i>
Grado (os) académico (s)	<i>Mg. en Gestión de los Servicios Educativos</i>
Institución (es) donde labora	<i>Doctor en Educación</i> <i>Universidad César Vallejo</i>
Cargo que desempeña	<i>Docente Escuela Post-grado</i>
ii. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Completa el investigador/ a)	
Título de la Investigación	PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.
Autor	Mg. PASTOR IZQUIERDO SUÁREZ
Denominación del Instrumento a validar	Encuesta Introductoria dirigida al Director de los Entes Desconcentrados de Educación de la Región Amazonas. Encuesta para docentes. Encuesta para miembros del órgano de dirección. Ficha de análisis documental

iii. CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Completa el experto)

Criterios	Indicadores	Condición		
		BUENO	EGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.	/		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	/		
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	/		

ORGANIZACIÓN	Se presentan los ítems una organización Lógica.	/		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	/		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para medir la satisfacción laboral de docentes.	/		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico -Científicos.	/		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	/		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	/		

IV. VALORACIÓN- OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Completa el experto)

(.....) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

V. SUGERENCIAS (Completa el experto)

.....

Chiclayo....., de..... del 2016

Miriam Rojas ✓

 Firma del Profesional/Experto
 N° de DNI..... 10916313
 N° De teléfono..... 99 605 5257
 Email..... miriam.rojas@ce.schubo.edu.pe

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando los (las) tesistas, relacionado con la **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria _____.
- 1.2. Cargos que ha ocupado _____
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: _____
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa _____
- 1.5. Grado académico: _____

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.			
Su propia experiencia			
Trabajos de autores nacionales			
Trabajados de autores extranjeros			
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.			
Su intuición			

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	
---------------------------------	--

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta					
2	Representación gráfica de la propuesta					
3	Secciones que comprende					
4	Nombre de estas secciones					
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones					
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones					
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto					
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						

15						
16						
17						
18						
19						
20						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia					
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación					
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.					
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					

Lugar y

fecha _____ Frima _____

DNI N° _____ Teléf.: _____

Le agradecemos inmensamente por sus valiosas consideraciones:

NOMBRE DEL TESISISTA: PASTOR IZQUIERDO SUÁREZ.

CORREO ELECTRÓNICO: pis_peru@hotmail.com

TELÉFONO: 950014294

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Chiclayo, 10 de diciembre del 2017.

Por la presente la Abg. Martha Angélica Vigil Zárate; Doctora en Derecho; extiende el presente documento denominado:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Con la finalidad de refrendar la aplicabilidad de los instrumentos y propuesta del trabajo de investigación; desarrollado por el doctorante de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo:

– Mg. PASTOR IZQUIERDO SUAREZ

Quien se encuentra realizando la investigación titulada: “PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016”. Para el desarrollo de dicha investigación se han diseñado instrumentos de medición; partiendo de la aplicación de un diagnóstico previo; los cuales se ajustan a la operacionalización de las variables que intervienen en el estudio, y cumplen los estándares requeridos.

Se extiende el presente documento para los fines que se estime conveniente.



Dra. Martha Angélica Vigil Zárate

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando los (las) tesisistas, relacionado con la **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 07.

1.2. Cargos que ha ocupado ESPECIALISTA JUDICIAL CSJ- PIURA

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UNIVERSIDAD SEÑOR DESI PAN.

1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 04

1.5. Grado académico: DOCTORA

2. Test de autoevaluación del experto:

2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9 X	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----------------	----

2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajados de autores extranjeros		X	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición		X	

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	
---------------------------------	--

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende		X			
4	Nombre de estas secciones		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones		X			
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones		X			
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio		X			

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto		X			
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

16						
17						
18						
19						
20						

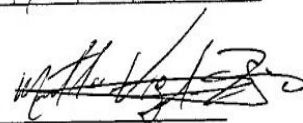
2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia		X			
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y CHICLAYO

fecha 12 DE DICIEMBRE DEL 2017

Firma



DNI N° 42568549 Teléf.: 952829287

Le agradecemos inmensamente por sus valiosas consideraciones:

NOMBRE DEL TESISTA: PASTOR IZQUIERDO SUÁREZ.

CORREO ELECTRÓNICO: pis_peru@hotmail.com

TELÉFONO: 950014294

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Chiclayo, 10 de diciembre del 2017.

Por la presente el Abogado Marco Antonio Carmona Brenis; Doctor en derecho; extiende el presente documento denominado:

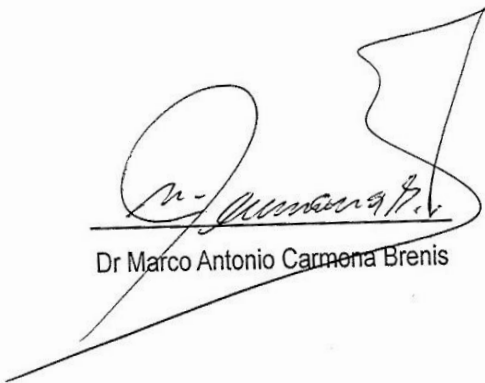
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Con la finalidad de refrendar la aplicabilidad de los instrumentos y propuesta del trabajo de investigación; desarrollado por el doctorante de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo:

– Mg. PASTOR IZQUIERDO SUAREZ

Quien se encuentra realizando la investigación titulada: **“PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016”**. Para el desarrollo de dicha investigación se han diseñado instrumentos de medición; partiendo de la aplicación de un diagnóstico previo; los cuales se ajustan a la operacionalización de las variables que intervienen en el estudio, y cumplen los estándares requeridos.

Se extiende el presente documento para los fines que se estime conveniente.



Dr Marco Antonio Carmona Brenis

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando los (las) tesisistas, relacionado con la **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 14.

1.2. Cargos que ha ocupado Fiscal Suplente Zona Guerra Lambayeque

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Universidad César Vallejo

1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 10

1.5. Grado académico: DOCTOR

2. Test de autoevaluación del experto:

2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	--------------	----

2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.		X	
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros		X	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto MARCO ANTONIO CARTONA BRENIS

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta		X			
2	Representación gráfica de la propuesta		X			
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto		X			
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

16						
17						
18						
19						
20						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación		X			
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.		X			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y *Piura*

fecha *12-12-2017*

Firma

DNI N° *16739801* Teléf.: *952056555*

[Firma]
UNUCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - IURA
 Programa Profesional de Derecho

Le agradecemos inmensamente por sus valiosas consideraciones:

NOMBRE DEL TESISISTA: PASTOR IZQUIERDO SUÁREZ.

CORREO ELECTRÓNICO: pis_peru@hotmail.com

TELÉFONO: 950014294

Marco Antonio Carmona Brenis
 DIRECTOR

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Chiclayo, 10 de diciembre del 2017.

Por la presente el Licenciado Cristian Jurado Fernández; Doctor en Gestión Universitaria; extiende el presente documento denominado:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Con la finalidad de refrendar la aplicabilidad de los instrumentos y propuesta del trabajo de investigación; desarrollado por el doctorante de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo:

– **Mg. PASTOR IZQUIERDO SUAREZ**

Quien se encuentra realizando la investigación titulada: **“PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016”**. Para el desarrollo de dicha investigación se han diseñado instrumentos de medición; partiendo de la aplicación de un diagnóstico previo; los cuales se ajustan a la operacionalización de las variables que intervienen en el estudio, y cumplen los estándares requeridos.

Se extiende el presente documento para los fines que se estime conveniente.



Dr. Cristian Jurado Fernández
CPP. N° Registro 1817614492

Dr Cristian Jurado Fernández

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando los (las) testistas, relacionado con la **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 17.

1.2. Cargos que ha ocupado Docente Tiempo Completo.

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Administración - Derecho

1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 5

1.5. Grado académico: Doctor

2. Test de autoevaluación del experto:

2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajados de autores extranjeros	X		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto GASTIAN AUGUSTO TURADO FERNANDEZ

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: **PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL BASADO EN EL EVAM PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LOS ENTES DESCONCENTRADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN LA REGIÓN AMAZONAS, PERIODO 2016.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa (modelo, plan, etc.) propuesto	X				
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

16						
17						
18						
19						
20						

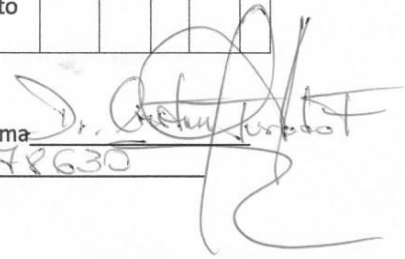
2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia					
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación					
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.					
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					

Lugar y
fecha

Firma

DNI N° 1664492 Teléf.: 959978630



Le agradecemos inmensamente por sus valiosas consideraciones:
 NOMBRE DEL TESISISTA: PASTOR IZQUIERDO SUÁREZ.
 CORREO ELECTRÓNICO: pis_peru@hotmail.com
 TELÉFONO: 950014294



Dr. Cristian Jurado Fernández
 CPPe. N° Registro **101764482**