



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**MODELO DE UN PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN PARA  
FORTALECER EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DE LA I.E.  
JULIO RAMÓN RIBEYRO DE CAJAMARCA 2017**

**PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Mg. JESÚS ANTONIO QUISPE MALIMBA.  
Mg. NELY MARLY DÍAZ CULQUECHICÓN

**ASESORA:**

Dra. BERTILA HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**PERÚ 2017**

PÁGINA DE JURADO



---

Dr. JUAN PEDRO SOPLAPUCO MONTALVO  
PRESIDENTE



---

Dr. VÍCTOR AUGUSTO GONZALES SOTO  
SECRETARIO



---

Dra. BERTILA HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ  
VOCAL

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Jesús Antonio Quispe Malimba, identificado con DNI N° 26613592 egresado del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

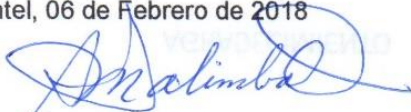
1. Soy autor de la tesis titulada: **MODELO DE UN PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN PARA FORTALECER EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DE LA I.E. JULIO RAMÓN RIBEYRO DE CAJAMARCA. 2017**
2. La misma que presento para optar el grado de: Doctor en Educación.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. 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 UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran 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 normatividad 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.

Pimentel, 06 de Febrero de 2018

Firma



Nombre y apellidos: Jesús Antonio Quispe Malimba,  
DNI N° 2661359



## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Nely Marly Díaz Culquechicón, identificado con DNI N° 27163500 egresada del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

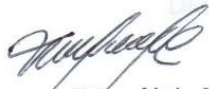
7. Soy autora de la tesis titulada: **MODELO DE UN PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN PARA FORTALECER EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DE LA I.E. JULIO RAMÓN RIBEYRO DE CAJAMARCA. 2017**
8. La misma que presento para optar el grado de: Doctor en Educación.
9. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
10. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
11. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
12. 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 UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran 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 normatividad 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.

Pimentel, 06 de Febrero de 2018

Firma



Nombre y apellidos: Nely Marly Díaz Culquechicón  
DNI N° 27163500

## DEDICATORIA

A Dios, todopoderoso, que nos da la sabiduría, y nos orienta para la planificación, organización, ejecución del presente proyecto de investigación.

A mis padres Manuel Jesús y María Victoria: Que me dieron la vida, me cuidaron y me educaron, para seguir la senda del bien.

A mi compañera de toda la vida, Nely Marly; a mis hijas Yessica Lizeth, Claudia Paola y Danna Anthonella que me dieron su tiempo valioso para la culminación satisfactoria de mis estudios.

JESÚS ANTONIO

A DIOS Todopoderoso,  
Con quien comparto todas mis inquietudes, mis alegrías y quien me da la fuerza necesaria para superar los obstáculos que se presentan en el camino, permitiéndome seguir superándome cada día.

Con cariño y amor a mis queridos padres, hermanos y especialmente a mis hijas, por brindarme su apoyo incondicional, depositando su confianza para seguir superándome y hacer realidad la meta trazada de ser doctora.

NELY MARLY

## **AGRADECIMIENTO**

Es meritorio precisar las personas a quien debemos agradecer por el aporte en la culminación de la presente investigación, como es la Dra. Bertila Hernández Fernández, asesora de la presente investigación, quien a través de la asesoría nos ha permitido profundizar nuestros conocimientos investigativos, así como a los docentes del Programa de Doctorado de la Universidad César Vallejo, para lo cual requiere un agradecimiento especial.

Así mismo nuestra consideración y afecto al personal docente, administrativo y estudiantes de la Institución Educativa Julio Ramón Ribeyro de Cajamarca quienes nos permitieron obtener información determinante para la cristalización de la investigación.

LOS AUTORES

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado en cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, tenemos el agrado de poner a su disposición el informe de investigación titulado: MODELO DE UN PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN PARA FORTALECER EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DE LA I.E. JULIO RAMÓN RIBEYRO DE CAJAMARCA 2017, elaborado con el propósito de obtener el grado de Doctor en Educación.

Si hemos decidido realizar el presente trabajo de investigación, ha sido con la finalidad de demostrar que en las Instituciones Educativas, el desarrollo de un adecuado Clima Laboral, dependerá de la participación directa y de las relaciones interpersonales de los integrantes de la misma. Para que este se desarrolle deberá haber motivación, colaboración, participación y actitud crítica de todos los involucrados.

La tesis se encuentra estructurada en ocho capítulos: En el capítulo I se encuentra detallada la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas con el proceso de autoevaluación de las instituciones educativas, la formulación del problema, la justificación del estudio, hipótesis y objetivo general como los específicos. En el capítulo II encontraremos detallado, Tipo y Diseño de la investigación, las variables, la operacionalización, la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos que fueron empleados para la recolección de datos, como también los métodos de análisis de datos. En el capítulo III, se detalla los resultados considerando en los objetivos propuestos. En el capítulo IV, se detalla la discusión de los resultados tomando en cuenta las teorías y objetivos de investigación. El capítulo V, se encuentra detallado las conclusiones y las sugerencias. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas y los anexos.

Esperamos una justa valoración al presente trabajo y estamos dispuestos a aceptar su veredicto.

LOS AUTORES



## Í N D I C E

PÁGINA DE JURADO.	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
PRESENTACION	viii
INDICE	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

### **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

1.1	Realidad Problemática	14
1.2	Trabajos previos	16
1.3	Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1.	Autoevaluación de las Instituciones Educativas	21
1.3.1.1.	Concepto de autoevaluación	21
1.3.1.2.	Acreditación	22
1.3.1.3.	Calidad y evaluación	23
1.3.1.4.	Calidad de la Gestión Educativa en el marco de la acreditación	24 28
1.3.2.	Plan de Sensibilización	28
1.3.2.1.	Concepto de sensibilización	28
1.3.2.2.	Importancia de la sensibilización	29
1.3.2.3.	Plan de sensibilización	29
1.4.	Formulación del problema	29
1.5.	Justificación	30
1.6.	Hipótesis	30
1.7	Objetivos	31

1.7.1. General	31
1.7.2. Específicos	31

## **CAPÍTULO II: MÉTODO**

<b>2.1.</b>	Tipo y Diseño de investigación	33
<b>2.2.</b>	Variables y operacionalización	33
	2.2.1. Variables	33
	2.2.2 Operacionalización	35
<b>2.3.</b>	Población y Muestra	36
	2.3.1. Población	36
	2.3.2. Muestra	36
<b>2.4.</b>	Método	37
<b>2.5.</b>	Técnicas de recolección y procesamiento de datos	37
<b>2.6.</b>	Métodos de análisis de datos	38

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

<b>3.1.</b>	Resultados de la encuesta a estudiantes	40
<b>3.2.</b>	Resultados de la encuesta a docentes	62
<b>3.3.</b>	Resultado de la encuesta a padres de familia	75
<b>3.4.</b>	Organización del Modelo y Fundamentación.	90

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN**

<b>4.1.</b>	Discusión de resultados	101
	CONCLUSIONES	105
	SUGERENCIAS	106
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
	ANEXOS	

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Proponer un modelo de programa de sensibilización de la calidad de la gestión educativa para fortalecer la autoevaluación de la I.E. "Julio Ramón Ribeyro, de Cajamarca-2017. El tipo de investigación es descriptivo, cuyo diseño es no experimental. La población de estudio estuvo constituida por 447 personas y la muestra la conformaron 30 docentes, 207 estudiantes y 50 padres de familia. En el análisis de la consistencia interna se utilizó el Alfa de Cronbach con 0,936 de confiabilidad. Al inicio de la investigación se aplicó encuestas a la muestra de estudio encontrando que la gestión académica, estratégica, administrativa y gestión de comunidad fue de regular en mayor porcentaje. Los resultados del diagnóstico confirman que los docentes de la Institución Educativa Ramón Ribeyro presentan un nivel de sensibilización bajo y regular, en la preparación para el aprendizaje, enseñanza, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad, y en el desempeño docente. También se encontró que los resultados contribuyen a la mejora de la calidad de gestión educativa con un 95% de confianza, puesto que el programa de sensibilización logrará fortalecer la autoevaluación de la institución con fines de acreditación.

La investigación estuvo estructurada de la siguiente manera: I; Introducción, en donde se detalla la realidad problemática, estudios previos, teorías relacionadas al tema,

**Palabras clave:** Autoevaluación, Sensibilización. IPEBA

## **ABSTRACT**

The objective of this research work is to propose a program model to raise awareness of the quality of educational management in order to strengthen the self-evaluation of the I.E. "Julio Ramón Ribeyro, from Cajamarca-2017. The type of research is descriptive, whose design is non-experimental. The study population consisted of 447 people and the sample consisted of 30 teachers, 207 students and 50 parents. In the internal consistency analysis, the Cronbach's Alpha with 0.936 reliability was used. At the beginning of the investigation, surveys were applied to the study sample, finding that the academic, strategic, administrative and community management was regulated in a greater percentage. The results of the diagnosis confirm that the teachers of the Ramón Ribeyro Educational Institution present a low and regular level of awareness, in the preparation for learning, teaching, participation in management, development of professionalism, and in the teaching performance. It was also found that the results contribute to the improvement of the quality of educational management with 95% confidence, since the awareness program will strengthen the self-evaluation of the institution for accreditation purposes.

Keywords: Self-evaluation, Sensitization. IPEBA.

# **CAPÍTULO I: INTRODUCCION**

## CAPÍTULO I: INTRODUCCION

### 1.1. Realidad Problemática

La Evaluación de la Calidad Educativa se ha convertido hoy en día en un aspecto fundamental en el campo educativo, si bien es cierto que se está dando en las universidades, sin embargo ya se lanzó las normativas para las instituciones educativas de educación básica regular que deseen lograr la acreditación, para ello se requiere de que los docentes tomen consciencia de la importancia que tiene la acreditación.

En el Perú mediante la Ley General de Educación 28044 se estipula la calidad y la equidad como principios orientadores de la educación; de igual manera con la Ley de Carrera Pública Magisterial (Ley N° 29062) se logra establecer mayores exigencias para la evaluación docente y para la albor directiva y es a través de la Ley de Reforma Magisterial 29944 en la cual se da mayor énfasis a la evaluación con miras a la acreditación y el mejor desempeño docente y directivo.

Según López (2010), una “educación de calidad se expresa como aquella que prepare a las personas para ser eficientes en la producción. De modo que, educadas en esa calidad funcional, las personas sean movibles, y ocupables”.

Desde la perspectiva la misión de los agentes educativos, en especial del docente actual es promover el aprendizaje, fomentando cambios favorables en las tendencias del comportamiento y estimulando el desarrollo de las potencialidades latentes en sus alumnos. Es necesario que persiga cambios cualitativos notables que permitan el desarrollo integral del individuo. Asimismo corresponde al docente tomar las providencias necesarias para fomentar los aspectos formativos de la educación. Por su parte, Robbins (2003) afirma:

*En la medida que los docentes asuman la responsabilidad social que tienen antes la praxis educativas; esto se logra sobre la base de su ejercicio pedagógico intencionado a formar un ciudadano transformador de una sociedad, consustanciada con la cultura*



*popular de su pueblo y del mundo, ya que con el quehacer de la plástica, la música, la cultura popular, la artesanía, el deporte y la recreación; el cambio educativo comienza por el docente como generador de aprendizajes significativos.*

Lo anteriormente referido significa que el docente de hoy debe ser diferente, comprometido efectivamente con sus funciones académicas dentro del quehacer educativo, con gran comprensión social para enfrentar el reto de la novedad con estrategias adecuadas de participa con activa, que faciliten la interiorización de aprendizajes permanentes y significativos.

Pires y Lemaitre (2008) afirman que “la acreditación y las políticas de aseguramiento de la calidad generan información que permite a estudiantes, empleadores, instituciones y gobierno tomar mejores decisiones”.

Adicionalmente, Jiménez y López (2006) señalan que “*para implementar un sistema de gestión para la calidad a nivel organizacional se requiere de seis etapas: compromiso, planeación, desarrollo, implementación, registro y mejora*”.

En relación con la implementación de sistemas para la gestión de la calidad, Cedeño y Hernández (2011) señalan que “*a nivel institucional los procesos de acreditación generan aprendizaje organizacional. Esto se evidencia en políticas institucionales, sistematización de los procesos de autoevaluación, implementación de acciones de mejora continua e identificación de perfiles docentes*”.

Según González (2006: 2003), una institución educativa de calidad es aquella que:

*“aporta una formación integral al alumno, de modo que responda a sus necesidades laborales y sociales. Es aquella que posea un profesorado preparado y consciente de su función, un conjunto de metodologías plural que combine lo teórico y con lo práctico, unos sistemas de evaluación del rendimiento coherentes y objetivos y un*

*sistema de orientación y acción tutorial que responda a las demandas del alumnado. Unos recursos materiales adecuados a las necesidades de la comunidad universitaria, y que cumpla sus objetivos. Es de calidad, aquella que permita al alumnado desarrollarse socialmente a través de la adquisición de habilidades, actitudes y valores. Igualmente, es de calidad cuando ha de primar, entre sus objetivos, la cooperación y el desarrollo de todos los pueblos, donde se estimule al alumnado crítica, intelectual y culturalmente”.*

Con respecto a la calidad educativa en la Región Cajamarca, específicamente la Institución Educativa Julio Ramón Ribeyro, en el año académico 2015, los resultados no fueron los más favorables para todos los estudiantes; a pesar de tener conocimiento que la educación es un derecho de todas las personas; motivo por el cual todos los estudiantes tengan un logro satisfactorio. Por lo tanto, mejorar los resultados de los aprendizajes requiere, mejorar la gestión de la institución educativa. Esta investigación busca sensibilizar a los actores de la educación con la finalidad de brindarle una información más actualizada sobre el proceso de autoevaluación y mejorar la calidad de la gestión institucional.

## **1.2. Estudios previos**

### **A nivel Internacional:**

**De la Rosa (2012)** en su investigación: “Expectativas y realidades de la acreditación de la carrera de Trabajo Social a nivel de licenciatura: Escuela de Trabajo Social Campus Central, Universidad de San Carlos de Guatemala” llega a la conclusión: La finalidad de la acreditación de carreras de educación superior, es identificar en la región centroamericana y públicamente, que se cumpla con los requisitos de calidad que establecen las agencias acreditadoras, mismos que conllevan la mejora continua de la calidad académica-administrativa de carreras que ofertan las universidades, así también es lograr la homologación de los títulos profesionales en Centroamérica para promover la movilidad de los graduados en

la región, a través de sistemas de acreditación, es por ello que se considera de relevante importancia la acreditación de la carrera de Trabajo Social.

**Hernández (2011)**, en su estudio titulado: Sistema de Gestión de Calidad en Instituciones Públicas de Educación Superior: Estudio comparativo Universidad Nacional de Colombia – Universidad del Valle, llega a las siguientes conclusiones:

*“La implementación de un sistema de gestión de calidad en las instituciones ha permitido generar cambios organizacionales, involucrar tanto al nivel directivo como a los funcionarios en el cumplimiento de los objetivos institucionales; incrementando el trabajo en equipo, la participación activa en el desarrollo de la metodología aplicada en aras del cumplimiento de requisitos, pero que a la vez a la institución le genera un mayor desarrollo; aspectos que se centran en pro de la satisfacción de las necesidades y/o requerimientos de los clientes o usuarios” (Hernández, 2011)*

Frenzel y Rojas (2007) en su investigación: “Impacto de los Procesos de Evaluación y Acreditación en el ámbito universitario. Argentina. Llega a la conclusión:

*Los resultados de la evaluación institucional y de la acreditación, por tratarse de procesos ya instaurados, deben ser aprovechados y convertirse en instrumentos para el logro de la mejora de la calidad educativa. Las consideraciones sobre financiamiento en función de los resultados del proceso de acreditación es un tema de enorme importancia que requiere un debate especial.*

Menciona también que uno de los logros mayores de este proceso, es el haber creado una cultura de la calidad, que se ha traducido en un **incremento del grado de responsabilidad de todos los actores involucrados** para generar procesos continuos de superación y mejoramiento y establecer los mecanismos idóneos para ello.

**Cano (2001)**, en su estudio Validó un Modelo de Autoevaluación Institucional, como vía para lograr el mejoramiento continuo de las instituciones de carácter educativo así como de sus integrantes. España (Universidad Nacional de Educación a Distancia) El diseño de la investigación fue exploratorio. El aporte de esta investigación lo señalan en su propuesta de autoevaluación presentándolo en cinco etapas: Planeación, Obtención de Información, Evaluación, Presentación y Estrategias de Mejora; y se contemplan tres niveles de extensión conceptual: área o macro variable, variable e indicador de valoración, sugiriéndose la utilización de técnicas e instrumentos tanto de observación como de naturaleza interrogativa. Para el desarrollo y operación del modelo propuesto es deseable si no es que necesario.

### **A nivel nacional**

**Campos (2012)** en su tesis: “Autoevaluación de una institución educativa de la región Callao” de la Universidad San Ignacio de Loyola, llega a la conclusión:

*Se ha determinado que los directivos consideran, que los niveles de calidad se ubican en la categoría de bueno en las dimensiones de liderazgo, planificación, procesos y responsabilidad social, por mantener elevadas tasas de cumplimiento porcentual (60>% Cumplimiento <80%). Mientras los profesores dicen que el nivel de calidad es bueno en las dimensiones de procesos y responsabilidad social con tasas de cumplimiento porcentual (60>% Cumplimiento <80%). En cambio los alumnos sólo toman a la dimensión de procesos como favorable. Se comprueba que la mayoría de agentes señala a la dimensión procesos como la más favorable (Campos, 2012).*

**Bazán (2017)** en su tesis: “influencia de la sensibilización sobre el clima organizacional en docentes de una institución educativa en proceso de autoevaluación” Lima, Perú; concluye:

Después de aplicar el plan de sensibilización en docentes, el clima organizacional obtiene en promedio 3.92 ubicándolo en el nivel regular – alta. El clima organizacional tiene tendencia favorable luego de la aplicación del plan de sensibilización en docentes, existen diferencias significativas de mejora en las dimensiones de COMUNICACIÓN y CONFIANZA, ya que se pasó del nivel – Baja Regular – a – Regular Alta- , y de – Baja Regular - a – Alta Muy Alta – respectivamente.

Lo que enmarca el plan es la formalidad de las reuniones y los espacios de comunicación y sobre todo lo que conlleva la toma de decisiones y la solución de problemas, como aspectos importantes en brindar un servicio educativo de calidad.

**Ticona (2014)** en su tesis: “Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación”- UNMSM. Lima; llega a la conclusión:

*“Existe una correlación significativa (fuerte y positiva) entre la evaluación de las variables Competencias Docentes y Formación Profesional, se halló una significancia debido a que el p valor obtenido es menor a 0,05 ( $0.00 < 0,05$ ) además se determinó que el valor de  $Rho = 0,768$  que equivale a 76,8 % de explicación, que es el nivel de dependencia de la variable Formación Profesional con respecto a la variable Competencias Docentes; por lo que se acepta la hipótesis alterna” (Ticona, 2014).*

#### **A nivel Regional:**

**Tuesta (2016)** en su tesis: La autoevaluación como parte del proceso de acreditación. Universidad Señor de Sipán; concluye:

El modelo permitió revelar dos dimensiones fundamentales: La cultura contextualizada de la evaluación y la sistematización de la auto evaluación, desde donde emerge el sistema operativo para ejecutar la autoevaluación de manera

eficiente y efectiva en la escuela profesional de Contabilidad de la Universidad “Señor de Sipán” el proceso de autoevaluación, el cual consta de varios procedimientos con acciones dirigidas a la auto evaluación contextualizada.

Los aportes realizados se presentan en un taller de socialización con especialistas y expertos, existiendo criterios favorables en cuanto a su novedad y pertinencia para la transformación de la gestión del proceso de calidad docente educativo de la Escuela Profesional de Contabilidad; lo que se evidencia con la ejemplificación parcial del sistema de procedimientos y la elaboración de los estándares de calidad para la autoevaluación contextualizada, así como se pueden ir apreciando las transformaciones que ya se van existiendo en la organización de este proceso.

**Salvatierra (2015)** en su tesis: “Modelo de evaluación institucional, basado en el modelo de excelencia EFQM para valorar la calidad de la gestión en la Institución Educativa N° 80313 “Víctor Raúl Haya de la Torre” de Huayobamba. Trujillo, Perú”; llega a la conclusión:

*La calidad de los componentes de los habilitadores: liderazgo es regular, gestión de personal, política y la gestión de los recursos es deficiente respectivamente. El nivel de calidad de los procesos en la Institución Educativa es deficiente. La satisfacción de los docentes, estudiantes, el impacto en la sociedad y los resultados institucionales es deficiente y regular respectivamente*  
*De acuerdo a los resultados el autor sugiere capacitar a los docentes, padres de familia y estudiantes sobre liderazgo pedagógico y así mejorar la calidad educativa en toda la institución (Salvatierra, 2015).*

**Mena (2017)** en su tesis: “El Rol del Director en la gestión de conflictos en el marco del buen desempeño del Directivo. Estudio aplicado a los directores de las Instituciones Educativas del ámbito de la Ugel La Unión – Piura”; llega a la conclusión: Los directores del ámbito de la UGEL La Unión no alcanzan los niveles de logro de los indicadores de desempeño requeridos para garantizar una



adecuada gestión de conflictos en las instituciones educativas, en el Marco de Buen Desempeño del Directivo establecido por el Ministerio de Educación. La mayoría de los directores no tienen las habilidades necesarias ni manejan estrategias adecuadas para la resolución de conflictos. La gran mayoría no fomenta la gestión de conflictos como oportunidades de aprendizaje.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Autoevaluación de las Instituciones Educativas**

##### **1.3.1.1. Concepto de autoevaluación**

Para los investigadores la **autoevaluación** constituye el proceso de formación profesional que se sustenta en políticas de aseguramiento de la calidad de la Educación, que permita emitir un juicio de valor sobre la institución o programa con la finalidad de conocer comprender y explicar las relaciones que se desarrollan en función de alcanzar estándares predeterminados de calidad y excelencia para la mejora continua del proceso educativo. En sentido amplio, puede decirse que se da el proceso de autoevaluación cuando se evalúa las propias actuaciones del docente por un evaluador que puede ser interno o externo.

Sin embargo para Castillo y Cabrerizo (2010), refieren que “la autoevaluación es una modalidad de evaluación en que cada alumno realiza una valoración de una actuación concreta o de sus propios progresos en un momento determinado de su proceso de aprendizaje”.

Por su parte Álvarez (1999) dice que «la autoevaluación no es ni puede ser apéndice de la enseñanza, sino que es parte de la enseñanza y del aprendizaje». Lo que quiere decir, que ese proceso se logra en la medida en que se construyen propuesta de estándares por el propio claustro docente en relación directa con el estudiante.

Por tanto, la autoevaluación como proceso, constituye la forma más importante de regulación en la educación básica y universitaria. Conformar un proceso de análisis y reflexión dirigido al cambio para el mejoramiento de la

institución. Se produce en función de las metas y objetivos institucionales y a partir de un conjunto de criterios y estándares definidos también por la propia institución. Es conducido por los responsables del programa o entidad bajo estudio y con la participación de los miembros de la comunidad académica.

El proceso de autoevaluación tiene como ventaja primordial incrementar la calidad académica, pero también promover un mayor conocimiento de la institución por parte de las carreras, así como difundir a la sociedad, sobre bases más sólidas, las fortalezas institucionales. La etapa de análisis de resultados y elaboración del informe de autoevaluación reviste una particular importancia. Conforman una fase de integración pero, sobre todo, de reflexión del equipo de trabajo, sobre las fortalezas y debilidades identificadas a la luz de la información analizada y en función de la misión, objetivos y necesidades de la propia institución.

Es importante considerar que, entre los elementos que pueden contribuir a conducir exitosamente un proceso de autoevaluación se encuentran según expone (González, R. 1999): No perder de vista que el marco de referencia para la evaluación son los propios objetivos y necesidades de la institución; tener presente que la unidad evaluada forma parte de un determinado contexto histórico, social y académico, promover un nivel importante de participación de la comunidad universitaria.

#### **1.3.1.2. La acreditación**

López y Cruz (2006) refieren que la acreditación: *“Es e proceso de revisión externa de la calidad utilizado en la educación para examinar la garantía de la calidad y la mejora de la misma en instituciones universitarias y de educación básica”*.

A criterio de los autores la “acreditación es un instrumento que permite, a través de un proceso técnico, consolidar, asegurar y fortalecer la calidad de los Programas tomando en consideración la certificación pública de que se han cumplido estándares mínimos establecidos a priori y que permiten asegurar esta calidad”.

Los autores Alvitres, Chambergó y Fupuy (2014) en su artículo científico: La investigación formativa y la acreditación universitaria peruana-Universidad Nacional de Tumbes, hacen referencia a la acreditación, como el testimonio en documento fehaciente que acredita la condición de las facultades para desempeñar comisión o encargo; por lo tanto, otorga prestigio a la institución y la diferencia de otras instituciones en un contexto altamente competitivo.

### **1.3.1.3. Calidad y evaluación**

La Calidad y evaluación son conceptos estrechamente relacionados, hasta el punto de que no podría entenderse la una sin la otra. Si se habla de calidad es porque implícita o explícitamente se ha realizado una evaluación y si se evalúa se hace con algún criterio.

González (2004) menciona que “Es imposible hablar de calidad sin hablar de evaluación, decir que algo tiene calidad exige realizar una medida, compararla con un referente ideal y elaborar un juicio sobre la adecuación del objeto o sujeto evaluado al referente utilizado”

“El fundamento del primer tipo de evaluaciones parte de que la necesidad de mejorar las relaciones entre las instituciones de enseñanza superior y su entorno social y económico se ha convertido en los últimos años en una prioridad” (Mora y Vidal, 2000).

El autor manifiesta que la evaluación es un proceso que determina la calidad que se desea alcanzar en cualquier proceso, más aun si este es educativo, considerando que la evaluación permite establecer, primero si se están ejecutando las acciones planeadas para lograr la calidad definida y en segundo lugar para medir y cuantificar en qué medida esto se está logrando y formular los planes de mejora necesarios, por último permite certificar pública y oportunamente el nivel de las organizaciones o procesos sometidos a evaluación permitiendo una mejor toma de decisiones en el ámbito que corresponda.

En tal sentido el **proceso de evaluación** conlleva la aplicación de procedimientos que obedecen a determinar los niveles en los que se encuentran

la organizaciones sometidas a esta, debe considerarse que estos procedimientos estarán supeditados a la definición de calidad adoptada por la organización dado que este no es único ni absoluto por lo que este proceso es dinámico y flexible en razón de lo anteriormente señalado.

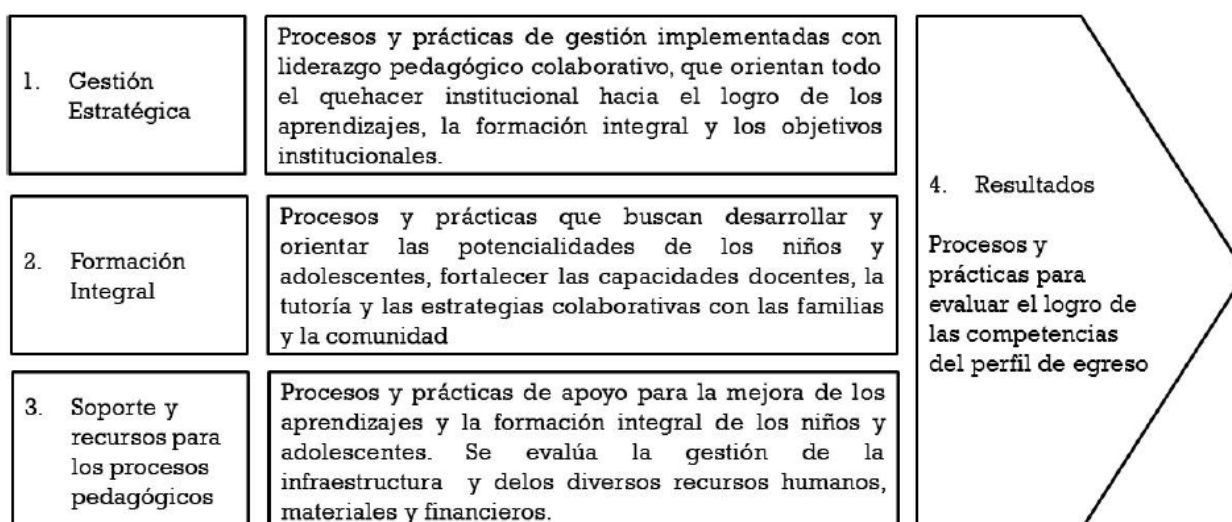
#### 1.3.1.4. Calidad de la Gestión Educativa en el marco de la acreditación.

##### A. Concepción de la calidad de gestión educativa.

La Ley General de Educación N° 28044, en su artículo 13 establece que *“la calidad educativa es el nivel óptimo de información que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”*. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados supone formarlas integralmente en todos los campos del saber: las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física.

El SINEACE (2010), tiene la función de “garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad a través de la recomendación de acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluación y evaluaciones externas”.

#### Modelo de calidad en educación básica regular



Fuente: SINEACE

La acreditación es el reconocimiento público y temporal a una IE que cumple con determinadas expectativas de calidad educativa. Sin embargo, **la acreditación debe entenderse como un proceso de mejora continua que comprende tres etapas:**

**La primera etapa** consiste en la autoevaluación que realiza la propia IE, con la finalidad de reflexionar sobre los aspectos que facilitan y dificultan sostener la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La autoevaluación no es autorreferencial, se orienta por la matriz de evaluación propuesta, que facilita la identificación de fortaleza y debilidades en la gestión de la IE, para tomar decisiones de mejora. Los referentes internacionales indican que esta etapa de implementación inicial puede durar entre seis y doce meses, siendo menor el tiempo de aplicación, a medida que el proceso se institucionaliza como práctica sistemática en la IE. Esta etapa culmina en el plan de mejora que consiste en la planificación de acciones que surgen como propuestas, a partir del análisis de las causas de las principales situaciones encontradas. El proceso de autoevaluación seguido, los resultados, el plan de mejora elaborado y las lecciones aprendidas sobre el proceso, se consolidan en un informe de autoevaluación que servirá de insumo para el proceso de evaluación que servirá de insumo para el proceso de evaluación externa.

**La segunda etapa** es la evaluación externa, la realiza una entidad evaluadora que cuenta con autorización del IPEBA por lo que figura en el Registro de entidades evaluadoras con fines de acreditación. La evaluación externa se realiza en base a la matriz para la evaluación de la calidad de la gestión educativa, al informe de autoevaluación de la IE y la información recogida durante el proceso de evaluación.

La evaluación externa es solicitada por la IE, aporte una mirada objetiva, ofreciendo recomendaciones al proceso realizado brindando retroinformación sobre fortalezas, buenas prácticas y retos que deberá superar para fortalecer su capacidad de mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje. La evaluación externa identifica las necesidades que tiene la IE, señala el nivel de

progreso alcanzado respecto a los estándares establecidos y presenta recomendaciones al IPEBA.

**La tercera etapa** es la acreditación propiamente dicha. Se otorga a partir del informe de la entidad evaluadora. La vigencia de la acreditación es temporal, variará en función de cuan cerca se encuentra la IE de contar con una gestión que permita la mejora continua del proceso de enseñanza. El tiempo máximo de acreditación es de cinco años. Luego de este periodo, para renovar la acreditación, la IE deberá implementar un nuevo proceso de autoevaluación y evaluación externa en la perspectiva de mejora continua, como proceso dinámico.

A continuación se presenta el cuadro que permite visualizar cada una de las etapas del proceso de acreditación, así como un gráfico donde se aprecian los documentos técnicos que guían cada una de estas etapas.

**Tabla n° 01. Etapas del proceso de acreditación de las IIEE en Educación Básica Regular.**

ETAPAS	OBJETIVO	HERRAMIENTAS	ENTIDAD RESPONSABLE	RESULTADO
I. AUTOEVALUACIÓN	A. Identificar el nivel de la calidad de la gestión de la IE.	Matriz de evaluación: Factores, Estándares, Indicadores.	Institución Educativa.	• Informe de autoevaluación.
	B. Elaborar planes de mejora.	Guía de autoevaluación.		• Informe de entidad evaluadora externa.
	C. Implementar planes de mejora.			
II. EVALUACIÓN EXTERNA	• Aportar una mirada objetiva.	• Matriz de evaluación: Factores, Estándares, Indicadores.	Entidad evaluadora externa autorizada.	• Informe de entidad evaluadora externa.
	• Retroinformar a la IE.	• Guía de evaluación externa.		
	• Emitir un informe que valore el nivel calidad de la gestión educativa.	• Informe de autoevaluación.		
III. ACREDITACIÓN	• Otorgar reconocimiento de la calidad de la gestión de la IE.	• Informe de entidad evaluadora externa.	SINEACE	• Reconocimiento público y temporal de la calidad de la gestión educativa de la institución, si fuera el caso.

Fuente: Evaluación y acreditación: Impacto en la calidad de la educación. Lima 2011.

## B. Evaluación de la gestión educativa.

Para alcanzar la calidad educativa, las IIEE deberán reflexionar sobre las metas educativas que se proponen alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograr las metas establecidas e implementar mecanismo institucional que les permiten dirigir sus acciones a la mejora



permanente del proceso de enseñanza –aprendizaje para asegurar que todos sus estudiantes alcancen una formación integral. Es decir, requerirán mejorar la calidad de la gestión educativa. Se entiende entonces gestión educativa como la capacidad que tiene la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende.

La propuesta de acreditación evalúa la gestión educativa para comprender qué procesos y estrategias internas ponen en práctica las IIEE públicas y privadas cuando se enfrentan a la tarea de mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Focalizar la evaluación en la gestión educativa implicará para las IIEE reflexionar sobre cómo sus acciones y decisiones facilitan o dificultan la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje para todos los estudiantes. Supondrá para el Estado (a nivel nacional, regional y local) y la sociedad civil enfocarse en generar conocimientos sobre cómo mejoran las IIEE, identificar buenas prácticas de gestión a nivel de aula y escuela, así como responder a las necesidades y dificultades que enfrentan las IIEE.

### **C. Escala de Medición.**

El SINEACE propone que la calificación asignada a los indicadores y estándares debe responder a una escala de cuatro categorías: a) en inicio, b) poco avance, c) avance significativo y d) logrado.

Pero para la presente investigación usaremos como niveles de calificación para los indicadores y estándares las siguientes categorías: a) malo, b) regular y c) bueno.

### **D. Matriz de evaluación.**

Para evaluar la calidad de la gestión educativa, la matriz de evaluación está estructurada en **factores, estándares e indicadores**. Se entiende por factor a la institución, que incide en la mejorar del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos factores han sido identificados a partir del recojo de percepciones sobre calidad educativa, realizado con distintos actores del país (estudiantes, docentes,

directores y familias de IIEE públicas y privadas) y la revisión de estudios de factores asociados a logros de aprendizaje, investigación sobre efectividad escolar, modelos de evaluación de educación básica y experiencias exitosas de mejora de la calidad educativa en el país.

La matriz para evaluar la calidad de la gestión educativa considera los siguientes factores: dirección institucional, soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con las familias y la comunidad, uso de la información e infraestructura y recursos para el aprendizaje.

### **1.3.2. Plan de Sensibilización**

#### **1.3.2.1. Concepto de sensibilización**

Como estrategia de aprendizaje, “es una actividad concientizadora que remueve las actitudes indiferentes a un problema social, propicia la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento” (Instituto Nacional de Mujeres, 2008, p.62).

La sensibilización forma parte del proceso comunicativo, activo, creativo, capaz de potenciar transformación actitudinal y de progreso.

Para Habermas (1994) son espacios privilegiados para intercambiar ideas, experiencias, pensamientos, saberes y pasiones. Por ello promover la sensibilización y la comunicación es vital para potenciar la disposición al cambio, considerándolo como reto personal para mejorar la motivación y el autoconocimiento.

#### **1.3.2.2. Importancia de la sensibilización**

La importancia de la sensibilización radica en “la apertura de espacios de reflexión, intercambio y formación de actores, para fortalecer procesos; poner alcance de la institución procesos de participación de diferentes áreas (Alatorres, 2006, p. 8).

El proceso de sensibilización concientiza claramente lo que se quiere conseguir, para ello se necesita mucha motivación, actitudes positivas y de control emocional.

Según Fleitman (2008) señala que el fomento de actitudes positivas, facilita el trabajo en equipo y el logro de los objetivos, para ello en este proceso de sensibilización se plantean propuestas propositivas, se toma conciencia de los beneficios del cambio, se involucran plenamente, se establece una cultura de calidad y de mejora continua.

### **1.3.2.3. Plan de sensibilización**

Un buen plan estructurado de sensibilización abre espacios de reflexión, intercambio y formación para personas involucrados por el cambio, con la finalidad de fortalecer la organización involucrada, sobretodo en la etapa de autoevaluación. Pero el plan debe estar organizado y sistematizado por elementos de sensibilización. Un plan que se adecue a las necesidades institucionales trazados incluso por su misión y visión, por ello es muy importante su congruencia.

Es necesario ser congruentes tanto en el contenido como en la mecánica del plan en el que se reflejan los aportes de la educación, la investigación-acción. Una excelente forma de interrelacionarnos con los actores educativos es enfrentándolos a varias situaciones en las que para lograr sus objetivos necesitan articularse en red.

Para esto es necesario que el facilitador desarrolle un ambiente socioemocional de confianza en el que los participantes puedan experimentar nuevas conductas y ensayar respuestas nuevas a situaciones nuevas mediante juegos y dinámicas de grupo.

### **1.4. Formulación del problema.**

¿En qué medida el modelo de un programa de sensibilización, permite fortalecer el proceso de autoevaluación de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”, de Cajamarca-2017?

## **1.5. Justificación**

La presente investigación se justifica, porque a través de esta tesis la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca, tendrá un Modelo que le permita ingresar al marco de la Autoevaluación de Centros Educativos, que lidera el Ministerio de Educación, a través de la Dirección Nacional de Evaluación Educativa, en el cual se promueve la excelencia de la gestión escolar enmarcando dicha gestión en el ámbito administrativo, pedagógico y a relación entre la comunidad. De esta forma se potencia su capacidad de crecer en la mejora continua de todos y cada uno de los procesos que rigen su actividad diaria. La mejora se produce cuando dicha organización aprende de sí misma, y de otras; es decir, cuando planifica su futuro teniendo en cuenta el entorno cambiante que la envuelve y el conjunto de fortalezas y debilidades que la determinan. La planificación de su estrategia es el principal modo de conseguir un salto cualitativo en el servicio que presta a la sociedad. Para ello es necesario realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentran en el marco de la autoevaluación institucional. Una vez realizado, es relativamente sencillo determinar la estrategia que debe seguirse para que el destinatario de los servicios perciba, de forma significativa, la mejora implantada. Apoyarse en las fortalezas para superar las debilidades es, sin duda, la mejor opción de cambio. En tal sentido la investigación se justifica porque tiene como propósito sensibilizar a la comunidad educativa sobre la gestión institucional y gestión de los aprendizajes cuyos resultados en los estudiantes sea satisfactorio. Mejorando la gestión institucional, desempeño docente, el trabajo con los padres y madres de familia, factores que se consideran en el proceso de Acreditación y Certificación de la Calidad de la Gestión de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular, proceso que permite hacer un diagnóstico interno para saber las fortalezas y las acciones que no se están realizando.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis alterna.**

El modelo de un programa de sensibilización permitirá valorar positivamente el fortalecimiento del proceso de Autoevaluación de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca.

### **1.6.2. Hipótesis nula**

El modelo de un programa de sensibilización no permitirá valorar positivamente el fortalecimiento del proceso de Autoevaluación de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Proponer un modelo de un programa de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro, de Cajamarca-2017

### **1.7.2. Específicos:**

Diagnosticar las características de la calidad de la gestión educativa: gestión académica, estratégica, administrativa y comunidad de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca.

Establecer las teorías que fundamentan el modelo de un programa de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación en la I.E. Julio Ramón Ribeyro.

Proponer un modelo de un programa de sensibilización de acuerdo a los estándares de calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Julio Ramón Ribeyro de Cajamarca.

Validar la propuesta del modelo de un programa de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación de la I.E. Julio Ramón Ribeyro por profesionales expertos.

## **CAPÍTULO II: METODO**



## CAPÍTULO II: MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo Descriptivo Propositivo.

El estudio se encuentra enmarcado en un diseño no experimental, el cual de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003), se caracteriza por la “obtención de la información en el propio ámbito en el cual se manifiestan las variables objeto de estudio”. El esquema del diseño es:

M: O1 → P

- P = Propuesta de Modelo de un Programa de Sensibilización.  
M = Muestra de estudio.  
O1 = Mediciones obtenidas en la muestra de estudio.

### 2.2. Variables y operacionalización

#### 2.2.1. Variables

**Independiente:** Modelo de un programa de sensibilización.

**Dimensión conceptual:**

La fase de sensibilización consiste en dar a conocer las líneas básicas del proyecto de Autoevaluación, así como las aportaciones científicas de investigaciones que muestran aquellas actuaciones de excelencia que han demostrado promover el éxito escolar y la mejora continua para todos los miembros de la comunidad educativa.

**Dimensión operacional:**

Aplicación de instrumentos de valoración de la calidad de la gestión.

**Variable Dependiente:** Proceso de Autoevaluación Institucional

**Definición conceptual.**

Es la representación del conjunto de acciones que se ejecutan para medir desempeños de acuerdo con parámetros preestablecidos, que conducen a resultados expresados a través de indicadores y sirven para la toma de decisiones en el proceso de mejoramiento continuo.

**Definición operacional.**

Nivel de coherencia lógica entre los componentes del modelo.

## 2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V.I Modelo de Programa de sensibilización	Planificación y valoración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del equipo de calidad</li> <li>- Adoptar un enfoque de mejora continua</li> <li>- Obtener el apoyo de la dirección y financiación</li> <li>- Análisis coste/beneficio</li> <li>- Ventajas del plan</li> <li>- Seleccionar personal y materiales</li> <li>- Preparar el Plan</li> <li>- Metas y objetivos</li> </ul>	Cuestionario
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño específico del equipo de sensibilización</li> <li>- Examinar el plan de sensibilización</li> </ul>	
	Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poner en marcha el plan</li> <li>- Aplicar el plan sensibilización</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuantificar la eficacia del plan</li> <li>- Influencia autoevaluación con fines de acreditación</li> <li>- Revisar los objetivos del plan</li> <li>- Aplicar cuestionarios antes y después</li> </ul>	
	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificar el plan en caso necesario</li> <li>- Seguimiento y reforzamiento del plan</li> </ul>	
V.D. Proceso de autoevaluación institucional	Gestión Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Misión y Visión PEI</li> <li>Sostenibilidad Ambiental</li> <li>Análisis del contexto</li> <li>Egresados</li> </ul>	Cuestionario
	Gestión Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Docentes</li> <li>Estudiantes</li> <li>Procesos académicos</li> </ul>	
	Gestión Administrativa financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sostenibilidad financiera</li> <li>Recursos financieros</li> <li>Organización, Gestión y Administración</li> <li>Recursos de apoyo</li> </ul>	
	Gestión de Comunidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertinencia e Impacto social</li> <li>Proyección social</li> <li>Bienestar institucional</li> <li>Familia</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población la constituye 447 personas que pertenecen a la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro”.

**TABLA 1**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JULIO RAMÓN RIBEYRO” – LA PACCHA – CAJAMARCA**

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	01	0,2
Docente	30	6,7
Auxiliar	02	0,5
Estudiantes	414	92.6
<b>Total</b>	<b>447</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: PEI 2017

### 2.3.2. Muestra:

La muestra es no probabilística y ha sido seleccionada intencionalmente, para lo cual se ha tomado al total de docentes, el 50% de los estudiantes y también se ha tomado en cuenta a 50 padres de familia. Para ello se presenta la tabla N° 02.

**TABLA 2**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JULIO RAMÓN RIBEYRO” – LA PACCHA – CAJAMARCA**

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Docentes	30	10.45
Estudiantes	207	72.13
Padres de familia	50	17.42
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Tabla 1.

## **2.4. Método**

**Histórico-Lógico.** Para analizar la evolución de los procesos de gestión pedagógica del docente y directivos según las políticas educativas regionales y nacionales.

**Modelación.** Para diseñar el modelo de programa de sensibilización, sobre la base de referentes teóricos y prácticos analizados.

**Sistémico.** Para identificar el modelo de sensibilización que se aplica en las instituciones educativas de la Región Cajamarca.

**Análisis-Síntesis.** Para profundizar en el conocimiento de la variable del fenómeno de estudio, como son los antecedentes de estudio y el marco teórico que permita proponer el modelo de sensibilización para la autoevaluación educativa.

**Análisis Documental.** Para identificar el estado actual del objeto de investigación, considerando autores que han trabajado el tema y sus resultados, documentos legislativos e instrumentos de gestión que encaminan las políticas educativas nacionales.

## **2.5 Técnicas de recolección y procesamiento de datos:**

Entre las técnicas e instrumentos que se tienen en cuenta para el desarrollo de la presente investigación se consideró:

### **Técnica de gabinete:**

La investigación contó con el apoyo documental sobre la problemática, así como por la utilización de fichaje: textual, bibliográfica y de comentario para la redacción del marco teórico.

### **Técnica de campo:**

La técnica de campo se en forma directa en la I.E Julio Ramón Ribeyro por los responsables de la investigación directamente, utilizando para ello instrumentos de recojo de información se planificó un cuestionario elaborado por los responsables de la investigación. La técnica que se utilizó fue la Encuesta tanto a

los docentes, estudiantes y padres de familia que está directamente relacionado con las dimensiones e indicadores de la Investigación.

## **2.6. Métodos de Análisis de datos**

La información obtenida es tabulada en tablas y gráficas estadísticas por medio de los cuales se presentan los datos de forma ordenada y detallada, realizando un análisis breve y sencillo sobre cada una de las preguntas que contienen el instrumento de investigación para ello se utilizó el Programa SPSS.

# **CAPÍTULO III: RESULTADO DE INVESTIGACIÓN**

## CAPÍTULO III:

### RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. RESULTADOS DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES

A continuación se presenta los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes teniendo en cuenta la Dimensión Procesos Académicos, en el factor: Enseñanza – Aprendizaje y el Estándar: Cumplimiento de Programas

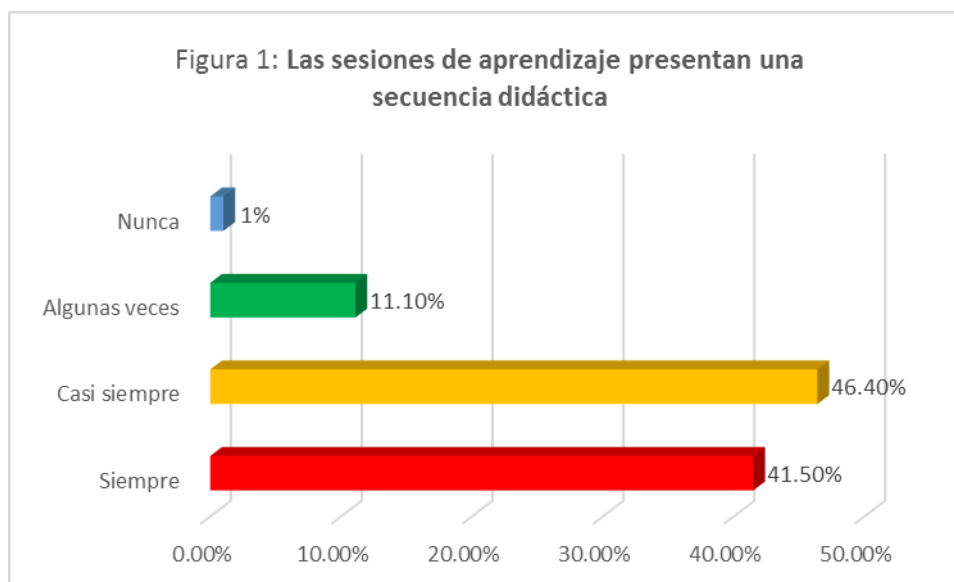
**TABLA N° 01**

**Las sesiones de aprendizaje presentan una secuencia didáctica que propicia el desarrollo de los aprendizajes propuestos en los sílabos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	86	41.5
Casi siempre	96	46.4
Algunas veces	23	11.1
Nunca	2	1.0
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017





## Análisis

Según la opinión mayoritaria de los estudiantes, las sesiones de aprendizaje presentan una secuencia didáctica que favorece el desarrollo de los aprendizajes propuestos en los sílabos, ya que el 46.4%, considera que es “casi siempre” y un 41.5% considera que “siempre” es así, sumando un 87.9% de estudiantes que corroboran lo que se afirma en este ítem.

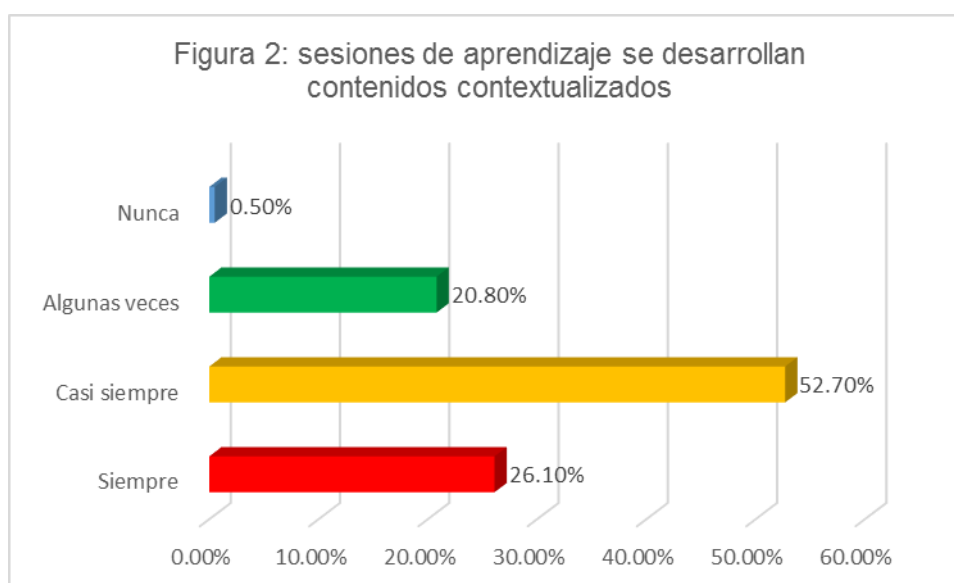
**TABLA N° 02**

**En las sesiones de aprendizaje se desarrollan contenidos contextualizados de la realidad local, regional y nacional**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	26.1
Casi siempre	109	52.7
Algunas veces	43	20.8
Nunca	1	0.5
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

En opinión del 52.7% de los estudiantes, en las sesiones de aprendizaje “casi siempre” se desarrollan contenidos contextualizados y un 26.1%, en este mismo sentido afirma que “siempre”; de acuerdo con esta opinión se puede señalar que los contenidos que se enseñan en la I.E. Julio Ramón Ribeyro son adecuados al contexto.

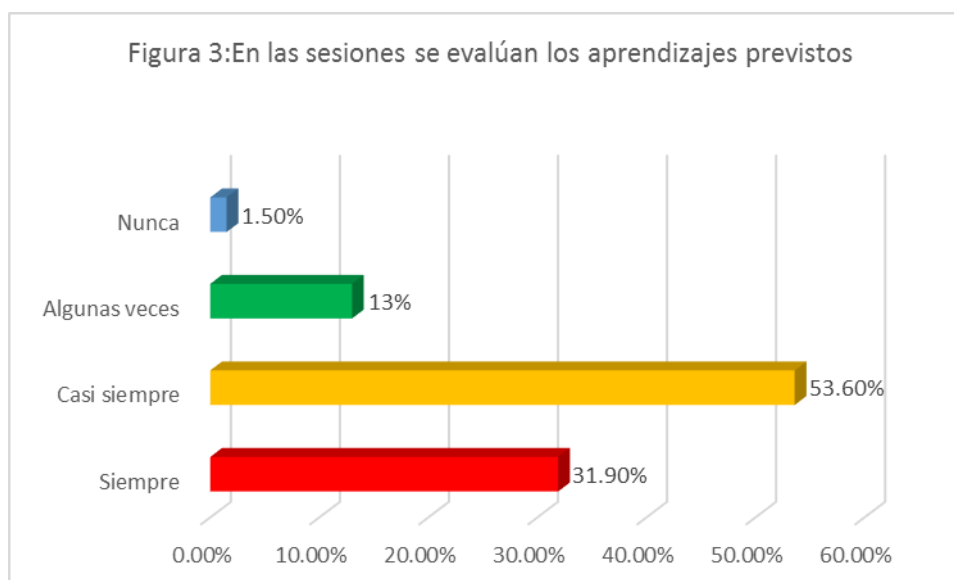
**TABLA N° 03**

**En las sesiones se evalúan los aprendizajes previstos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	66	31.9
Casi siempre	111	53.6
Algunas veces	27	13.0
Nunca	3	1.5
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

En relación a la evaluación de los aprendizajes previstos en las sesiones de aprendizaje, la mayoría de estudiantes representada por el 53.6% opina que “casi siempre” es así, mientras que un tercio de ellos (31.9%) refuerza esta afirmación señalando que así es “siempre”, reflejando que la evaluación es un aspecto que los docentes tienen muy en cuenta en el proceso de enseñanza aprendizaje.

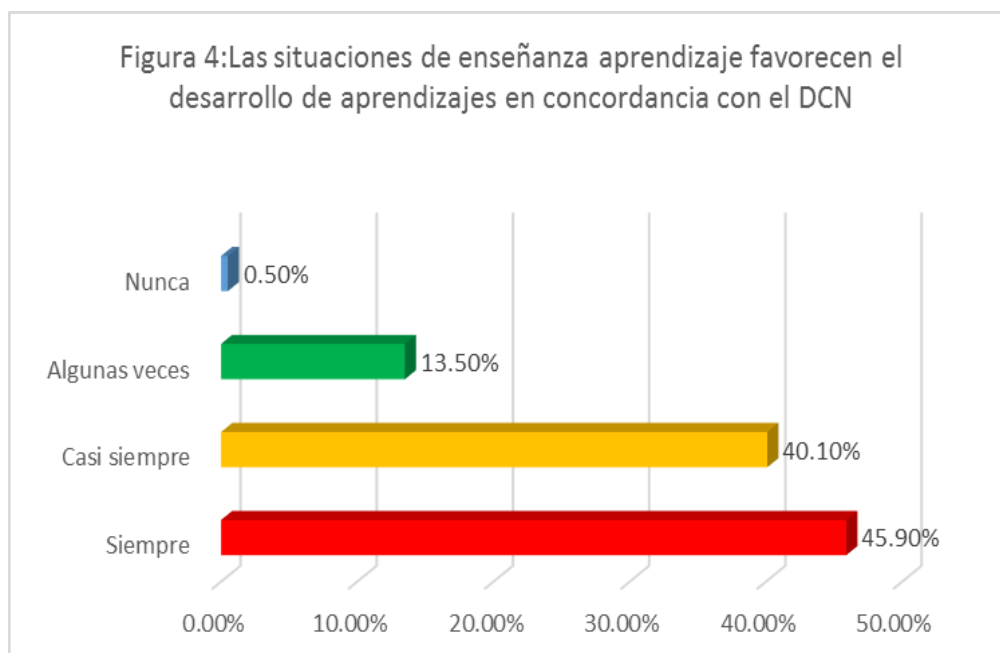
**TABLA N° 04**

**Las situaciones de enseñanza aprendizaje favorecen el desarrollo de aprendizajes en concordancia con el DCN**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	95	45.9
Casi siempre	83	40.1
Algunas veces	28	13.5
Nunca	1	0.5
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

De acuerdo a la opinión mayoritaria de los estudiantes representada por el 86% se afirma que “siempre” (45.9%) y “casi siempre” (40.1%) las situaciones de enseñanza aprendizaje favorecen el desarrollo de aprendizajes en concordancia con el Diseño Curricular Nacional, es decir, los estudiantes en general perciben que la enseñanza que brindan los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro está orientada al logro del perfil estudiante de educación secundaria.

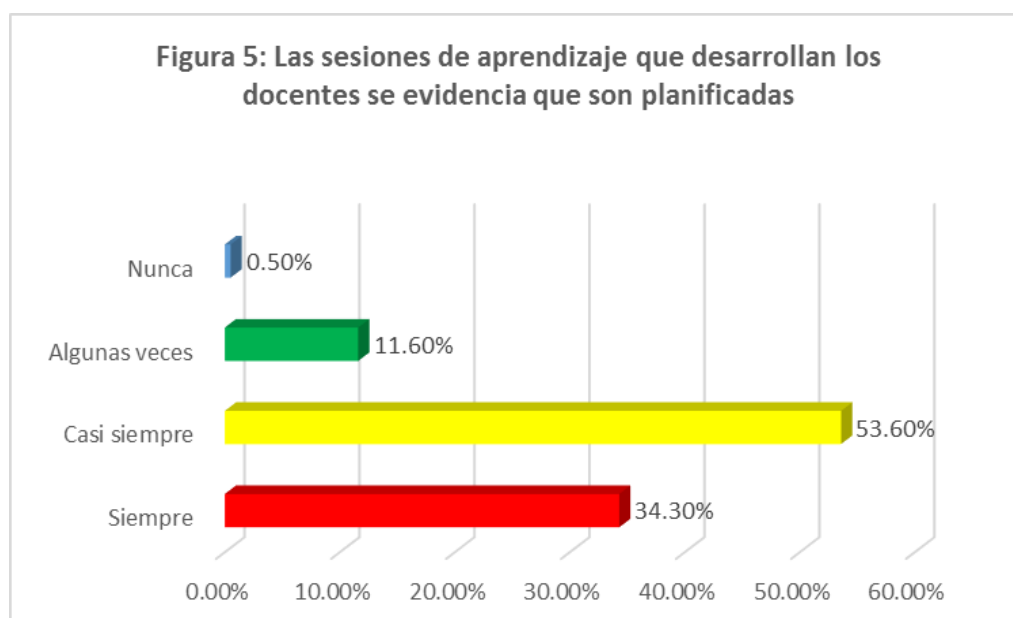
**TABLA N° 05**

**Las sesiones de aprendizaje que desarrollan los docentes  
se evidencia que son planificadas**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	71	34.3
Casi siempre	111	53.6
Algunas veces	24	11.6
Nunca	1	0.5
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Con relación a la planificación de las sesiones de aprendizaje, la mayoría absoluta de estudiantes representada por el 53.6% percibe que “casi siempre” los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje y un tercio de ellos (34.3%) opina que “siempre” lo hacen, datos que revelan en opinión de los estudiantes que los docentes no improvisan y que van a las aulas con sus clases debidamente planificadas.

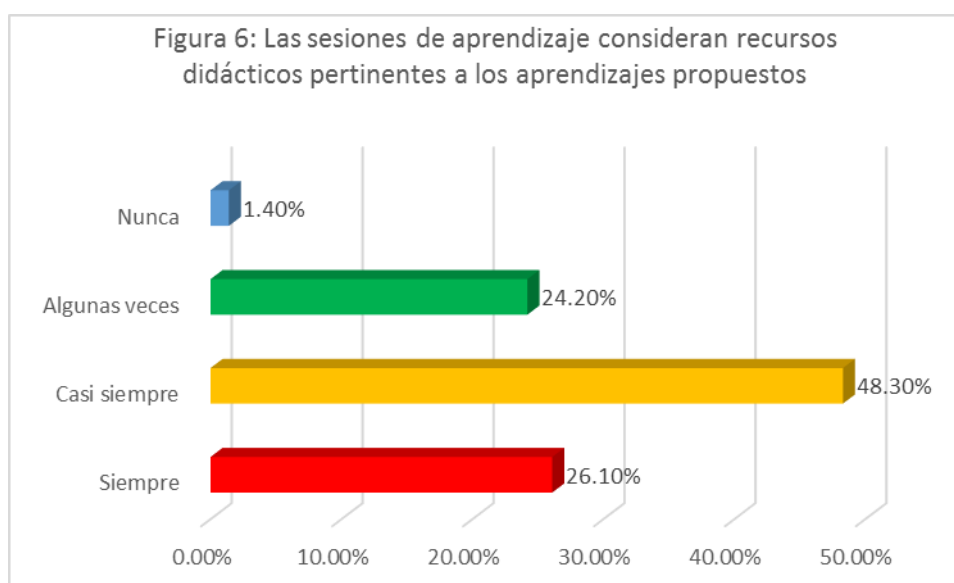
**TABLA N° 06**

**Las sesiones de aprendizaje consideran recursos didácticos pertinentes a los aprendizajes propuestos.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	26.1
Casi siempre	100	48.3
Algunas veces	50	24.2
Nunca	3	1.4
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

El 48.3% de estudiantes afirma que “casi siempre” las sesiones de aprendizaje consideran recursos didácticos pertinentes a los aprendizajes previstos, corroborado por un 26.1% que afirma “siempre”, constituyendo una mayoría que suma el 74.4% de estudiantes que perciben que los recursos didácticos serían pertinentes o adecuados para lograr los aprendizajes propuestos en cada sesión.

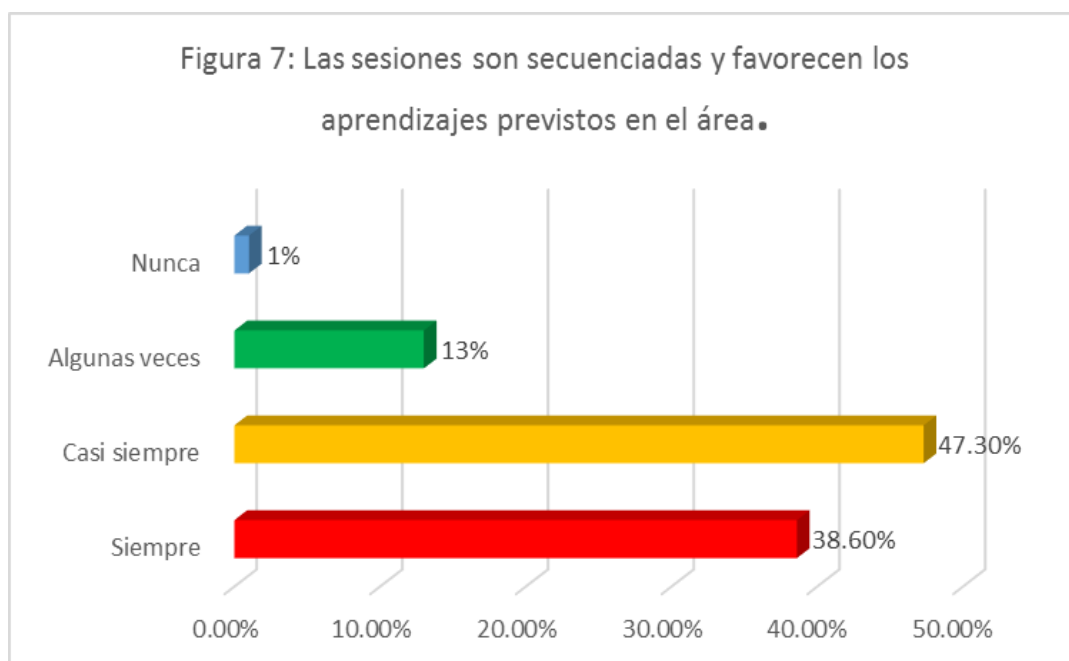
**TABLA N° 07**

**Las sesiones son secuenciadas y favorecen los aprendizajes previstos en el área.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	38.6
Casi siempre	98	47.3
Algunas veces	27	13.0
Nunca	2	1.0
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

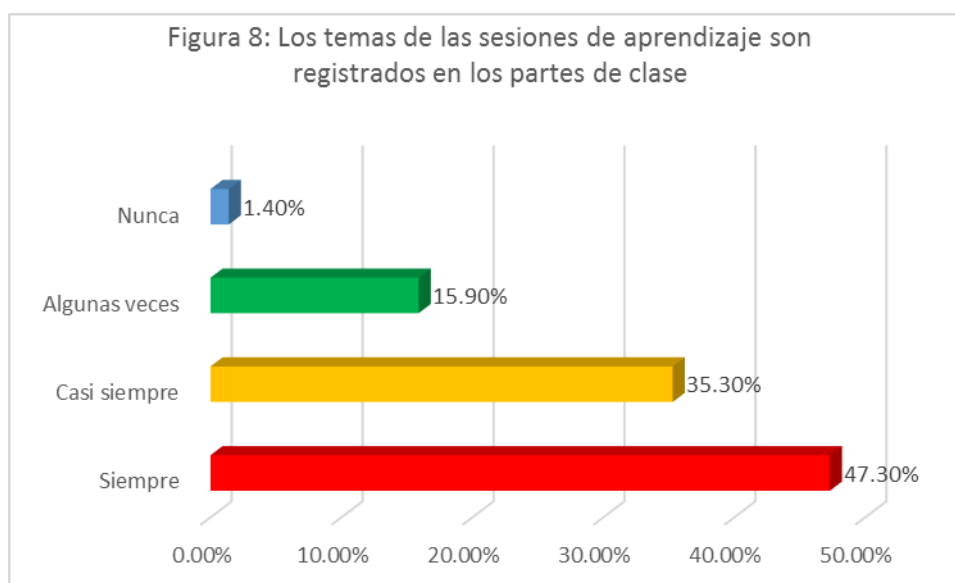
De acuerdo con la opinión mayoritaria de los estudiantes “siempre” (38.6%) y “casi siempre” (47.3%) las sesiones de aprendizaje que desarrollan los docentes son secuenciadas y favorecen los aprendizajes previstos en el área, se infiere que la percepción estudiantil refleja que el proceso educativo que se desarrolla en la institución educativa es planificado y con clara intencionalidad pedagógica.

**TABLA N° 08**  
**Los temas de las sesiones de aprendizaje son registrados en los partes de clase**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	98	47.3
Casi siempre	73	35.3
Algunas veces	33	15.9
Nunca	3	1.4
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Según opinión mayoritaria de los estudiantes los temas de las sesiones de aprendizaje son registrados en los partes de clase, 47.3% afirma que “siempre” y 35.3% que “casi siempre” haciendo un total de 82.6% que corrobora esta afirmación, que evidencia el manejo de partes de clase en donde se registran los temas según el avance de las sesiones de aprendizaje.

**A continuación se presenta los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes teniendo en cuenta la Dimensión Procesos Académicos, en el factor: Enseñanza – Aprendizaje y el Estándar: Consistencia metodológica.**

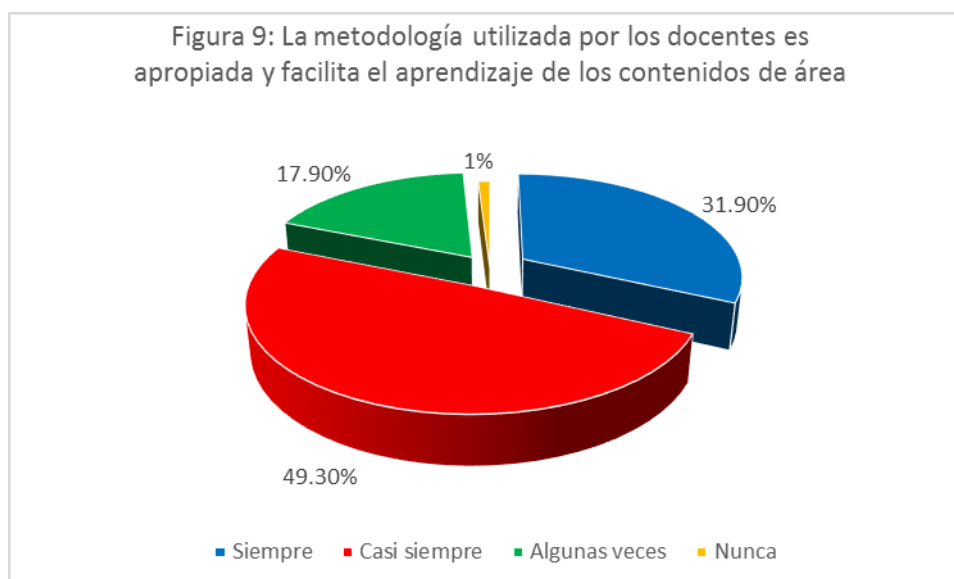
**TABLA N° 09**

**La metodología utilizada por los docentes es apropiada y facilita el aprendizaje de los contenidos de área**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	66	31.9
Casi siempre	102	49.3
Algunas veces	37	17.9
Nunca	2	1.0
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017





## Análisis

Según la opinión mayoritaria de los estudiantes representada por el 81.2% afirman que “siempre” (31.9%) y “casi siempre” (49.3%) la metodología utilizada por los docentes es apropiada porque facilita el aprendizaje de los contenidos de las áreas, es decir, existiría coherencia entre los contenidos programados y la metodología desarrollada para generar los respectivos aprendizajes.

**TABLA N° 10**

La secuencia didáctica utilizada por los docentes propicia el protagonismo de los estudiantes en el aprendizaje de los contenidos y competencias previstas en las áreas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	56	27.1
Casi siempre	109	52.7
Algunas veces	39	18.8
Nunca	3	1.4
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Un mayoritario 52.7% de estudiantes perciben que “casi siempre” la secuencia didáctica utilizada por los docentes propicia el protagonismo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, esta percepción es corroborada por un 27.1% que afirma que “siempre” es así, datos de los cuales se infiere que la metodología usada por los docentes ha superado la recepción pasiva y la mera escucha que tradicionalmente caracterizaba la enseñanza para dar paso a la participación activa y protagónica de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

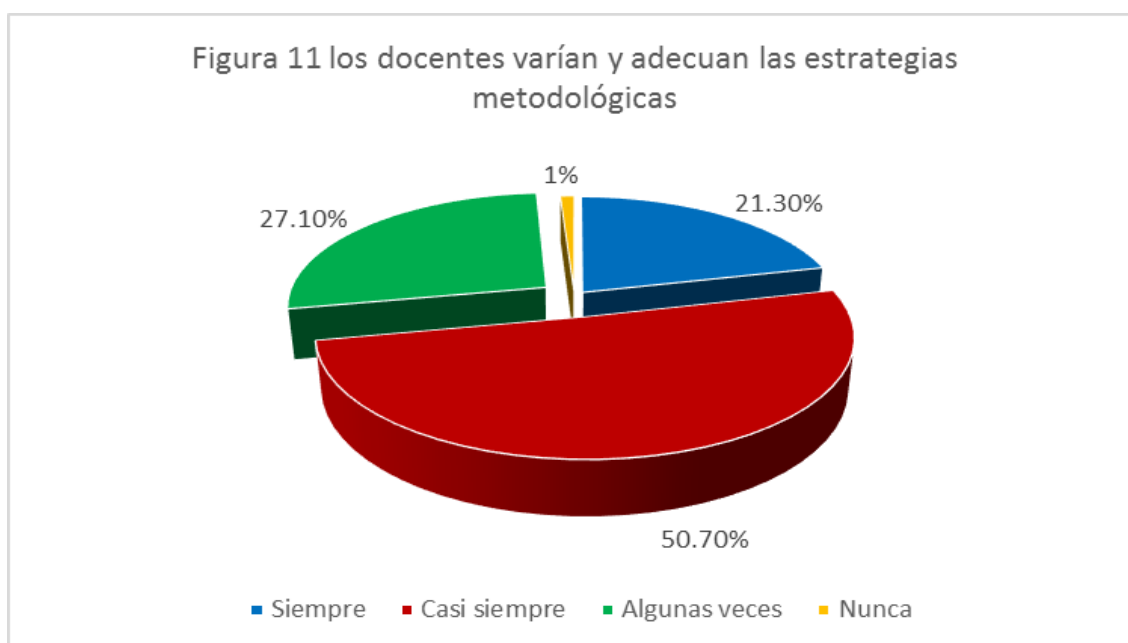
**TABLA N° 11**

**Dependiendo de los contenidos a desarrollar en las áreas, los docentes varían y adecuan las estrategias metodológicas**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	21.3
Casi siempre	105	50.7
Algunas veces	56	27.1
Nunca	2	1.0
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Con relación a si los docentes varían y adecuan las estrategias metodológicas en función de los contenidos a desarrollar en el área, la opinión mayoritaria de los estudiantes expresada en un 50.7% afirma que “siempre” y un 21.3% afirma que “casi siempre”, quedando claramente establecido que, en general los estudiantes perciben que los docentes adecuan los métodos y estrategias en relación con los contenidos que se enseñan.

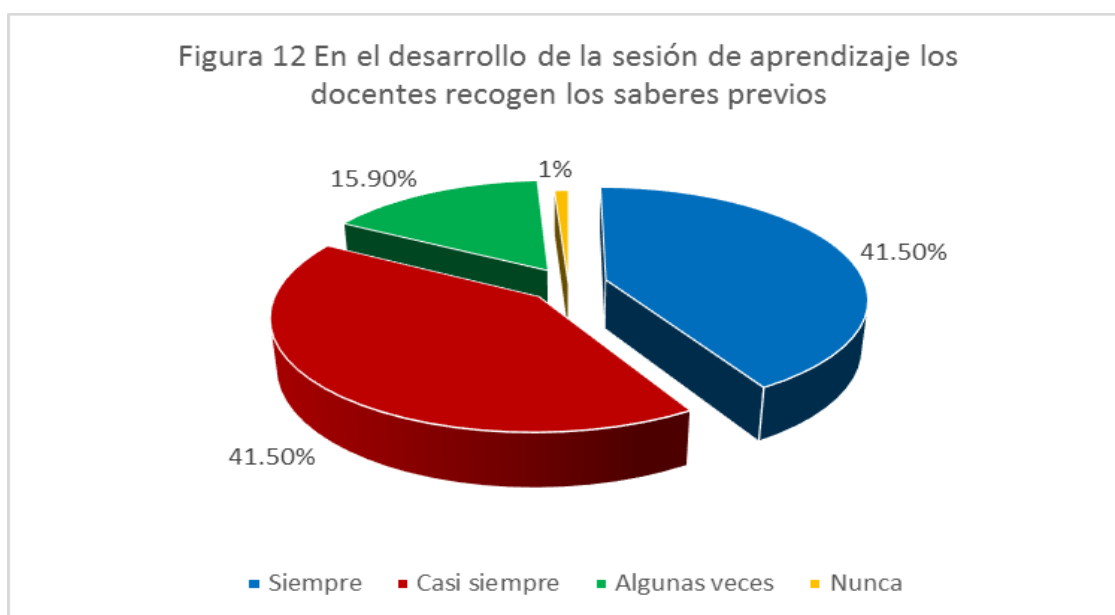
**TABLA N° 12**

En el desarrollo de la sesión de aprendizaje los docentes recogen los saberes previos de los estudiantes en relación a los contenidos trabajados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	86	41.5
Casi siempre	86	41.5
Algunas veces	33	15.9
Nunca	2	1.0
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Los resultados muestran que el 83% de estudiantes distribuidos en los indicadores “siempre” (41.5%) y “casi siempre” (41.5%) afirman que los docentes recogen los saberes previos de ellos en relación con los contenidos que se trabajan, situación que es condición fundamental para generar aprendizajes significativos, ya que este se da cuando se encuentra una relación sustantiva entre el nuevo conocimiento y el conocimiento previamente aprendido.

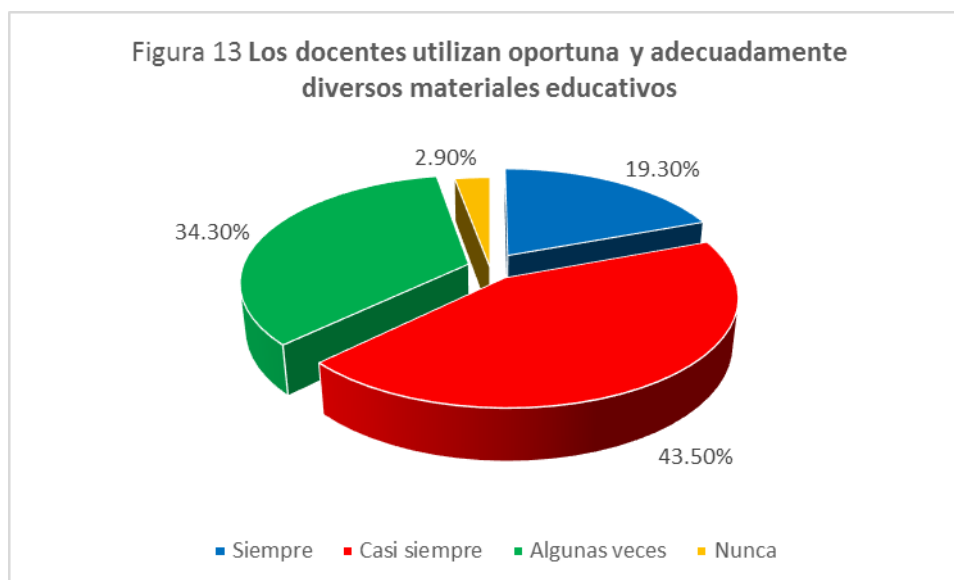
**TABLA N° 13**

**Los docentes utilizan oportuna y adecuadamente diversos materiales educativos para facilitar el aprendizaje de los contenidos del área**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	19.3
Casi siempre	90	43.5
Algunas veces	71	34.3
Nunca	6	2.9
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

El uso oportuno y adecuado de los materiales educativos para facilitar el aprendizaje de los contenidos de las áreas, en opinión de un 43.5% de los estudiantes “casi siempre” se da, secundado por un 19.3% que afirma lo mismo. Sin embargo, un tercio de estudiantes (34.3%) opina que sólo es algunas veces. Resultados de los cuales se infiere que en la mayoría de casos o de sesiones de aprendizaje que se realizan si hay un uso oportuno y adecuado de los materiales educativos, pero que aún queda por mejorar aproximadamente en la tercera parte de los casos.

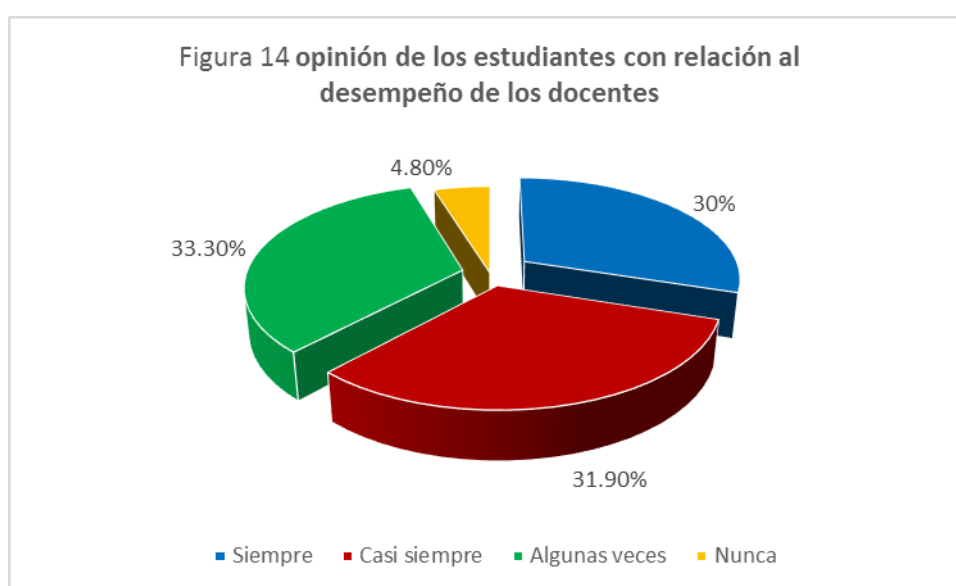
**TABLA N° 14**

**La institución recoge la opinión de los estudiantes con relación al desempeño de los docentes con el fin de mejorar el servicio educativo**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	30.0
Casi siempre	66	31.9
Algunas veces	69	33.3
Nunca	10	4.8
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Un tercio de estudiantes (33.3) afirma que “algunas veces” la institución recoge su opinión con relación al desempeño de los docentes con el fin de mejorar el servicio educativo, en este mismo sentido, otro tercio aproximado de ellos representado por el 31.9% afirma que “siempre” se recoge su opinión y un 30% adicional afirma que “siempre”. Estos resultados aseveran que la institución recoge la opinión de los estudiantes con relación al desempeño de los docentes a fin de establecer mejoras en el servicio educativo.

## Autoaprendizaje

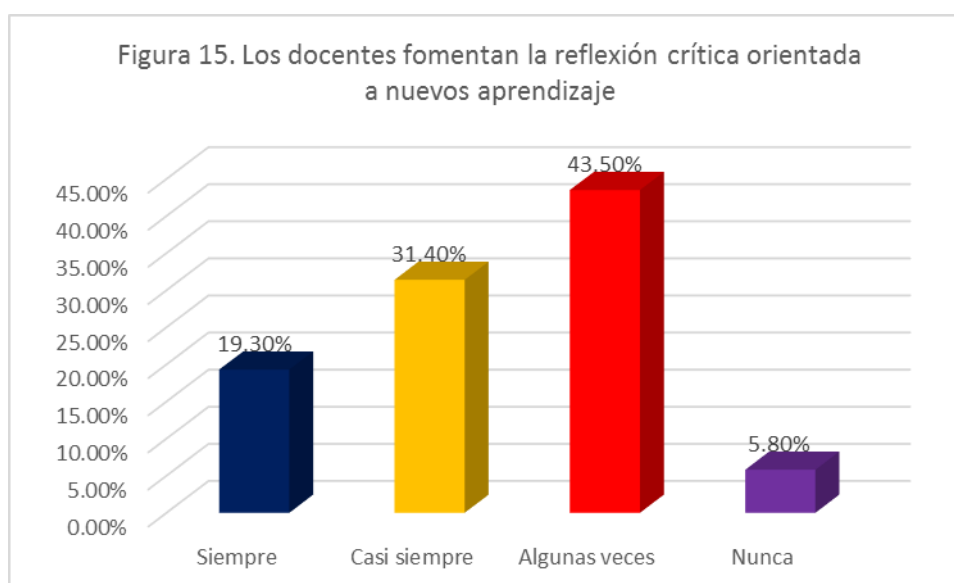
**TABLA N° 15**

**Los docentes fomentan la reflexión crítica orientada a nuevos aprendizajes**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	19.3
Casi siempre	65	31,4
Algunas veces	90	43.5
Nunca	12	5.8
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Según la opinión mayoritaria de los estudiantes, los docentes fomentan la reflexión crítica que favorece a nuevos aprendizajes ya que el 43.5%, considera que es “algunas veces” y un 19.3% considera que “siempre” es así, en cambio el 31.4% refiere que es casi siempre y un 5.8% responde que nunca los docentes fomentan la reflexión crítica en su clases y que de ello se genere nuevos aprendizajes.

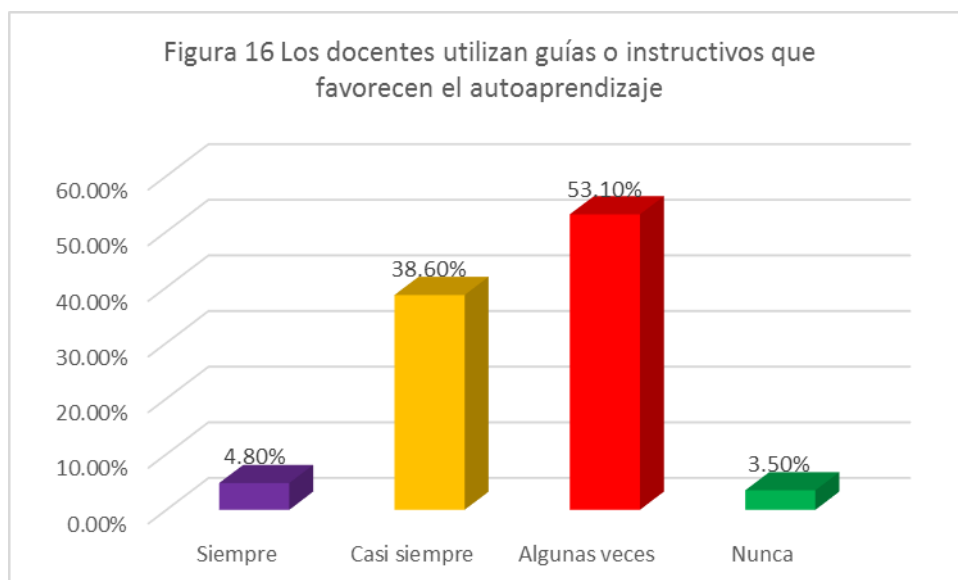
**TABLA N° 16**

### **Los docentes utilizan guías o instructivos que favorecen el autoaprendizaje**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	4.8
Casi siempre	80	38.6
Algunas veces	110	53.1
Nunca	7	3.5
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

En opinión del 3.1% de los estudiantes, en las sesiones de aprendizaje “algunas veces” los docentes utilizan guías o instructivos que favorezcan el aprendizaje y un 38.6%, en este mismo sentido afirma que “casi siempre”; de acuerdo con esta opinión se puede señalar que los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro en su mayoría medianamente utilizan guías en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

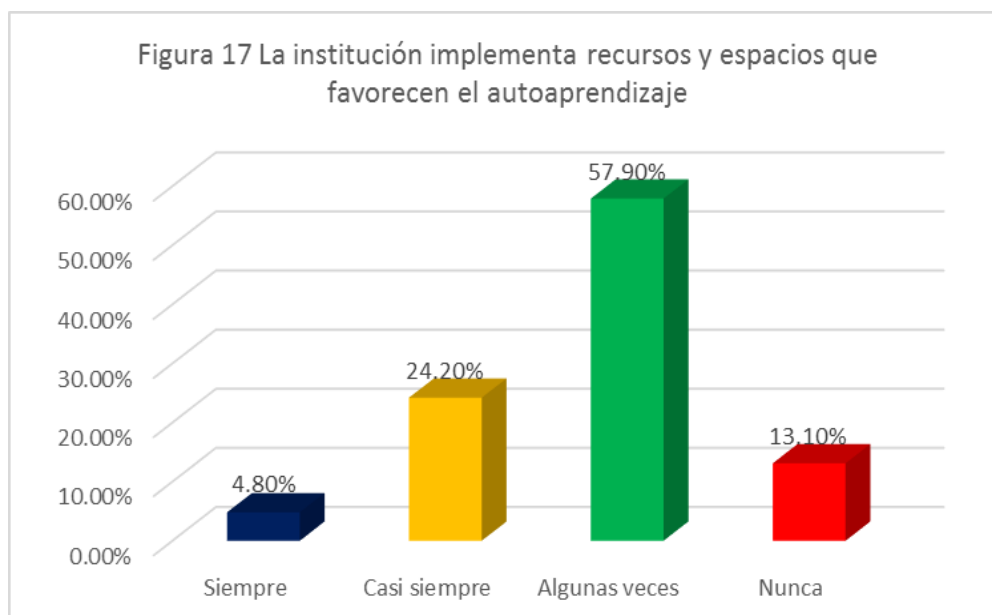
**TABLA N° 17**

**La institución implementa recursos (internet) y espacios (biblioteca, laboratorio) que favorecen el autoaprendizaje**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	4.8
Casi siempre	50	24.2
Algunas veces	120	57.9
Nunca	27	13.1
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017





## Análisis

En relación a la implementación de recursos y espacios que favorezcan el autoaprendizaje de los estudiantes, el 57.9% opina que “algunas veces” es así, mientras que un 24.2% refiere que es casi siempre. Sin embargo también se aprecia que un 4.8% dice que siempre y el 13.1% menciona que nunca la institución implementa internet y equipa la biblioteca y laboratorios.

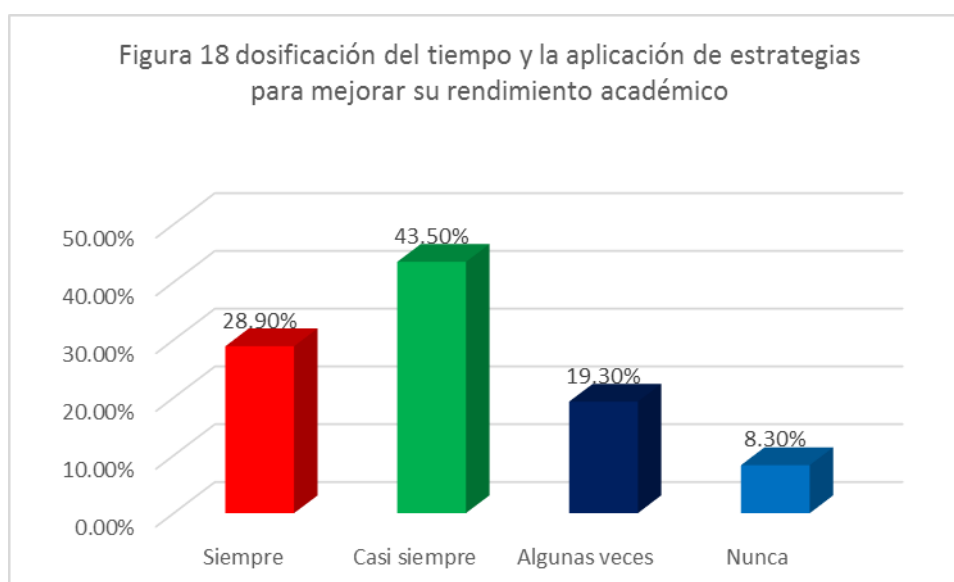
**TABLA N° 18**

**Los docentes orientan la dosificación del tiempo y la aplicación de estrategias para mejorar su rendimiento académico**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	28.9
Casi siempre	90	43.5
Algunas veces	40	19.3
Nunca	17	8.3
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

De acuerdo a la opinión mayoritaria de los estudiantes representada por el 72.4% se afirma que “siempre” (28.9%) y “casi siempre” (43.5%) los docentes orientan la dosificación del tiempo y aplicación de estrategias en situaciones de enseñanza aprendizaje. En cambio se tiene que el 27.6% manifiestan algunas veces y nunca (19.3% y 8.3%) los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro no tienen la capacidad de dosificar y orientar nuevas estrategias para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

## Evaluación del aprendizaje

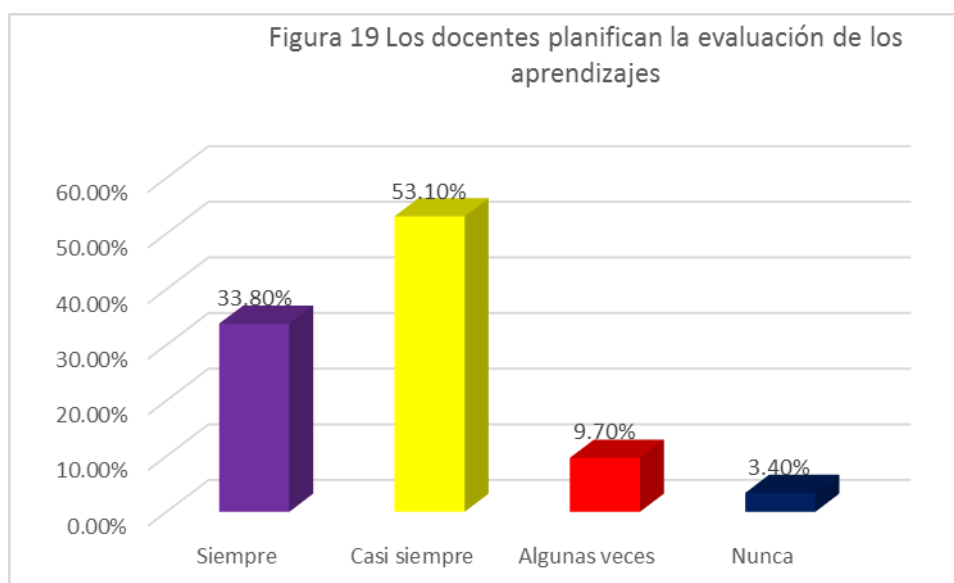
**TABLA N° 19**

**Los docentes planifican la evaluación de los aprendizajes**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	70	33.8
Casi siempre	110	53.1
Algunas veces	20	9.7
Nunca	7	3.4
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Con relación a la planificación de evaluación de los aprendizajes, la mayoría absoluta de estudiantes representada por el 53.1% percibe que “casi siempre” los docentes planifican la evaluación del aprendizaje; así como el 33,8% de estudiantes que refieren que los docentes siempre lo hacen. Sin embargo se tiene una 13.1% de estudiantes que afirman algunas veces (9,7%) y nunca (3,4%).

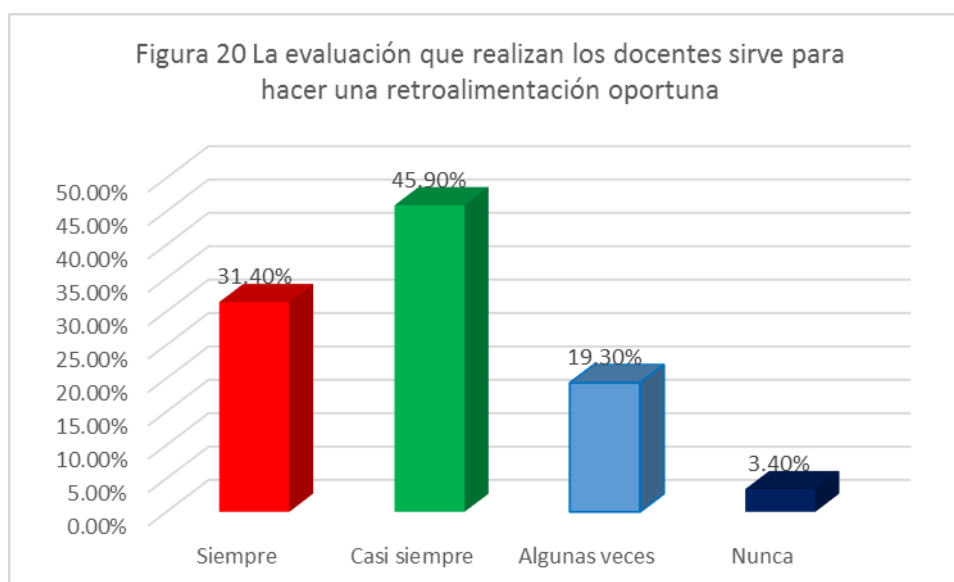
**TABLA N° 20**

**La evaluación que realizan los docentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje sirve para hacer una retroalimentación oportuna.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	65	31.4
Casi siempre	95	45.9
Algunas veces	40	19.3
Nunca	7	3.4
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Del 100% de encuestados; el 45.9% de estudiantes afirma que “casi siempre” la evaluación del proceso E-A sirve para hacer una realimentación oportuna, seguida del 31.4% que afirma ser siempre. En cambio el 19.3% de estudiantes refiere que algunas veces y el 3.4% dice que nunca la evaluación que realizan los docentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje sirve para hacer una retroalimentación oportuna

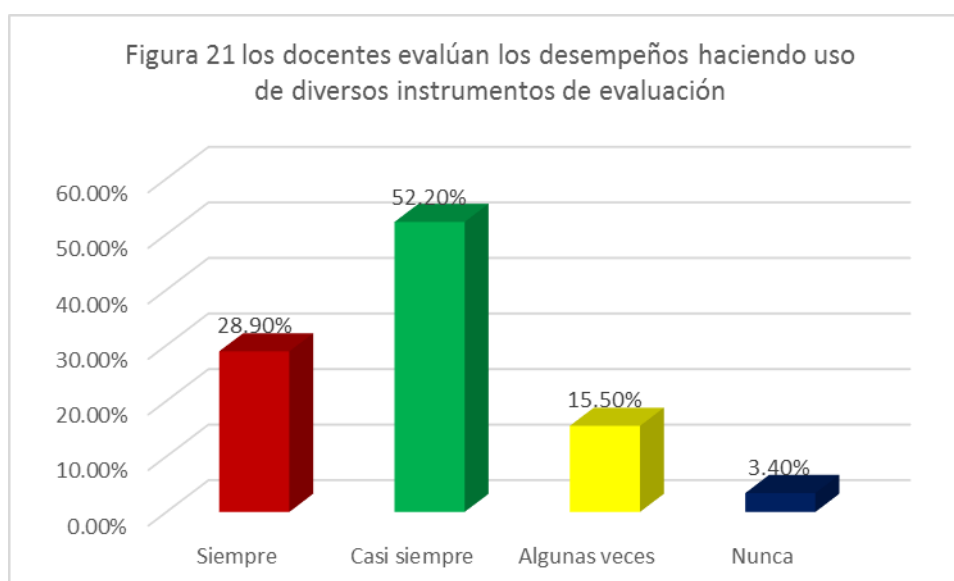
**TABLA N° 21**

Los docentes evalúan los desempeños haciendo uso de diversos instrumentos de evaluación, procurando una evaluación integral (conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas).

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	28.9
Casi siempre	108	52.2
Algunas veces	32	15.5
Nunca	7	3.4
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

De acuerdo con la opinión de los estudiantes 52.2% menciona que “casi siempre” los docentes evalúan los desempeños haciendo uso de instrumentos de valuación. Mientras que el 28.9% menciona que siempre lo hacen. Sin embargo el 15.5 de estudiantes dicen que algunas veces los docentes evalúan procurando que ésta sea integral y el 3.4% refieren que nunca los docentes evalúan los desempeños haciendo uso de instrumento de evaluación.

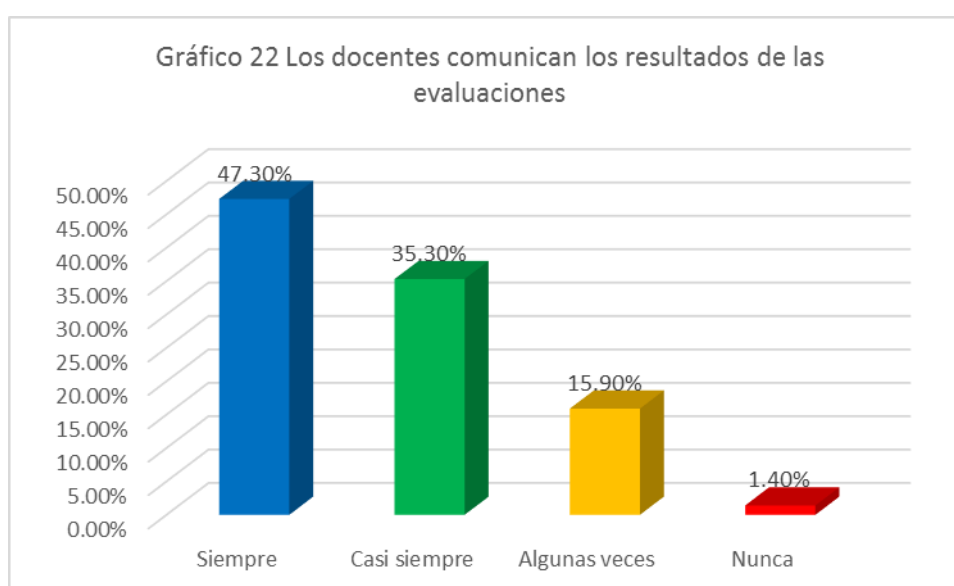
**TABLA N° 22**

**Los docentes comunican los resultados de las evaluaciones en el momento oportuno y explica los aspectos donde se han presentado el mayor número de dificultades**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	98	47.3
Casi siempre	73	35.3
Algunas veces	33	15.9
Nunca	3	1.4
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

Según opinión de los estudiantes, el 47.3% de ellos refieren que siempre los docentes les comunica los resultados de las evaluaciones; seguida del 35.3% que lo hacen casi siempre. En cambio el 15,9% de estudiantes afirman que algunas veces los docentes les comunican los resultados de sus exámenes y el 1.4% refieren que nunca lo hacen.

### 3.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS A DOCENTES

A continuación se presenta los resultados de la encuesta aplicada a los docentes según liderazgo y cultura institucional.

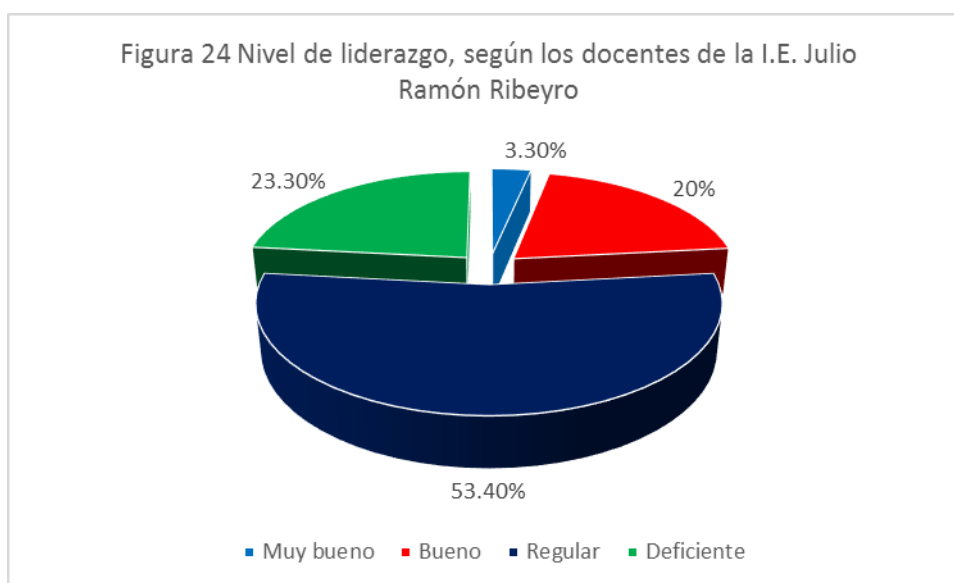
TABLA N° 23

Nivel de liderazgo, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	1	3.3
Bueno	6	20.0
Regular	16	53.4
Deficiente	7	23.3
Total	30	100.0

**Fuente: Encuesta a Personal Docente**

**Fecha: Octubre del 2017**



## ANALISIS

De los 30 docentes encuestados, el 53,4% de ellos respondieron que el nivel de liderazgo es regular, en cambio el 23.3% responden que es deficiente el liderazgo institucional. Sin embargo se tiene un 20% de docentes que refiere existir un buen liderazgo por parte del director y sólo un 3.3% dice que es muy bueno.

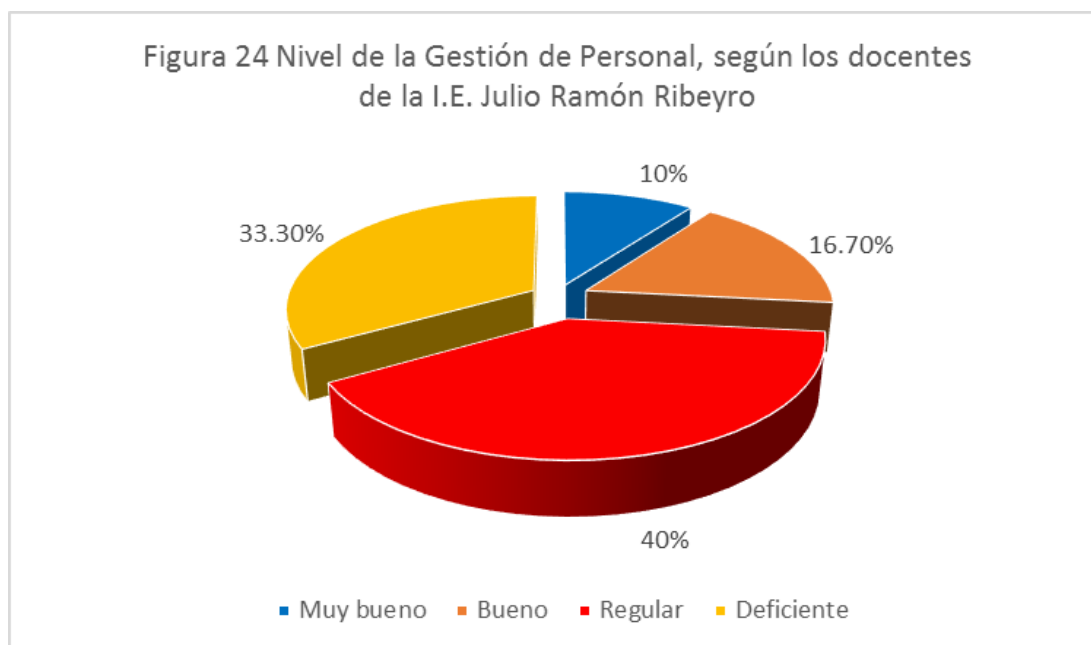
TABLA N° 24

Nivel de la Gestión de Personal, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	10.0
Bueno	5	16.7
Regular	12	40.0
Deficiente	10	33.3
Total	30	100.0

**Fuente:** Encuesta a Personal Docente

**Fecha:** Octubre del 2017



## ANALISIS

Sobre el nivel de gestión del personal, el 40% de docentes manifiestan que es regular, mientras que el 33.3% refiere que es deficiente. También se tiene un 16.7% de docentes que afirman ser bueno y sólo el 10% de docentes dicen que es bueno el nivel de gestión de personal en la I.E Julio Ramón Ribeyro.

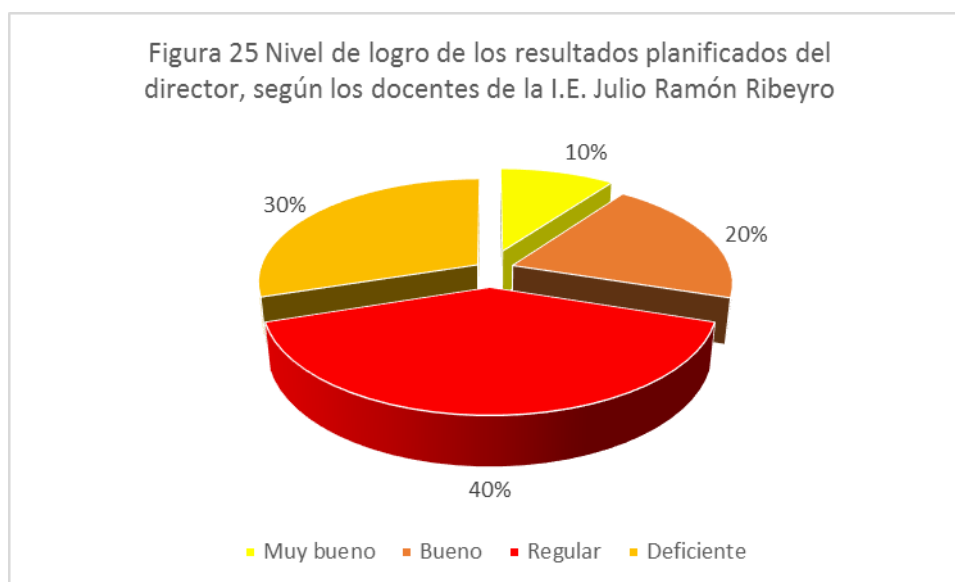
TABLA N° 25

Nivel de logro de los resultados planificados del director, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	10.0
Bueno	6	20.0
Regular	12	40.0
Deficiente	9	30.0
Total	30	100.0

**Fuente: Encuesta a Personal Docente**

**Fecha: Octubre del 2017**





## ANALISIS

De los 30 encuestados, el 40% de ellos respondieron que los niveles de logro de los resultados planificados en su gestión es regular. También se tiene que el 30% de docentes opinan que es deficiente los niveles de logro que realiza el director de la institución educativa. Sin embargo se aprecia que el 20% de docentes afirman que es bueno y el 10% es de muy bueno los logros que viene dándose en la institución.

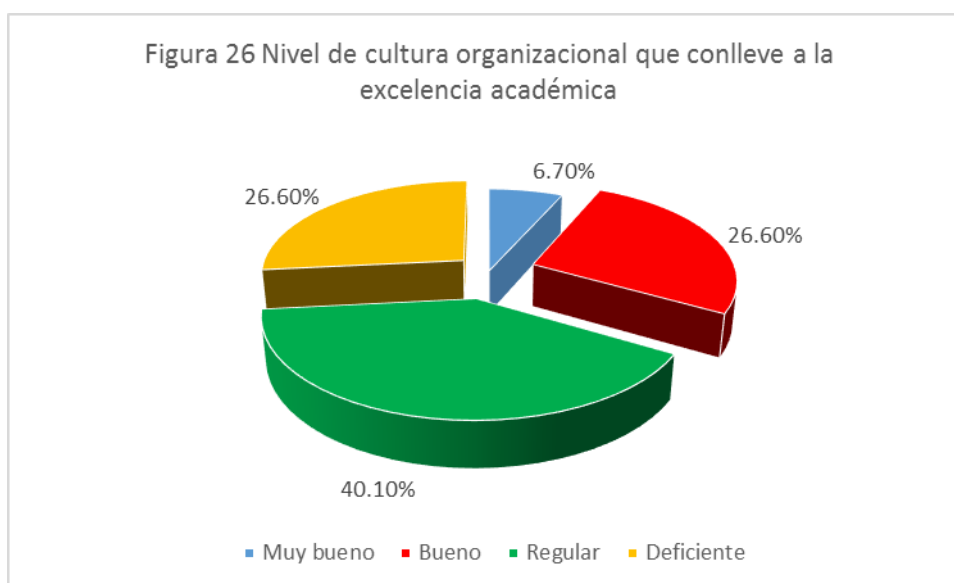
TABLA N° 26

Nivel de cultura organizacional que conlleve a la excelencia académica

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	2	6.7
Bueno	8	26.6
Regular	12	40.1
Deficiente	8	26.6
Total	30	100.0

**Fuente: Encuesta a Personal Docente**

**Fecha: Octubre del 2017**



## ANALISIS

De los 30 encuestados, el 40.1% de ellos responden que el nivel de cultura organizacional que conlleva a la excelencia académica es de regular. El 26.6% de docentes afirman que es deficiente. Mientras que el otro 26.6% de docentes opinan que el nivel de cultura organizacional es buena y el 6.7% es de muy bueno.

TABLA N° 27

Nivel de calidad de gestión de los recursos, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	10.0
Bueno	6	20.0
Regular	14	46.7
Deficiente	7	23.3
Total	30	100.0

**Fuente: Encuesta a Personal Docente**

**Fecha: Octubre del 2017**



## ANALISIS

De los 30 encuestados, el 46.7% de ellos responden que el nivel de calidad de gestión de los recursos es regular para la institución. El 23.3% de docentes afirman que es deficiente. En cambio el 20% de docentes opinan que el nivel de calidad de gestión de los recursos que hace el director es de bueno y el 10% de muy bueno.

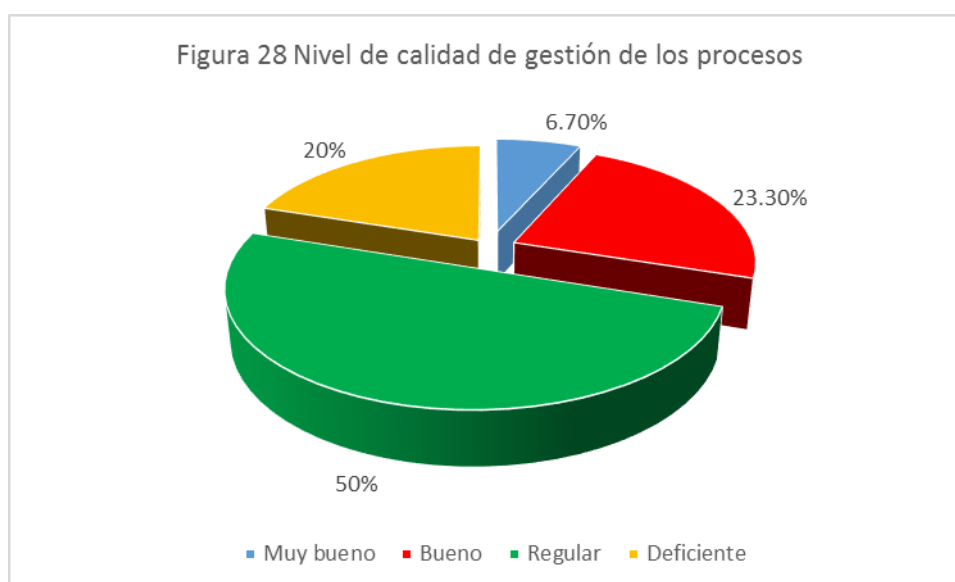
TABLA N° 28

Nivel de calidad de gestión de los procesos, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	2	6.7
Bueno	7	23.3
Regular	15	50.0
Deficiente	6	20.0
Total	30	100.0

**Fuente: Encuesta a Personal Docente**

**Fecha: Octubre del 2017**



## ANALISIS

De los 30 encuestados, el 50% de ellos responden que el nivel eficiencia y eficacia que realiza el director en la gestión de los procesos es de regular. El 20% de docentes afirman que es deficiente. En cambio el 23.3% de docentes opinan que el nivel de eficiencia y eficacia de la calidad de gestión de los procesos es bueno y el 6.7% refiere que es muy bueno.

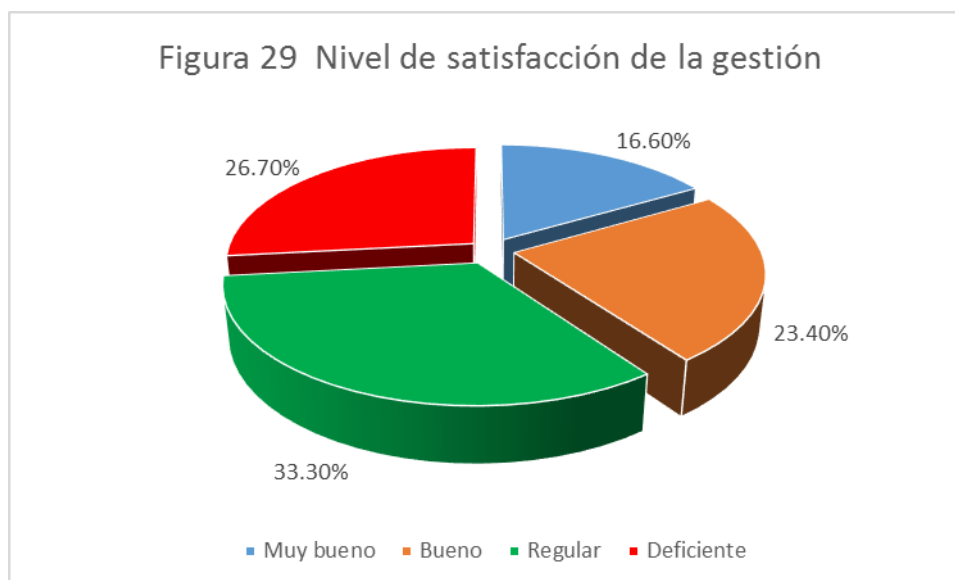
TABLA N° 29

Nivel de satisfacción de la gestión, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	5	16.6
Bueno	7	23.4
Regular	10	33.3
Deficiente	8	26.7
Total	30	100.0

**Fuente: Encuesta a Personal Docente**

**Fecha: Octubre del 2017**



## ANALISIS

De los 30 encuestados, el 33.3% de ellos responden que el nivel de satisfacción de la gestión del director es de regular. El 26.7% de docentes afirman que es deficiente. En cambio el 23.4% de docentes opinan que el nivel de satisfacción de la gestión es bueno y el 16.6% refiere que es muy bueno.

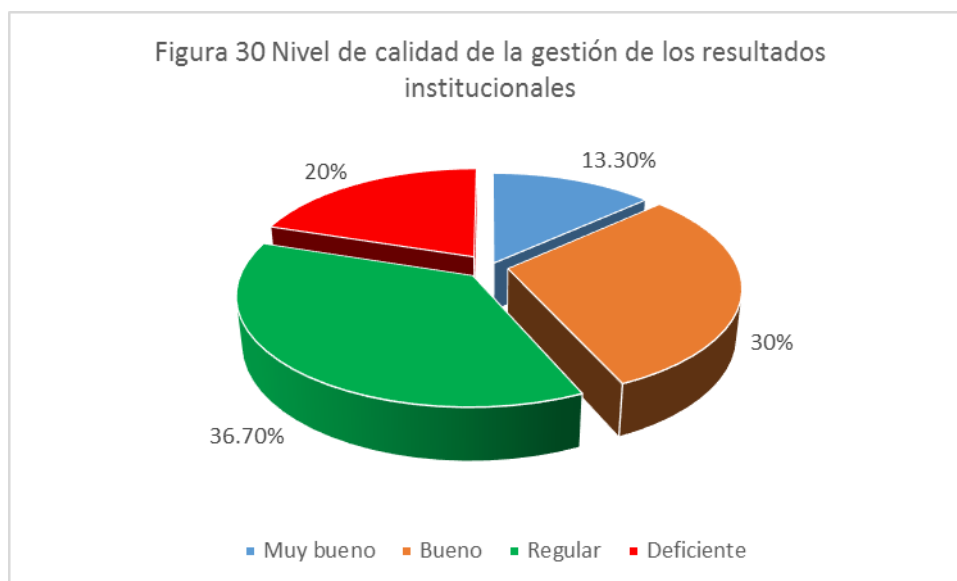
TABLA N° 30

Nivel de calidad de la gestión de los resultados institucionales, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Nivel de calidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	4	13.3
Bueno	9	30.0
Regular	11	36.7
Deficiente	6	20.0
Total	30	100.0

**Fuente: Encuesta a Personal Docente**

**Fecha: Octubre del 2017**



## ANALISIS

De los 30 encuestados, el 36.7% de ellos responden que el nivel de calidad de la gestión de los resultados institucionales es de regular. El 30% de docentes afirman que es bueno. Sin embargo el 20% de docentes refiere que es deficiente. Mientras que el 13.3% de encuestados menciona que es muy bueno.

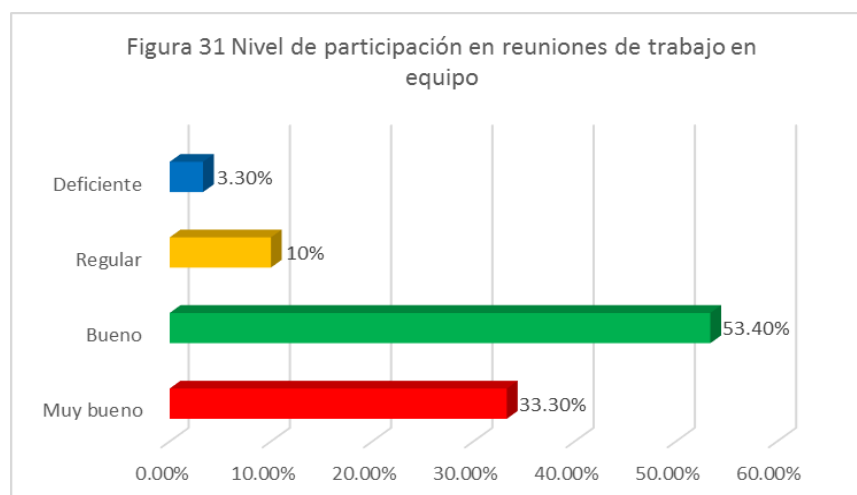
TABLA N° 31

Nivel de participación en reuniones de trabajo en equipo, según docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	10	33.3
Bueno	16	53.4
Regular	3	10.0
Deficiente	1	3.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Fuente: **Encuesta a Personal Docente**

Fecha: Octubre del 2017



## Análisis

En la tabla se aprecia que 53.4% de encuestados refieren que la participación en reuniones de trabajo en equipo es de bueno. Seguido del 33.3% de docentes que es de muy bueno la participación de los docentes para el trabajo en equipo. Mientras que el 10% refiere que es de regular y el 3.3% mencionan que es deficiente.

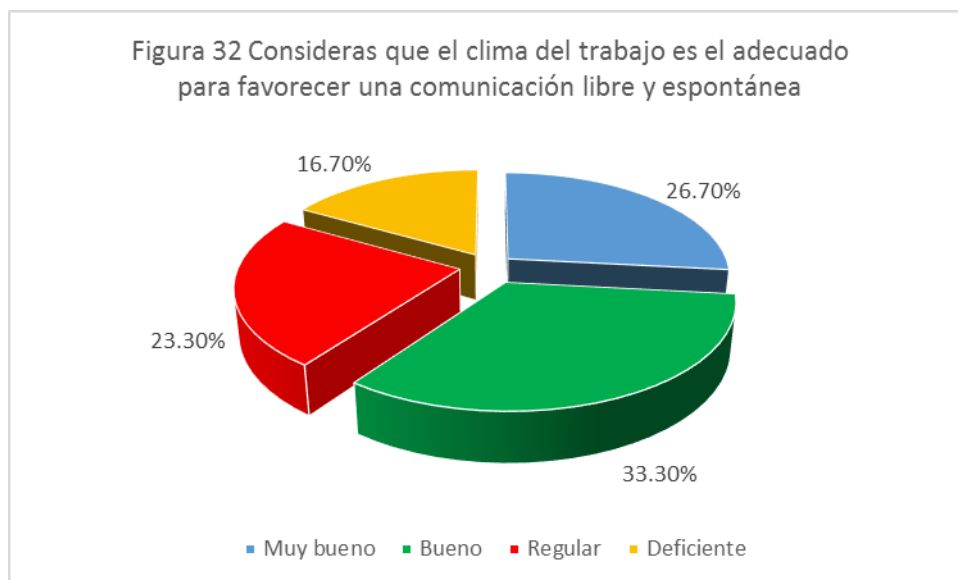
TABLA N° 32

Consideras que el clima del trabajo en grupo es el adecuado para favorecer una comunicación libre y espontánea entre todos sus miembros

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	8	26.7
Bueno	10	33.3
Regular	7	23.3
Deficiente	5	16.7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Fuente: **Encuesta a Personal Docente**

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla se aprecia que de los 30 encuestados, 33.3% de los docentes refieren que el clima del trabajo en grupo es bueno y que permite una comunicación libre y espontánea entre sus miembros. También se aprecia que el 26.7% de docentes mencionan que es muy bueno. En cambio el 23.3% afirma que es de regular el clima del trabajo en grupo. Y el 16.7% de docentes afirman que es deficiente.

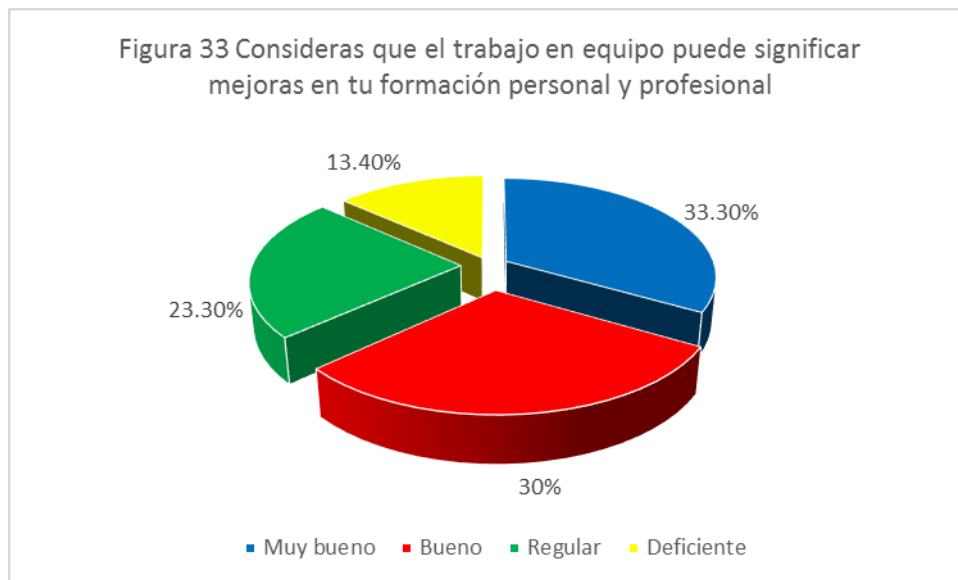
TABLA N° 33

Consideras que el trabajo en equipo puede significar mejoras en tu formación personal y profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	10	33.3
Bueno	9	30.0
Regular	7	23.3
Deficiente	4	13.4
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Fuente: **Encuesta a Personal Docente**

Fecha: Octubre del 2017



#### Análisis

En la tabla se aprecia que de los 30 encuestados, 33.3% de los docentes refieren que el trabajo en equipo permite mejoras en la formación como persona y en el ejercicio profesional. También se aprecia que el 30% de docentes mencionan que es bueno. En cambio el 23.3% afirma que es de regular la conformación de equipos de trabajo en su labor profesional y el 13.4% refiere que es deficiente.



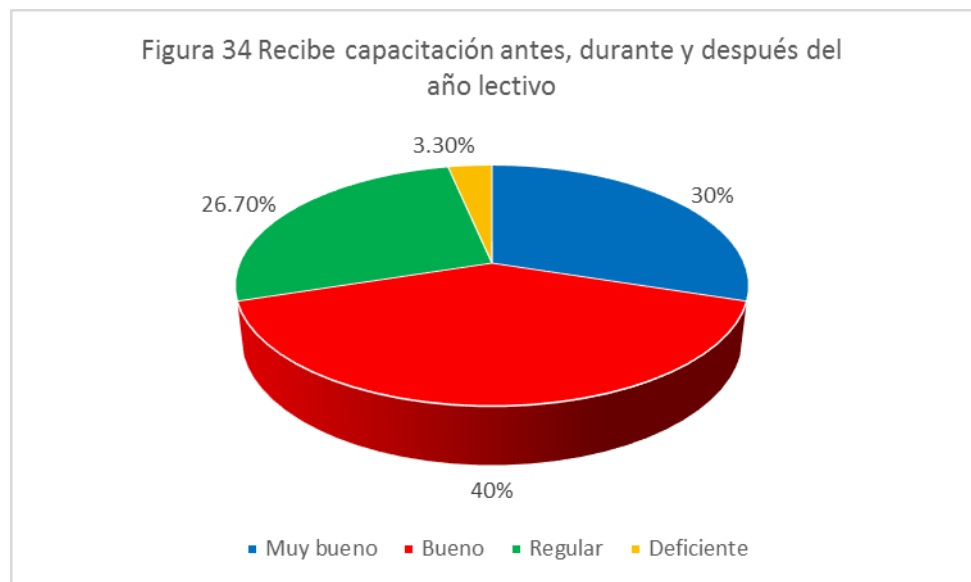
TABLA N° 34

Recibe capacitación antes, durante y después del año lectivo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	9	30.0
Bueno	12	40.0
Regular	8	26.7
Deficiente	1	3.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Fuente: **Encuesta a Personal Docente**

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla se aprecia que de los 30 encuestados, 40% de los docentes refieren que si reciben capacitación en el año lectivo y es de muy bueno. También se tiene que el 30% de docentes que dicen recibir capacitación antes, durante y después del año lectivo y que es de bueno. Mientras que el 26.7% de docentes refiere que es de regular y el 3.3% es deficiente.

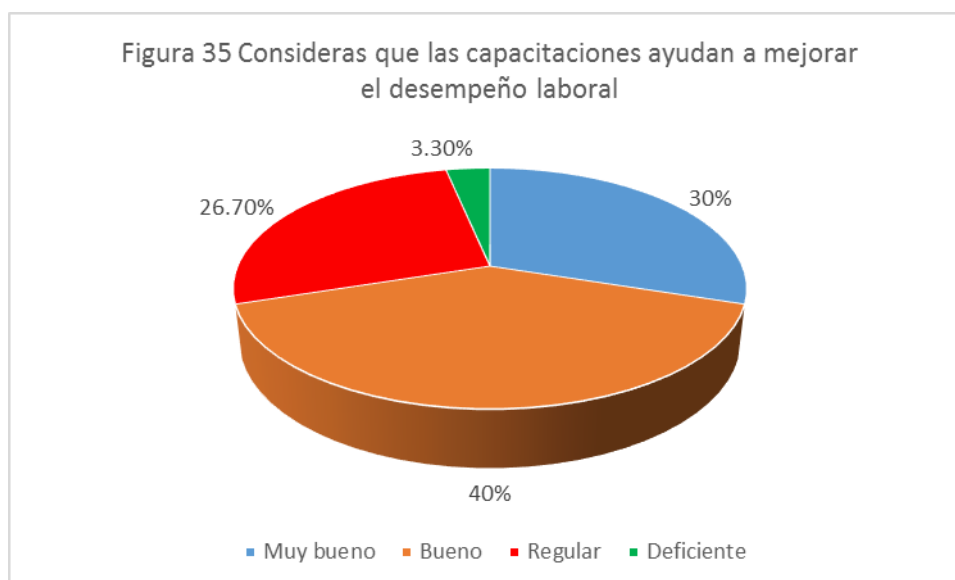
TABLA N° 35

Consideras que las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	10	30.0
Bueno	14	40.0
Regular	5	26.7
Deficiente	1	3.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

Fuente: **Encuesta a Personal Docente**

Fecha: Octubre del 2017



#### Análisis

En tabla 35 se aprecia que de los 30 encuestados, 40% de los docentes refieren que es bueno que se capaciten porque contribuyen a mejorar su desempeño laboral. Igualmente el 30% de docentes están de acuerdo a lo señalado líneas arriba pero en este caso lo consideran de muy bueno. Mientras que el 26.7% de encuestados dicen que es importante las capacitaciones pero de una manera regular, y solo el 3.3 % mencionan que en nada contribuye las capacitaciones en su desarrollo personal.

### 3.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA

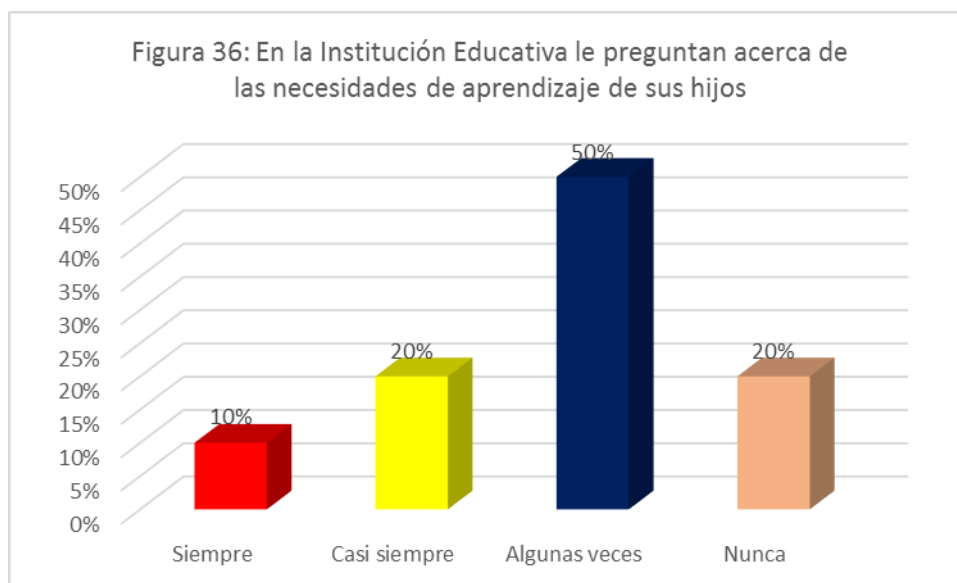
TABLA N° 36

En la Institución Educativa le preguntan acerca de las necesidades de aprendizaje de sus hijos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	10
Casi siempre	10	20
Algunas veces	25	50
Nunca	10	20
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF.

Fecha: Octubre del 2017



#### Análisis

En tabla 36 se aprecia que de los 50 padres de familia encuestados, el 50% de ellos afirman que algunas veces en la institución educativa les preguntan de las necesidades de aprendizaje de sus hijos. También se tiene que el 20% de padres refieren que nunca les preguntan; pero el otro 20% dicen que casi siempre los docentes preguntan sobre algunas necesidades de sus hijos para mejorar el aprendizaje. En cambio el 10% refiere que siempre existen preguntas sobre sus hijos y que generalmente vienen de los profesores.

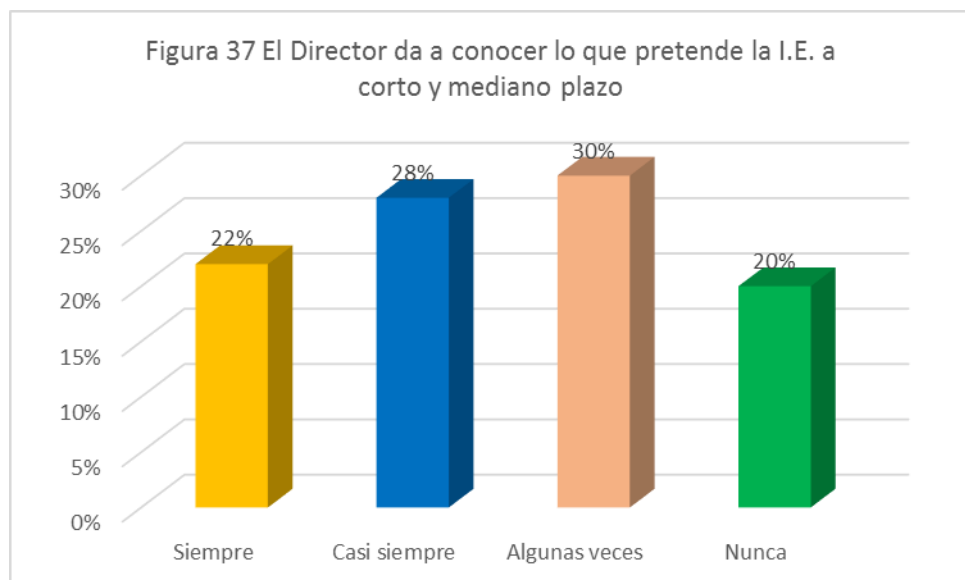
TABLA N° 37

El Director da a conocer lo que pretende la I.E. a corto y mediano plazo  
(Misión, visión y valores)

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	22
Casi siempre	14	28
Algunas veces	15	30
Nunca	10	20
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



#### Análisis

En la tabla y gráfica que se visualiza, se tiene que el 30% de los padres opinan que el director algunas veces da a conocer los planes que va a realizar en corto y mediano plazo en beneficio de la institución. También se tiene que el 28% de padres dicen que casi siempre el director expone sus planes de trabajo. En cambio el 20% de padres refiere que siempre el director da a conocer lo que pretende realizar en el año académico. Sin embargo se tiene a un 20% de padres que afirma todo lo contrario.

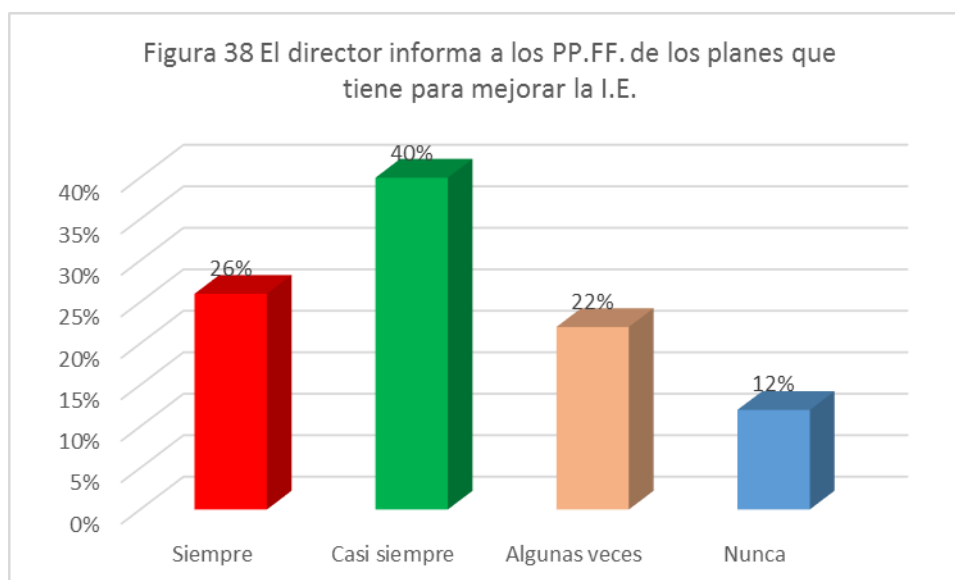
TABLA N° 38

El director informa a los PP.FF. de los planes que tiene para mejorar la I.E.  
(política de calidad)

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	26
Casi siempre	20	40
Algunas veces	11	22
Nunca	6	12
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y gráfica que se visualiza, se tiene que el 40% de los padres mencionan que el director casi siempre informa a la APAFA de la política educativa para cada año escolar. Esta posición también la comparten el 26% de padres. Sin embargo se puede apreciar que el 22% de padres que dicen que solamente el director informa algunas veces. En cambio el 12% de padres refieren que nunca se les informa de lo que ocurre en la institución en cuanto a las políticas de calidad

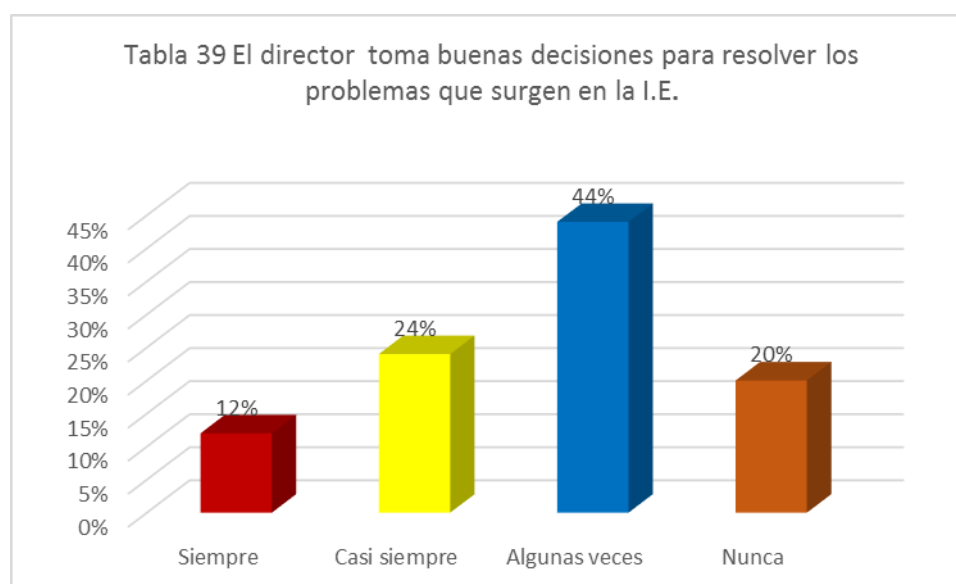
TABLA N° 39

El director toma buenas decisiones para resolver los problemas que surgen en la I.E.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	12
Casi siempre	12	24
Algunas veces	22	44
Nunca	10	20
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 39 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 44% de los padres opinan que el director algunas veces el director toma buenas decisiones para bien de la institución. También el 20% de los padres afirman que el director nunca lo hace. En cambio el 24% de padres afirman que casi siempre el director toma buenas decisiones para resolver problemas que se presentan en la institución. Finalmente el 12% de padres refieren que siempre el director toma las decisiones más acertadas en beneficio de la institución

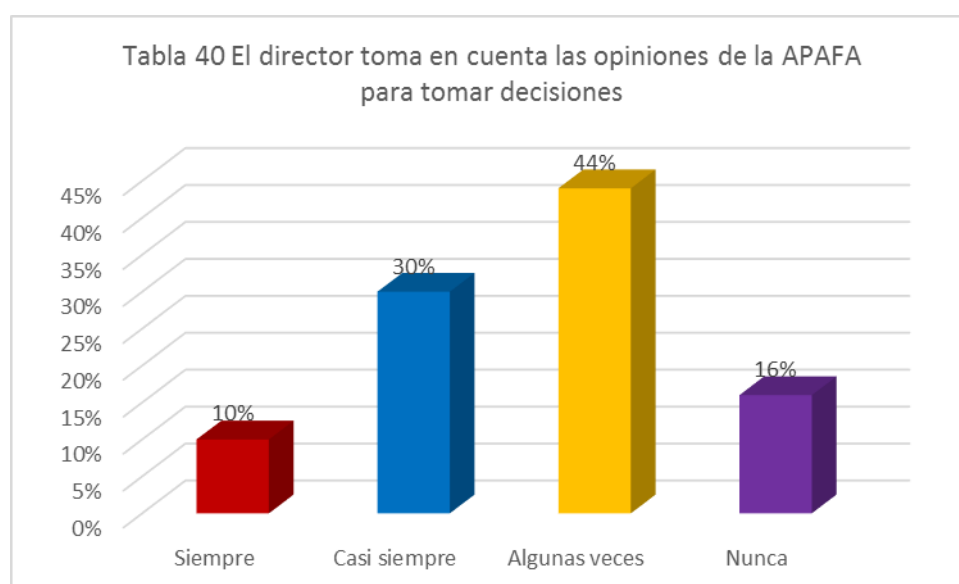
TABLA N° 40

El director toma en cuenta las opiniones de la APAFA para tomar decisiones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	10
Casi siempre	15	30
Algunas veces	22	44
Nunca	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 40 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 44% de los padres opinan que el director algunas veces el director toma en cuenta las opiniones que le brinda la APAFA. El 30% de los padres dicen que casi siempre el director acepta las opiniones de los miembros de la APAFA, así como el 10% que refiere siempre. Sin embargo el 16% de los padres de familia afirman que el director nunca toma en cuenta las sugerencias que hacen al director.

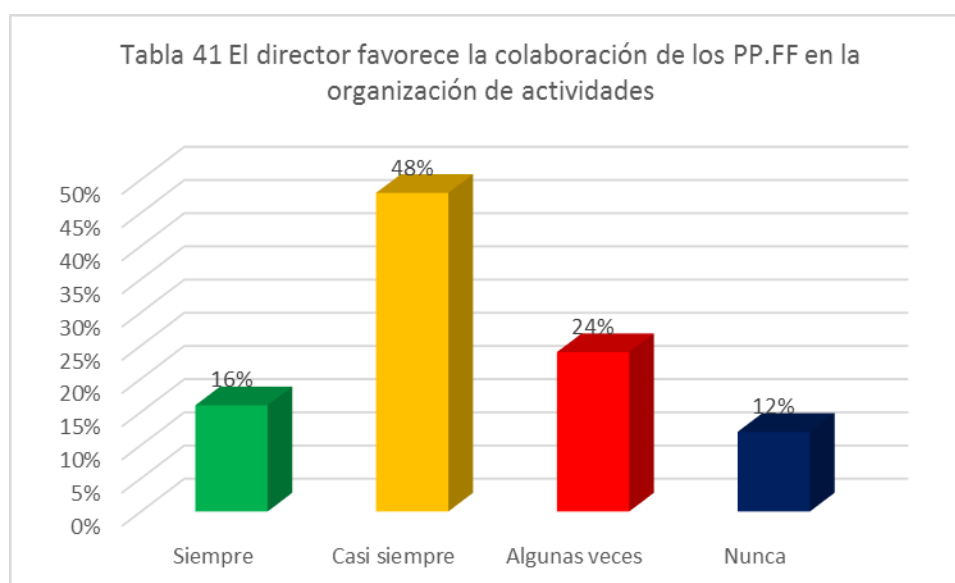
TABLA N° 41

El director favorece la colaboración de los PP.FF en la organización de actividades.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	16
Casi siempre	24	48
Algunas veces	12	24
Nunca	6	12
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 41 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 48% de los padres afirman que el director casi siempre el director acepta la colaboración de la APAFA en la organización de actividades y viceversa. De igual manera el 16% refiere que siempre lo hace el director. En cambio el 24% de padres responde que algunas veces ocurre tal situación entre el director y la APAFA. Sin embargo el 12% de padres afirma que nunca ocurre colaboración alguna entre directivo y la APAFA



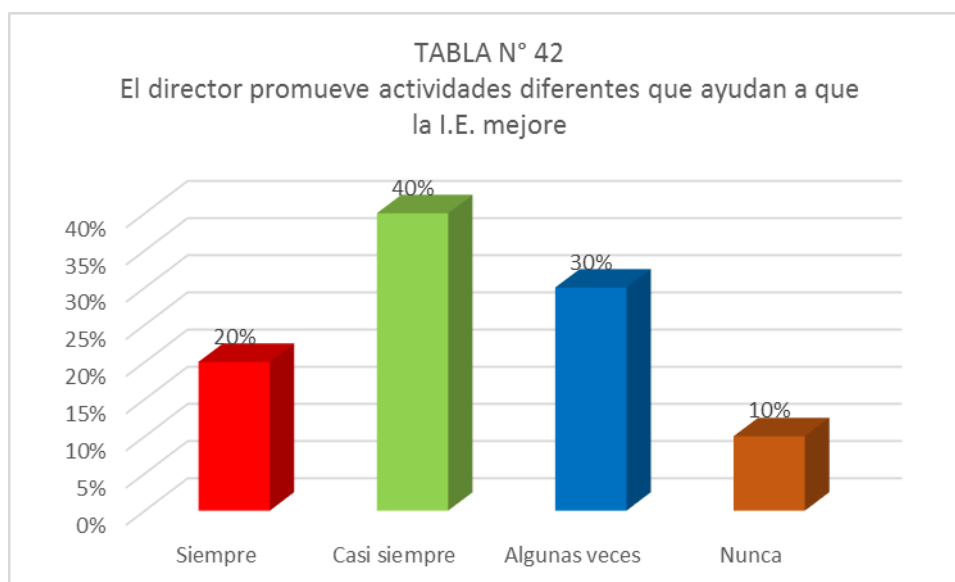
TABLA N° 42

El director promueve actividades diferentes que ayudan a que la I.E. mejore

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	20
Casi siempre	20	40
Algunas veces	15	30
Nunca	5	10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 42 se tiene que del 100% de padres encuestados, el 40% de los padres opinan que el director casi siempre la dirección promueve actividades que ayuden a la mejora institucional. De igual manera el 20% responde que siempre existen actividades que van orientadas a la mejora institucional. Pero se observa que el 30% de padres que afirman algunas veces se promueven actividades para la mejora de la institución. Sin embargo existe un 10% de padres que manifiestan que nunca el director promueve actividades para la mejora institucional

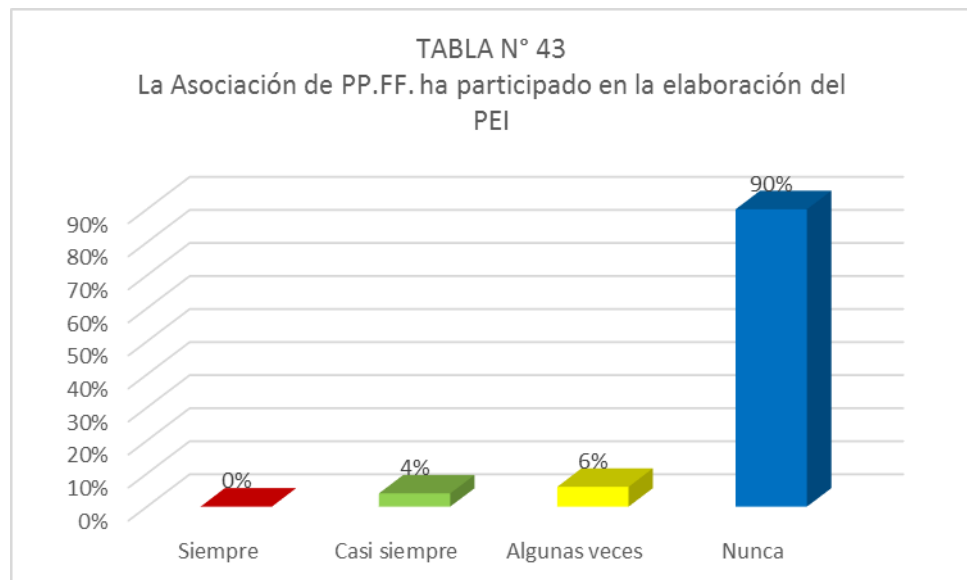
TABLA N° 43

La Asociación de PP.FF. ha participado en la elaboración del PEI.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	00	00
Casi siempre	02	4
Algunas veces	03	6
Nunca	45	90
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 43 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 90% de los padres opinan que nunca el director ha convocado a la APAFA para la elaboración del PEI. Sólo el 6% de padres afirman que algunas veces hubo participación de los padres en la elaboración del documento de gestión en referencia; y el 4% de padres que afirman casi siempre han participado en la elaboración del PEI.

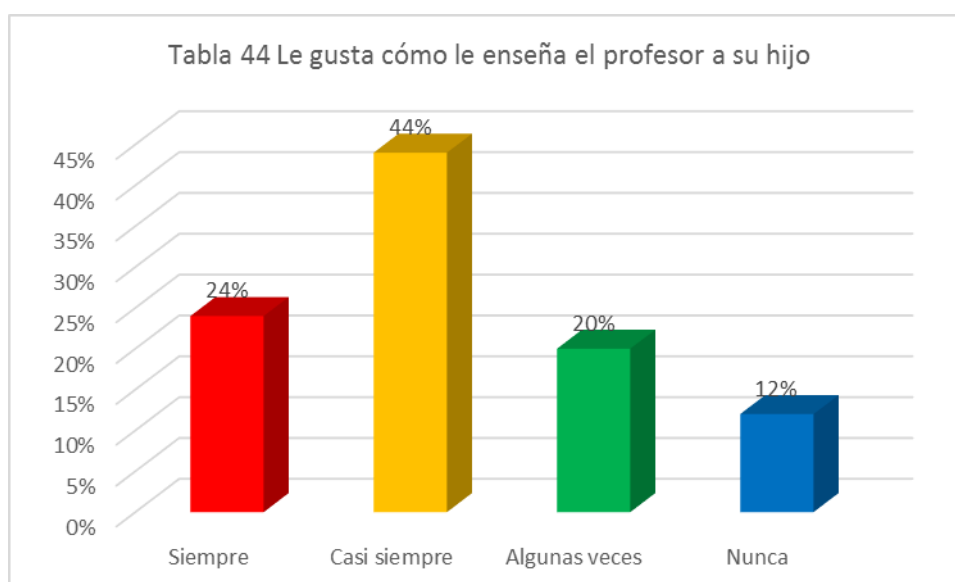
TABLA N° 44

Le gusta cómo le enseña el profesor a su hijo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	24
Casi siempre	22	44
Algunas veces	10	20
Nunca	6	12
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 44 se aprecia que del 100% de padres encuestados, el 44% de ellos dicen que casi siempre están de acuerdo o les gusta la forma de enseñanza de los profesores. También el 24% de padres refieren que siempre están de acuerdo con la manera de trabajar del profesor de la I.E. Julio Ramón Ribeyro. Sin embargo se tiene el 20% de los padres que algunas veces están de acuerdo con la forma de enseñanza de los docentes; y el 12% de padres en cambio no están de acuerdo con la manera de trabajar de los docentes de la institución en referencia

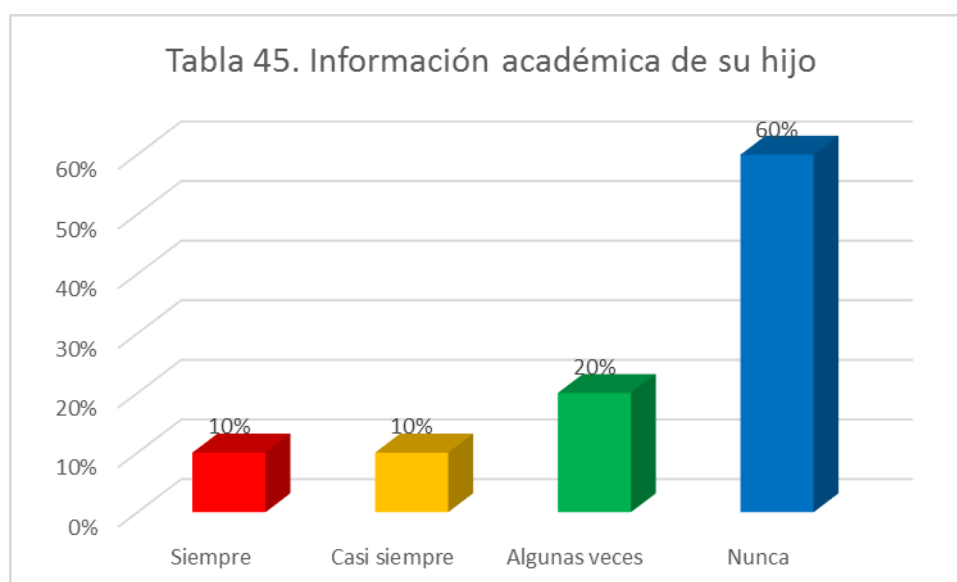
TABLA N° 45

Esta de acuerdo con la manera en que la I.E. le informa como va su hijo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	10
Casi siempre	5	10
Algunas veces	10	20
Nunca	30	60
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 45 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 60% de ellos no están de acuerdo de la manera cómo se viene informando del avance de sus hijos en los diferentes grados que cursan. El 20% de padres afirman que algunas veces están de acuerdo con las acciones informativas del avance de los estudiantes. En cambio el 20% restante dicen que siempre y casi siempre están de acuerdo con los docentes y directos de la forma cómo vienen orientando a los estudiantes respecto al comportamiento y avance académico.

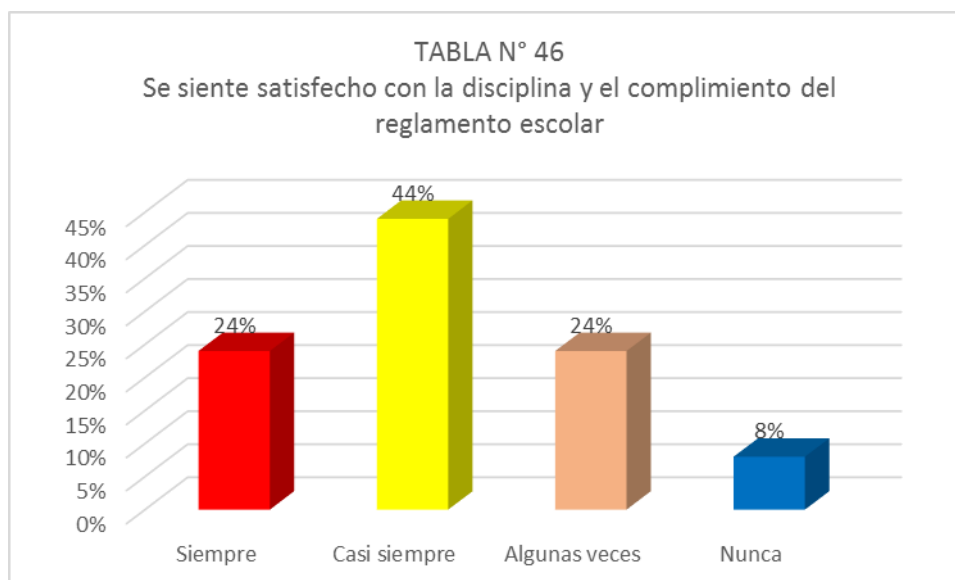
TABLA N° 46

Se siente satisfecho con la disciplina y el cumplimiento del reglamento escolar.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	24
Casi siempre	22	44
Algunas veces	12	24
Nunca	4	8
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 46 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 44% de los padres opinan que casi siempre están satisfechos con la disciplina implementada en la institución. De igual manera el 24% de padres dicen que siempre están de acuerdo con la disciplina de la institución. Pero también se tiene un 24% de los padres que algunas veces se sienten satisfechos con la disciplina y el cumplimiento del reglamento escolar. Mientras que el 8% de padres refieren no estar de acuerdo con este ítem.

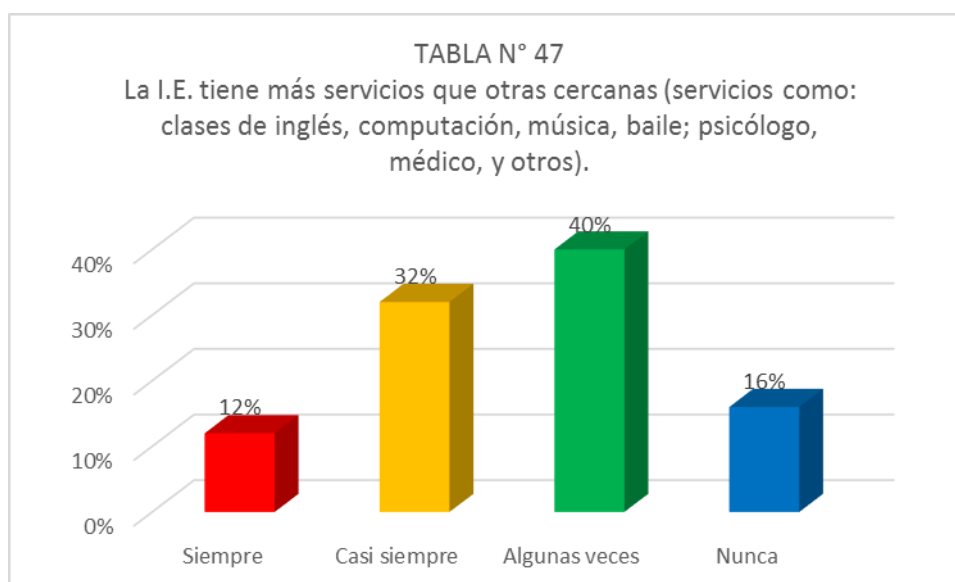
TABLA N° 47

La I.E. tiene más servicios que otras cercanas (servicios como: clases de inglés, computación, música, baile; psicólogo, médico, y otros).

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	12
Casi siempre	16	32
Algunas veces	20	40
Nunca	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 47 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 40% de los padres opinan que en la institución educativa alguna vez se dan talleres y servicios que benefician a los estudiantes. También el 32% de padres refieren que si se da casi siempre este tipo de servicios; de igual manera que 12% de padres que afirman existir siempre. Pero hay un 16% de padres que responden lo contrario a lo descrito líneas arriba.

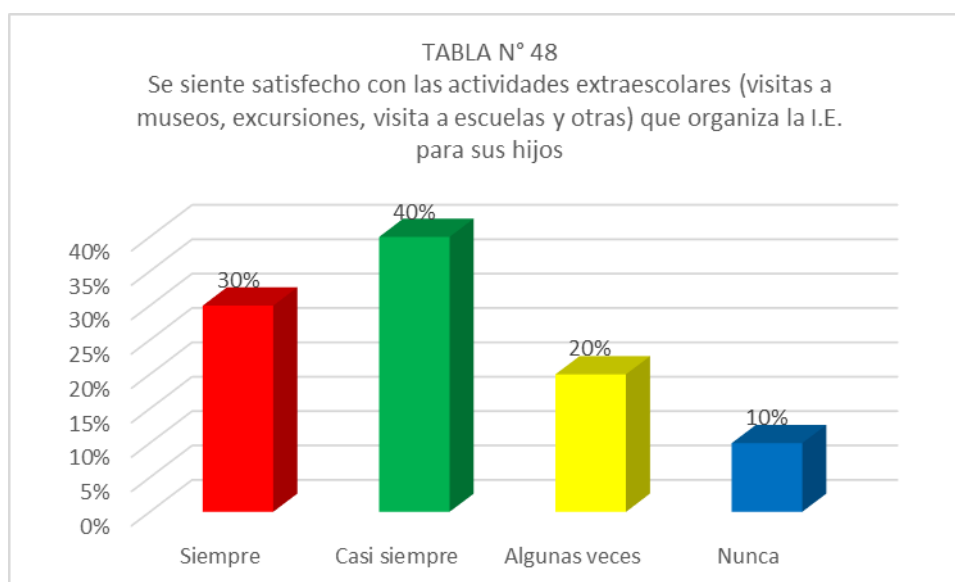
TABLA N° 48

Se siente satisfecho con las actividades extraescolares (visitas a museos, excursiones, visita a escuelas y otras) que organiza la I.E. para sus hijos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	30
Casi siempre	20	40
Algunas veces	10	20
Nunca	5	10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 48 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 40% de los padres están de acuerdo con las actividades extracurriculares que se dan en la institución; de igual manera el 30% de padres afirma que siempre esta de acuerdo con el ítem formulado. Pero se tiene también que el 20% de padres algunas veces se sienten satisfechos por las actividades extraescolares que se dan en la institución.

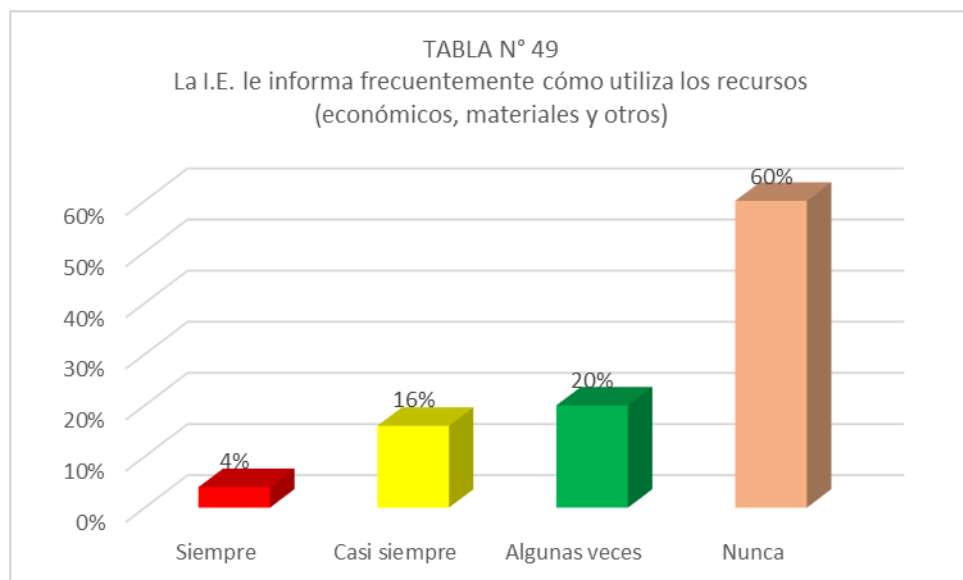
TABLA N° 49

La I.E. le informa frecuentemente cómo utiliza los recursos (económicos, materiales y otros)

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	02	4
Casi siempre	08	16
Algunas veces	10	20
Nunca	30	60
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 49 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 60% de los padres manifiestan que nunca el director informa sobre la utilización de los recursos económicos. También el 20% de padres dicen que algunas veces los padres hacen el informe de compras para la institución educativa. En cambio el 16% de padres afirman que casi siempre son informados de los recursos económicos captados por la institución; así como el 4% que responde siempre estar enterados sobre este ítem.



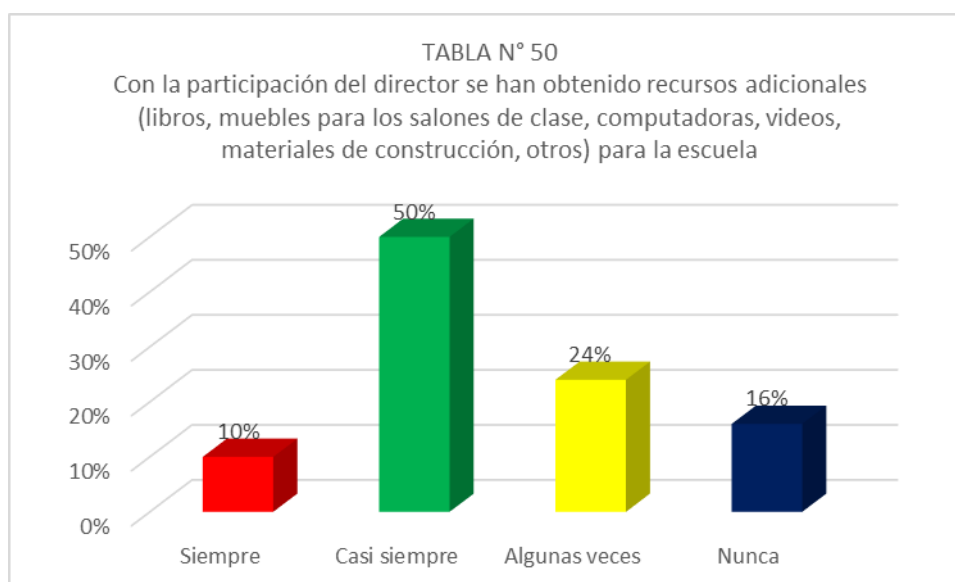
TABLA N° 50

Con la participación del director se han obtenido recursos adicionales (libros, muebles para los salones de clase, computadoras, videos, materiales de construcción, otros) para la escuela

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	10
Casi siempre	25	50
Algunas veces	12	24
Nunca	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta a PP.FF

Fecha: Octubre del 2017



### Análisis

En la tabla y figura 50 se visualiza que del 100% de padres encuestados, el 50% de los padres manifiestan que algunas veces el director ha participado en la adquisición de recursos libros, computadoras, entre otros. En cambio el 24% refiere que casi siempre el director ha participado en adquisición de equipos para la escuela. El 10% responde que siempre lo hace el director con los padres de familia. Mientras que el 16% afirma que nunca participa el director en adquisición de equipos para la institución.

### **3.4. ORGANIZACIÓN DEL MODELO Y FUNDAMENTACIÓN**

#### **PROPUESTA**

### **MODELO DE UN PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN PARA FORTALECER EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DE LA I.E. “JULIO RAMÓN RIBEYRO” DE CAJAMARCA 2017**

#### **I. Datos Generales**

- 1.1. **Región** : Cajamarca  
1.2. **Provincia** : Cajamarca  
1.3. **Distrito** : Cajamarca  
1.4. **Institución Educativa:** “Julio Ramón Ribeyro”  
1.5. **Duración** : Octubre – Diciembre  
1.6. **Responsable** : Mg. Jesús Antonio Quispe Malimba.  
Mg. Nely Marly Díaz Culquechicón

#### **II. PRESENTACIÓN**

La Institución Educativa Pública “Julio Ramón Ribeyro” está ubicada en el Centro Poblado “La Paccha”, al sureste del distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

Inicia su funcionamiento mediante R.D.R. N° 0619 – 2000 y Mediante R.D.R. N° 2308 del 13 de junio se autoriza el uso del nombre del insigne narrador y cuentista peruano “JULIO RAMÓN RIBEYRO” para reconocer e identificar a la Institución Educativa Secundaria de menores de La Paccha- Cajamarca, ratificado con la R.D.R. N° 0447 del 31 de marzo del 2003.

La institución educativa tiene como misión ser una institución líder en la formación integral de los estudiantes del nivel secundario, mediante la práctica de valores e innovaciones pedagógicas para el desenvolvimiento eficiente y eficaz en la dinámica cambiante del mundo en que vivimos.

En tal sentido la gestión institucional debe orientarse a generar y mantener un liderazgo que conduzca a la institución a brindar una educación de calidad y eficiente dentro de un manco democrático y participativo.

Para ello, la gestión administrativa debe orientarse a optimizar el buen uso de los recursos humanos, materiales y servicios constituyéndose en el soporte de la gestión pedagógica por la cual debe promover o generar sus propios recursos económicos.

Por lo tanto la Institución Educativa tiene el desafío de revitalizar y potenciar la calidad educativa mediante un proceso de autoevaluación que le permita acreditarse logrando cualificarse en las dimensiones orientadas a la innovación, responsabilidad compartida, pertinencia, impacto en la comunidad y desarrollo sostenible.

### **III. OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

#### **3.1. General:**

Ofrecer un modelo de programa de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación de la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca.

#### **3.2. Específicos:**

- a. Favorecer un ambiente armónico para el proceso de autoevaluación de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”.
- b. Proporcionar las herramientas teóricas-prácticas para el proceso de autoevaluación basado en el análisis FODA del PEI de la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca
- c. Propiciar la inducción en estudiantes, personal docente, padres de familia y directivo sobre la autoevaluación con fines de acreditación de la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca.
- d. Motivar al personal docente, directivo, estudiantes y padres de familia para que asumen y desarrollen los conocimientos requeridos en materia de autoevaluación con fines de acreditación de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”

## **IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL MODELO**

### **4.1. Teoría de las Necesidades**

Maslow (1943) considera a la persona como un todo integrado que funciona en base a motivos o necesidades que debe satisfacer para llegar como meta a la autorrealización (fin máximo). Supuso cinco niveles de necesidades humanas, ordenadas de las más fuertes a las más débiles. Cuanto más baja en la jerarquía sea una necesidad, más fuerte será su influencia en la conducta. Cuanta más alta en la jerarquía sea una necesidad, será más humana.

En nuestra realidad y bajo el enfoque de Maslow, podemos indicar que es fundamental considerar las necesidades humanas en los contextos laborales, actuar significaría tomar decisiones adecuadas para la resolución de discrepancias entre los miembros de la comunidad educativa.

### **4.2. Teoría Humanista**

Rogers (1977) creador y promotor de la terapia centrada en la persona, “parte del hecho de que las personas nacen con tendencias constructivas que necesitan ser expresadas, pero se deben dar las condiciones para ello”. La tendencia hacia la actualización es convertirse en lo que se trae al nacer, lo innato de la personalidad, lo que hace a cada persona diferente; si esto no ocurre va a ser por los obstáculos del desarrollo.

Según Rogers la persona libre es congruente, tiene buena autoestima, toma decisiones teniendo en cuenta el presente, se guía por su propia experiencia y funciona totalmente. El ser humano nace con una tendencia realizadora que, si la infancia no la estropea, puede dar como resultado una persona plena: abierta a nuevas experiencias, reflexiva, espontánea y que valora a otros y a sí mismo. La persona inadaptada tendría rasgos opuestos: cerrada, rígida y despreciativa de sí mismo y de los demás.

Como puede verse en nuestra convivencia laboral es necesario considerar el aspecto humano, es decir, las características individuales de cada integrante de la comunidad educativa, inclusive fortalecer sus aspectos positivos y debilitar sus aspectos negativos.

#### **4.2. Teoría de Liderazgo David Fishman**

David Fishman (2000) afirma que para el aprendizaje del liderazgo personal señala como primer paso la autoestima, tomando como supuesto el ser consciente de uno mismo y de nuestros actos, como segundo paso la visión, lo crucial de señalarse y señalar propósitos, como tercer paso la creatividad como el mejor argumento para vencer dificultades y obstáculos; como cuarto paso el equilibrio mental y emocional que se requiere en un mundo inestable y competitivo y como quinto paso el aprendizaje, por tanto esa sabia proclividad a aprender permanentemente lo nuevo y desprender lo viejo.

Obviamente el camino prosigue pero ya para el aprendizaje del liderazgo interpersonal. Reconoce como primer paso la comunicación efectiva, sobre la base del saber escuchar, el paso siguiente ligado a entregar poder, por tanto el empoderamiento de todas las personas con las cuales trabajamos, un tercer paso sustentado en el trabajo en equipo como la mejor forma de generar sinergia proveniente del trabajo conjunto, y como paso final servicio como arte de servir a nuestros seguidores.

A partir de este tipo de apreciaciones puede entenderse que se reclame, para el caso de las instituciones educativas, que el director y todos quienes se desempeñan en la comunidad educativa, deben convertirse en líderes capaces de potenciar las mejores cualidades y con ello lograr que el recurso más importante de la escuela es que sus alumnos, reciban una formación completa tanto en conocimiento, habilidades, capacidades y valores que la sociedad necesite para que cumplan y afronten los desafíos actuales. No olvidar que la escuela tiene el privilegio de trabajar con el recurso más importante de la sociedad, el recurso humano, que ésta pone en sus manos para que, junto a la familia y otras instituciones, formen al individuo que esta etapa necesita.

#### **4.3. Liderazgo transformacional según Baas**

Según Bryman (1996) “el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia se centra más en dar significado a la tarea. De este modo, la

visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales”.

Bass (1985) manifiesta que “el liderazgo transformadores una superación del transaccional e incluye cuatro componentes: carisma (desarrollar una visión); inspiración (motivar para altas expectativas); consideración individualizada (prestar atención, respeto y responsabilidad a los seguidores); estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques)”.

## V. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	ACTIVIDADES.	FECHA
01	Revisión de Documentos de Gestión. PEI	16/10/17
02	Gestión Institucional	23/10/17
03	Procesos Académicos	30/10/17
04	Servicios de apoyo	6/11/17
05	Proceso de autoevaluación	13/11/17

## VI. ESTRUCTURA DEL MODELO

La sensibilización se logra por medio de la reflexión, y abordar aspectos ocultos o naturalizados en las relaciones de poder entre las personas y grupos sociales.

El modelo se estructura de la siguiente manera:

### 1. Planificación y Valoración

- **Crear el equipo inicial encargado del programa**

El comité de calidad será el responsable del proceso de planificación para el programa de sensibilización docente. La meta principal de este equipo será planificar y organizar la iniciativa mediante la realización de las actividades previstas en esta primera fase.

- **Adoptar un enfoque de mejora continua**

Contribuirá a alcanzar los objetivos de las iniciativas de sensibilización y brindará una plataforma sólida para programas futuros o de seguimiento. Para apoyar un programa de sensibilización es importante llegar a un acuerdo sobre los siguientes principios para el cambio:

*Identificar e involucrar a las principales partes interesadas:* COMITÉ DE CALIDAD – CONSEJO DIRECTIVO - DOCENTES en los procesos de toma de decisiones, planificación, aplicación y evaluación.

- **Obtener el apoyo de la dirección y la financiación necesaria**

Obtener el apoyo del consejo directivo y el patrocinio del programa de sensibilización es probablemente el aspecto más crucial de la iniciativa. Es esencial lograr un consenso entre los responsables de la toma de decisiones sobre la importancia y la oportunidad de financiar y elaborar programas de sensibilización que aportará a la organización en general.

- **Análisis coste/beneficio**

Para que el programa de sensibilización tenga éxito será necesario realizar una solicitud formal de fondos para esta iniciativa. Si la organización ya cuenta con personal con la experiencia necesaria, estas personas deberán asignarse a la iniciativa. De lo contrario, los costes incluirán el salario de un coordinador de calidad así como los gastos derivados del desarrollo, la producción y la distribución de los materiales del programa de sensibilización.

- **Determinar cuáles serán las ventajas del plan de sensibilización docente a fin de obtener el apoyo de la dirección y la financiación necesaria.**

Representar un punto de referencia y un motor para una serie de actividades de sensibilización, formación y educación relacionadas con la autoevaluación para la acreditación, algunas de las cuales ya pueden existir, pero posiblemente deban ser objeto de una mayor coordinación y optimización.

- **Seleccionar el personal y los materiales necesarios para el programa**

En esta fase del proceso es necesario determinar el personal y los materiales necesarios. Un primer paso lógico consiste en comenzar a buscar los recursos necesarios dentro de la propia organización.

- **Preparar el plan de trabajo**

Cuando ya se ha optado cuál será el objetivo del plan y se ha constituido el comité de calidad, se recomienda preparar un plan de trabajo. En esta fase, el plan de trabajo tan sólo abarcará las principales actividades para las que se identificarán los recursos, plazos y etapas.

- **Definir las metas y los objetivos**

A la hora de elaborar un programa de sensibilización es importante empezar por definir lo que se pretende alcanzar, en este caso la autoevaluación con fines de acreditación. Recordar que hasta que los objetos no estén claros, será muy difícil intentar planificar y organizar un programa, y su evaluación resulta totalmente imposible

## **2. Ejecución**

- **Confirmar el equipo encargado del programa**

En la segunda fase, el programa pasa a su etapa de ejecución. Cada uno de los miembros del comité debe desempeñar un papel específico en la aplicación y gestión de la iniciativa. Antes de la puesta en marcha del programa, debe confirmarse el comité que se encargará tanto de la ejecución como de los resultados.

- **Examinar el plan de trabajo del plan de sensibilización docente**

Antes de poner en marcha el plan, ponga al día el plan de trabajo y fije las fases del plan a fin de que éstas se ajusten a las metas y objetivos, así como las necesidades presupuestarias.

## **3. Gestión**

- **Poner en marcha y aplicar el plan de sensibilización docente**



La labor realizada en las etapas anteriores, junto con la de la fase anterior, puede parecer larga y burocrática, pero en este momento todo el tiempo dedicado a determinar los requisitos, diseñar la solución y mejorar los resultados se verá compensado, dado que la ejecución transcurrirá sin problemas y con mayor eficacia.

- **Transmitir las comunicaciones**

El plan de sensibilización docente transmite mensajes a grupos destinatarios seleccionados. Ahora es el momento de aplicar el plan de comunicaciones y dar a conocer lo trabajado tanto en las reuniones de área como de grado. Estos comentarios brindarán una valiosa información que deberá tenerse en cada inicio de actividad.

#### **4. Evaluación**

Como se señala en la fase 1, es posible cuantificar la eficacia de un plan de sensibilización docente y su influencia autoevaluación con fines de acreditación. La aplicación de los cuestionarios antes y después permite evaluar los avances realizados.

Revisar los objetivos del programa, a la vista de los resultados desde el punto de vista de la eficacia. ¿Qué ha logrado el comité de calidad? ¿Se han materializado los beneficios? De ser así, será sin duda motivo de celebración. Si no lo es, ¿qué debe hacerse para lograr los resultados deseados? ¿O es necesario modificar los objetivos? La revisión de los objetivos permite realizar una valoración seria.

Aplicar las conclusiones sacadas. ¿Qué conclusiones pueden aplicarse para incrementar la eficacia y el éxito del programa en el futuro? Lo más importante es aprender de experiencias pasadas, tanto las positivas como las que no lo han sido tanto, y luego poner en práctica lo aprendido.

#### **5. Modificación**

Modificar el programa en caso necesario, las experiencias obtenidas desde la puesta en marcha del programa ofrecen conocimientos e ideas para hacer las

modificaciones necesarias, a fin de conseguir mejores resultados. Puede ser necesario modificar todas y cada una de las actividades y tareas realizadas. La clave consiste en introducir las modificaciones sin perder de vista los objetivos y las metas del programa.

Poner de nuevo en marcha el programa. Ahora que se han introducido modificaciones en el programa sobre la base de las conclusiones sacadas hasta el momento, el siguiente paso consiste en reactivar el programa y llevar a cabo las tareas descritas en la fase 2. Este paso proporciona una oportunidad única para hacer un seguimiento de otros temas o de reforzar aquellos incluidos en etapas anteriores.



# **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

La presente investigación centró su interés en la propuesta de un modelo de programa de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación de la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro” del distrito y provincia de Cajamarca. Para lo cual se planteó como objetivo general: Diseñar el modelo de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro, de Cajamarca-2017, del cual se desprenden objetivos específicos y que se lograron al concluir la investigación.

Con respecto al logro del primer objetivo específico: Diagnosticar las características de gestión académica, estratégica, administrativa y comunidad de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”, se aplicó una encuesta a los estudiantes quienes en su mayoría (52.7%) opinan que las sesiones de aprendizaje se desarrollan contenidos contextualizados, de los cuales se evalúan los aprendizajes previstos (53,6%). También se logró observar que la mayoría de estudiantes refieren que casi siempre los docentes planifican el desarrollo de las sesiones (53.6%) y casi siempre (48.3%) utilizan recursos didácticos en los aprendizajes propuestos. Se logró obtener información de los estudiantes que la institución (en un 33.3%) algunas veces recogen de los estudiantes sobre el desempeño de los docentes (casi siempre 31.9%) lo que sumados dan un porcentaje de 65.2% lo que constituye un alto porcentaje que la dirección no realiza una debida supervisión del desempeño de sus docentes. De igual manera la mayoría de los estudiantes opinan que la dirección descuida la implementación de Internet, biblioteca y laboratorios, básicos para desarrollar aprendizajes significativos actualizados.

Referente a la encuesta aplicada a los docentes, se encontró que el nivel de liderazgo que tiene el director es regular a deficiente (76,7%). El nivel de gestión de personal por parte del directos también se encuentra en regular y deficiente (73.3%). Con respecto al nivel de cultura organizacional el 66.7% de docentes opinan que es de regular a deficiente. Para el 70% de docente responden que el nivel de calidad de gestión de los recursos es de regular a deficiente (46.7% y 23.3% respectivamente). Sobre la calidad de los procesos también se observa un

alto porcentaje de docentes que opinan de regular y deficiente (70%) la gestión que realiza el director en este aspecto.

Referente a la encuesta a los padres de familia, se tiene que el 70% de ellos opinan que en la institución algunas veces y nunca les preguntan sobre las necesidades de aprendizaje que tienen los estudiantes. Del mismo modo los padres (50%) opinan que algunas veces y nunca se les da a conocer sobre la misión, visión, valores y PEI (90%) que rige a la institución y los planes para mejorarla. Se da cuenta también de los padres de familia (60%) en que el director no toma en cuenta a la APAFA para la toma de decisiones en bien de la institución. Sobre el PEI, el Ministerio de Educación (2009) refiere que “el PEI contiene procedimientos y herramientas que facilitan la planificación para los próximos tres años de la institución educativa, la elaboración participativa del documento, así como su implementación orientada al logro de resultados de la IE” por lo que al no convocarse a los actores en la elaboración de este documento institucional, la dirección no estaría cumpliendo con la normatividad vigente. Pues se requieren el liderazgo del director para convocar y sensibilizar a la comunidad educativa respecto al rol que corresponde a cada uno de sus miembros en la elaboración del documento y la importancia de contar con el PEI para el funcionamiento de la IE. (Ministerio de Educación, 2009)

Con respecto al logro del segundo objetivo específico: Establecer las teorías que fundamentan el modelo de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación en la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” se considera a la teoría de Maslow, puesto que es fundamental considerar las necesidades humanas en los contextos laborales, actuar significaría tomar decisiones adecuadas para la resolución de discrepancias entre los miembros de la comunidad educativa. Por su parte Carl Roger (1977) refiere que “el ser humano nace con una tendencia realizadora que, si la infancia no la estropea, puede dar como resultado una persona plena: abierta a nuevas experiencias, reflexiva, espontánea y que valora a otros y a sí mismo. La persona inadaptada tendría rasgos opuestos: cerrada, rígida y despreciativa de sí mismo y de los demás”. Según David Fishman (2000) menciona que el director y todos quienes se desempeñan en la comunidad educativa, deben convertirse en líderes capaces de potenciar las mejores

cualidades y con ello lograr que el recurso más importante de la escuela es que sus alumnos, reciban una formación completa tanto en conocimiento, habilidades, capacidades y valores que la sociedad necesite para que cumplan y afronten los desafíos actuales.

Con respecto al logro del tercer objetivo específico: Proponer un modelo de sensibilización de acuerdo a los estándares de calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeiro” se tiene a Aguerrondo (2005) quien menciona que “reconocer la calidad de un sistema educativo implica un ineludible compromiso profesional bajo dos propósitos: primero para tomar decisiones que se orienten a mejorar la calidad de un sistema concreto y segundo para realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permita tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educacionales”.

Ante ello podríamos señalar que calidad educativa responde a la percepción del actor con respecto al servicio, así como también se basa en la utilidad social, desarrollo humano, de bienestar y de sociedad, contribuyendo a la reflexión.

Uno de los procesos de evaluación que señala esta Ley del SINEACE N° 28740, para el mejoramiento de la calidad educativa es la autoevaluación de la gestión pedagógica institucional y administrativa, que está a cargo de los propios actores de la institución educativa, siendo ella un requisito fundamental e indispensable de todo el proceso de acreditación.

# **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**



## CONCLUSIONES

Los resultados del diagnóstico nos permiten afirmar que los docentes de la Institución Educativa Ramón Ribeyro presentan un nivel de sensibilización regular a bajo y también con menor frecuencia ocurre el nivel alto, en la preparación para el aprendizaje, enseñanza, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad, y en el desempeño docente.

La aplicación y los resultados del cuestionario a los actores de la institución educativa “Julio Ramón Ribeyro” permitió proponer el Modelo de programa de sensibilización, que se define como el conjunto de actividades organizadas para generar la sensibilización, con mejoras al proceso de autoevaluación institucional.

Al aplicar el cuestionario a los docentes, estudiantes y padres de familia sobre la gestión académica, gestión estratégica, gestión administrativa y gestión de comunidad se encontró en la categoría casi siempre y algunas veces ubicándolo en el nivel regular – alta. Se detectaron algunas variables que representan debilidades de la gestión educativa, pero que serán fortalecidas con el Modelo de Programa de sensibilización para fortalecer la autoevaluación y enmarcar acciones de mejora.

Los resultados mostrados en tablas y gráficas, nos permiten apreciar que los niveles de participación en la gestión académica, gestión estratégica, gestión administrativa y gestión de comunidad, por lo tanto, podemos afirmar con un 95% de confianza que el Modelo de Programa de sensibilización fortalecerá significativamente la autoevaluación de la institución con fines de acreditación.

## **SUGERENCIAS**

Al Director de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca implemente el Programa de sensibilización para fortalecer el proceso de autoevaluación para fortalecer la gestión educativa.

A la Asociación de Padres de Familia de la I.E “Julio Ramón Ribeyro” proponga a la Asamblea de Padres el financiamiento del Programa de Sensibilización, con el propósito de mejorar la gestión de los aprendizajes en los estudiantes.

Se sugiere a la UGEL de Cajamarca que implemente capacitaciones por de sensibilización en autoevaluación para fortalecer el desempeño docente, incluyendo las dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Se sugiere a las municipalidades Provincial de Cajamarca, a través de su programa de Educación y Cultura, coordinar con la dependencia educativa UGEL, a fin de que los docentes capacitados se proyecten a la comunidad.

Se sugiere a los docentes que se auto capaciten en los cuatro dominios: Sensibilización. Autoevaluación, Acreditación y Planes de Mejora.

## REFERENCIAS

- Aguirre, V y otros. (2008). *Estrategias para el desarrollo de las universidades del Perú*: ANR.
- ANR (2008). *Propuestas para mejorar la competitividad de la universidad peruana*. Dirección General de Desarrollo Académico y Capacitación, Lima.
- Berlinches, A. (2003). *Calidad. Las nuevas ISO 9000:2000. Sistemas de gestión de calidad*. Madrid: Thompson Paraninfo.
- Brito, F. (2010), *Estudio y Aplicación del Modelo de Autoevaluación con fines de Acreditación establecido por el CONEA para el Instituto Tecnológico Superior "Misael Acosta Solís"*, Ecuador.
- Calivá, J.(s/f). *Evaluación externa: cinco pasos básicos para su implementación*. Perú. Sede Central – Oficina IICA.
- Campos (2012) "Autoevaluación de una institución educativa de la región Callao". Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad San Ignacio De Loyola. Perú
- Crosby, P (1996). *La Calidad no Cuesta*. McGraw-Hill.
- Deming, E.(1989).*Calidad y Productividad. La salida de la crisis*. Ed. Díaz Santo.
- De la Rosa (2012)** "Expectativas y realidades de la acreditación de la carrera de Trabajo Social a nivel de licenciatura: Escuela de Trabajo Social Campus Central, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Díaz (2017) *Calidad de la Gestión Educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana del distrito de Iquitos*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

- Drucker F (1995) *La Gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. 6ª. ed., 5ª.
- Espinoza (2014) *Desempeño docente y calidad educativa en las Facultades de Ingeniería del Perú*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Fayol, H. (1916) *Teoría Clásica de la Administración*
- Feigenbaum, A. (1991). *Total Quality Control. USA: McGraw-Hill Inc. Third Edition Revised.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill.
- Hernández, K. (2011) *Sistema de gestión de calidad en instituciones públicas de educación superior. Estudio comparativo Universidad Nacional de Colombia. Colombia.*
- IPEBA (2011) *¿Qué Y Cómo Evaluamos La Gestión De La Institución Educativa? Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*
- Ishikawa, K. (1994). *¿Qué es el control total de calidad? La modalidad japonesa*. Colombia: Editorial Norma.
- lafrancesco, G. (2004). *Acreditación de los Centros Educativos. Autoevaluación y Autorregulación*. Bogotá D.C. Colombia: Gemines.
- Ley General de la Educación, 28044 (República del Perú 28 de julio de 2003).
- Juran, J. (1993). *Manual de Control de la Calidad*. España: Edición Mc Graw.
- Mena (2017)** *El Rol del Director en la gestión de conflictos en el marco del buen desempeño del Directivo. Estudio aplicado a los directores de las Instituciones Educativas del ámbito de la Ugel La Unión. Universidad de Piura*
- Ministerio de Educación (2007) *Proyecto Educativo Nacional*
- Ministerio de Educación Nacional (2003) *Manual de Desempeño Docente*.

- Müller, E (1999). *Cultura de la calidad del servicio*, México. Editorial Trillas.
- Petrella, C. (2007) “*Aportes del enfoque sistémico a la comprensión de la realidad*”
- Real academia española. (1995). *Diccionario de la lengua española*. Madrid.
- Red universitaria de evaluación de la calidad. (2006). *Evaluación de la calidad de la educación superior: un modelo de autoevaluación institucional*. España: Rueca.
- Salas, I. (2013). La acreditación de la calidad educativa y la percepción de su impacto en la gestión académica: el caso de una institución del sector no universitario en México
- Salgado, E. (2006). *Manual de Docencia Universitaria: Introducción al constructivismo en la educación superior*. San José, Costa Rica: ULACIT.
- Sánchez, M. (2006). *Guía para elaborar una tesis*. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Salvatierra (2015) Modelo de evaluación institucional, basado en el modelo de excelencia EFQM para valorar la calidad de la gestión en la Institución Educativa N° 80313 “Víctor Raúl Haya de la Torre” de Huayobamba. Universidad Nacional de Trujillo, Perú
- Santrock, J. W. (2001). *Psicología de la educación*. México D. F., México: Mc Graw gill.
- Shunk, D. (1997). *Teorías del aprendizaje* (2º ed.). México D. F., México: Prentice Hall.
- Silva, O. (2008). *Formación Académico Profesional del Sociólogo y su inserción en el contexto social*. Tesis, Universidad Nacional de Cajamarca, Escuela de Post Grado, Cajamarca
- Senlle, A. (1992). *Calidad y Liderazgo Gestión 2000*.
- Stephen, P. (2004) *Comportamiento organizacional*. PEARSON Educación.
- Taguchi, G.(1999). *Quality Engineering in Production Systems*”, Elsayed, Elsayed

Torres, R. (2005). *Hacia un modelo de evaluación de desempeño docente en Honduras*. (Tesis de Maestría publicada). Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazan”

UNESCO. (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción.

UNESCO (2006), *Evaluación de desempeño docente y carrera profesional docente*.

Yacuzzi, E, (2008). El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación. Recuperado de: [http://www.automark.com.mx/MYRNA\\_estudiosdecaso.pdf](http://www.automark.com.mx/MYRNA_estudiosdecaso.pdf)

# **ANEXOS**



PERÚ

Ministerio  
de Educación



## PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE UN COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN DE LA CALIDAD

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1.	Institución Educativa	: Julio Ramón Ribeyro
1.2.	Nivel	: Educación Secundaria
1.3.	Ubicación	: Centro Poblado La Paccha
1.3.1.	Dirección	: Av. San Martín de Porres 2462
1.3.2.	Distrito	: Cajamarca
1.3.3.	Provincia	: Cajamarca
1.3.4.	Región	: Cajamarca
1.6.	Comisión autoevaluación	:
1.6.1.	Director	: Mg. César Albino Idrogo Mires
1.6.2.	Representante de los docentes	: Mg. Jesús A. Quispe Malimba
1.6.3.	Representante de personal auxiliar	: Prof. Jhony Daniel Saenz Pretell
1.6.4.	Representante de estudiantes	: Mónica Gianella Correa Marín
1.6.5.	Representante de Administrativos	: Rosa Maribel Galarreta Villegas
1.6.6.	Representante de PP.FF.	: Victoria Ana Arrelucea Acosta

### II. FUNDAMENTACIÓN

El presente plan de autoevaluación se sustenta en los siguientes documentos normativos:

- Constitución Política del Perú.
- Ley General de Educación No 28044, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo No 011-2012-ED.
- Ley de la Reforma Magisterial No 29944 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo No 044-2013-ED.
- Ley No 28628, Ley que regula la participación de las asociaciones de los padres de familia en las instituciones públicas.
- Resolución Ministerial No 0234-2005-ED, aprueba la Directiva No 044-VMGP-2005 evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de educación básica regular.
- Ley No 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).



### **III. JUSTIFICACIÓN**

El presente Plan de Autoevaluación se justifica porque cuando se habla de Proceso de Autoevaluación nos estamos refiriendo a hacer las cosas bien, para que se cumplan los objetivos, satisfacer necesidades, hacer algo útil, etc., pero cuando estamos hablando de aplicarlo a nuestra institución educativa donde laboramos es habitual encontrarnos con muchas cuestiones que nos provocan una inercia no sólo a su implantación, sino hasta a iniciar esfuerzos en ello. No obstante, es algo que sí podemos hacer en la medida en que nos identifiquemos con la institución, y si es así, por qué no unimos y ponemos en acción nuestros esfuerzos para que el conjunto de nuestra institución sea la beneficiada. En este sentido no nos vamos a centrar sólo en la calidad de la enseñanza, bien entendido que en esa dirección irán los mayores esfuerzos puesto que conseguirla es el objetivo principal de la institución y es el proceso más importante de los que ocurren dentro del mismo, sino que el Proceso de Autoevaluación va más allá y abarca a todas las actividades y a todas las personas que tenemos algo que ver, algo que decir, dentro del I.E. Julio Ramón Ribeyro. Para ello es necesario un acuerdo unánime entre todos los agentes de la institución cuyo norte sea la Acreditación Institucional, que permita a través de la formación de un Comité, que la Institución desarrolle procesos participativos y permanentes de Planeación u autorregulación que permitan orientar los objetivos, planes y proyectos, en forma coherente en concordancia con la Misión, Visión y el Proyecto Educativo Institucional.

### **IV. OBJETIVOS**

#### **4.1. General**

Elaboración e implementación de un Plan de Gestión de la Calidad con fines de Acreditación de la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro” de Cajamarca.

#### **4.2. Específicos**

- a. Planificar, implementar un Plan de Gestión de la Calidad que promueva, oriente y evalúe los procesos de mejora continua.

- b. Realizar un diagnóstico sobre la Gestión de la Calidad, con la finalidad de identificar los procesos de planeación y auto regulación que viene realizando la institución para promover cambios que garanticen un servicio de calidad.
- c. Optimizar los servicios pedagógicos, administrativos y de gestión en base a los componentes.
- d. Organizar actividades en base a capacitaciones que promuevan la gestión de la calidad.
- e. Concientizar al personal docente, administrativo y estudiantes de la pertinencia e importancia de la Gestión de la Calidad en la buena y logro de objetivos institucionales.
- f. Evaluar las actividades del Plan de Gestión de la Calidad para establecer los respectivos Planes de Mejora.

## V. ALCANCE

El presente Plan tiene como alcance al Personal Directivo, Docente, estudiantes y padres de familia de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”, rumbo a la acreditación.

## VI. ETAPAS

El presente Plan cuenta con cuatro etapas: Planificación, Diseño, implementación y seguimiento y control.

### 6.3. Etapa de Planificación.

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	TIEMPO	INDICADORES
Formación del Equipo responsable del Plan de Gestión de la Calidad	Planificación de un Plan de Gestión de la calidad en la I.E. “Julio Ramón Ribeyro ”	<b>Humanos:</b> -Dirección de APAFA	Octubre 2017	Resolución Directoral de conformación del Comité de Gestión de la Calidad
Realizar un diagnóstico situacional sobre la Gestión de la Calidad que conlleve a una autoevaluación de los procesos de calidad institucional		<b>Materiales</b> -PC -Impresora de escritorio - Útiles de reuniones	Octubre 2017	Informe del diagnóstico sobre la gestión de la calidad
Elaboración y Aprobación del Plan de Gestión		De Infraestructura - Sala de Reuniones (Biblioteca)	Octubre 2017	R.D de Aprobación del Plan de

de la Calidad		Institucional)		Gestión de la Calidad
Implementación de Equipos de Trabajo en las áreas Pedagógicas, administrativas y de Gestión para orientar los planes de mejora			Octubre 2017	Número de equipos de trabajo
Planificación de la difusión de actividades en función de la calidad educativa.			Octubre 2017	Plan de difusión

#### 6.4. Etapas del Diseño

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	TIEMPO	INDICADORES
Diseño del Modelo del Plan para la Formación del Comité de Calidad en la I.E. Julio Ramón Ribeyro	Diseño del Plan de Gestión de la calidad en la I.E. Julio Ramón Ribeyro	<b>Humanos:</b> -Dirección General -Coordinador del Plan de Mejora - Pdte. APAFA	Octubre 2017	Modelo del diseño general del Plan de Acción
Coordinación con docentes para diseñar actividades relacionadas con la Gestión de la Calidad Educativa en la institución.		<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio - Actas de reuniones	Octubre Noviembre 2017	Plan de diseño elaborado
Diseño de un Plan para la difusión de actividades relacionadas con la calidad institucional.		De Infraestructura - Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)	Octubre Noviembre 2017	Reuniones de coordinación con los equipos de trabajo -Informes de cada equipo de trabajo
Diseño de un Plan para la evaluación de los productos y actividades relacionadas con la Calidad		-	Octubre Noviembre 2017	Material elaborado  Guía y fichas de instrumentos de evaluación

## 6.5. Etapas de Implementación

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	TIEMPO	INDICADORES
Implementación en la formación de Equipos que orienten los objetivos y planes institucionales	Diseño del Plan de	<b>Humanos:</b> - <b>Humanos:</b> -Dirección General -Coordinador del Plan de Mejora -Pde. APAFA	Noviembre Diciembre 2017	Modelo elaborado
Desarrollo de estrategias para fortalecer el trabajo de equipos en función de la gestión de la calidad	Gestión de la calidad en la I.E. Julio Ramón Ribeyro	<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio - Actas de reuniones	Noviembre Diciembre 2017	Número de estrategias desarrolladas
Desarrollo de actividades relacionadas a la gestión de la calidad	Implementación del Plan de Calidad la I.E. Julio Ramón Ribeyro	De Infraestructura - Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)		Número de actividades desarrolladas por los equipos
Elaboración de encuestas para verificar los logros de los procesos participativos y permanentes en función de los objetivos institucionales				Número de Encuestas elaboradas para analizar los logros institucionales

## 6.6. Etapas de Seguimiento y Control

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	TIEMPO	INDICADORES
Seguimiento y control de las actividades planificadas por los grupos de trabajo en relación a la gestión de la calidad		<b>Humanos:</b> -Dirección General -Coordinador del Plan de Mejora - Pde. APAFA		Número de acciones de seguimiento y control
Aplicación de encuestas para analizar los logros de los trabajos en equipo basados en la calidad	Evaluación de las actividades realizadas por el Comité de Gestión de la	<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio	Noviembre - Diciembre 2017	Número de encuestas realizadas en relación del trabajo de equipos

Análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas	calidad	- Actas de reuniones		Resultados analizados y procesados
Evaluación semestral de la implementación del Plan		De Infraestructura		Número de informes realizados
		- Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)		

## VII. PRESUPUESTO

RUBROS	Unidad	Cantidad	Costo Unitario En S/.	Costo Total S/.
Papel bond	millar	1/2	10,00	10,00
Papel sabana	millar	1/4	0,15	37,50
Plumones gruesos	caja	01	10,00	10,00
Plumones acrílicos	caja	1/2	30,00	30,00
TOTAL				87,50

## VII. RECURSOS

Los recursos para la elaboración de los instrumentos son proporcionados por la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro”.

## VIII. FINANCIAMIENTO

El financiamiento estará dado por la Asociación de Padres de Familia de la Institución Educativa “Julio Ramón Ribeyro”.

Cajamarca, 2 de Octubre del 2017

---

Mg. Jesús A. Quispe Malimba  
Coordinador

---

Mg. Nely Marly Díaz Culquechicón  
Integrante

### CUESTIONARIO A ESTUDIANTES

**Estimado estudiante:**

El presente instrumento tiene como objetivo reunir información respecto a la gestión de los procesos académicos en la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”.

**INSTRUCCIONES**

Marque su preferencia con una **X** en la columna correspondiente. Cada una de las alternativas, significan lo siguiente:

0. Nunca            1. Algunas veces    2. Casi siempre    3. Siempre

N°	ITEM	N	AV	CS	S
		0	1	2	3
	<b>DIMENSION PROCESOS ACADÉMICOS, FACOT: ENSEÑANZA APRENDIZAJE - ESTANDAR: CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS</b>				
1	Las sesiones de aprendizaje presentan una secuencia didáctica que propicia el desarrollo de los aprendizajes propuestos en los sílabos				
2	En las sesiones de aprendizaje se desarrollan contenidos contextualizados de la realidad local, regional y nacional				
3	En las sesiones se evalúan los aprendizajes previstos				
4	Las situaciones de enseñanza aprendizaje favorecen el desarrollo de aprendizajes en concordancia con el DCN				
5	Las sesiones de aprendizaje que desarrollan los docentes se evidencia que son planificadas				
6	Las sesiones de aprendizaje consideran recursos didácticos pertinentes a los aprendizajes propuestos				
7	Las sesiones son secuenciadas y favorecen los aprendizajes previstos en el área.				
8	Los temas de las sesiones de aprendizaje son registrados en los partes de clase				
	<b>DIMENSIÓN PROCESOS ACADÉMICOS - FACTOR: ENSEÑANZA - APREDIZAJE - ESTANDAR: CONSISTENCIA METODOLÓGICA</b>				
10	La metodología utilizada por los docentes es apropiada y facilita el aprendizaje de los contenidos de área				
11	La secuencia didáctica utilizada por los docentes propicia el protagonismo de los estudiantes en el aprendizaje de los contenidos y competencias previstas en las áreas				
12	Dependiendo de los contenidos a desarrollar en las áreas, los docentes varían y adecuan las estrategias metodológicas				
13	En el desarrollo de la sesión de aprendizaje los docentes				

	recogen los saberes previos de los estudiantes en relación a los contenidos trabajados				
<b>14</b>	Los docentes utilizan oportuna y adecuadamente diversos materiales educativos para facilitar el aprendizaje de los contenidos del área				
<b>15</b>	La institución recoge la opinión de los estudiantes con relación al desempeño de los docentes con el fin de mejorar el servicio educativo				
	<b>AUTOAPRENDIZAJE</b>				
<b>17</b>	Los docentes fomentan la reflexión crítica orientada a nuevos aprendizajes				
<b>18</b>	Los docentes utilizan guías o instructivos que favorecen el autoaprendizaje				
<b>19</b>	La institución implementa recursos (internet) y espacios (biblioteca, laboratorio) que favorecen el autoaprendizaje				
<b>20</b>	Los docentes orientan la dosificación del tiempo y la aplicación de estrategias para mejorar su rendimiento académico				
	<b>EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>				
<b>21</b>	Los docentes planifican la evaluación de los aprendizajes				
<b>22</b>	La evaluación que realizan los docentes en el proceso de enseñanza -aprendizaje sirve para hacer una retroalimentación oportuna				
<b>23</b>	Los docentes evalúan los desempeños haciendo uso de diversos instrumentos de evaluación, procurando una evaluación integral (conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas).				
<b>24</b>	Los docentes comunican los resultados de las evaluaciones en el momento oportuno y explica los aspectos donde se han presentado el mayor número de dificultades				

GRACIAS

**CUESTIONARIO A DOCENTES**

**Estimado docente:**

El presente instrumento tiene como objetivo reunir información respecto a la gestión de los procesos académicos en la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"

**INSTRUCCIONES**

Marque su preferencia con una **X** en la columna correspondiente. Cada una de las alternativas, significan lo siguiente:

1. Nunca      1.Algunas veces    2. Casi siempre    3. Siempre

N°	ITEM	N	AV	CS	S
		0	1	2	3
1	Nivel de liderazgo, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
2	Nivel de la Gestión de Personal, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
3	Nivel de logro de los resultados planificados del director, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
4	Nivel de cultura organizacional que conlleve a la excelencia académica				
5	Nivel de calidad de gestión de los recursos, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
6	Nivel de calidad de gestión de los procesos, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
7	Nivel de satisfacción de la gestión, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
8	Nivel de calidad de la gestión de los resultados institucionales, según los docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
9	Nivel de participación en reuniones de trabajo en equipo, según docentes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro				
10	Consideras que el clima del trabajo en grupo es el adecuado para favorecer una comunicación libre y espontánea entre todos sus miembros				
11	Consideras que el trabajo en equipo puede significar mejoras en tu formación personal y profesional				
12	Recibe capacitación antes, durante y después del año lectivo				
13	Consideras que las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño				



### CUESTIONARIO A PADRES DE FAMILIA

**Estimado padre de familia:**

El presente instrumento tiene como objetivo reunir información respecto a la gestión en la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"

**INSTRUCCIONES**

Marque su preferencia con una **X** en la columna correspondiente. Cada una de las alternativas, significan lo siguiente:

2. Nunca      1. Algunas veces      2. Casi siempre      3. Siempre

N°	ITEM	N	AV	CS	S
		0	1	2	3
1	En la Institución Educativa le preguntan acerca de las necesidades de aprendizaje de sus hijos				
2	El Director da a conocer lo que pretende la I.E. a corto y mediano plazo (Misión, visión y valores)				
3	El director informa a los PP.FF. de los planes que tiene para mejorar la I.E. (política de calidad)				
4	El director toma buenas decisiones para resolver los problemas que surgen en la I.E.				
5	El director toma en cuenta las opiniones de la APAFA para tomar decisiones				
6	El director favorece la colaboración de los PP.FF en la organización de actividades.				
7	El director promueve actividades diferentes que ayudan a que la I.E. mejore				
8	La Asociación de PP.FF. ha participado en la elaboración del PEI				
9	Le gusta cómo le enseña el profesor a su hijo				
10	Esta de acuerdo con la manera en que la I.E. le informa como va su hijo				
11	Se siente satisfecho con la disciplina y el cumplimiento del reglamento escolar				
12	La I.E. tiene más servicios que otras cercanas (servicios como: clases de inglés, computación, música, baile; psicólogo, médico, y otros).				

<b>13</b>	Se siente satisfecho con las actividades extraescolares (visitas a museos, excursiones, visita a escuelas y otras) que organiza la I.E. para sus hijos				
<b>14</b>	La I.E. le informa frecuentemente cómo utiliza los recursos (económicos, materiales y otros)				
<b>15</b>	Con la participación del director se han obtenido recursos adicionales (libros, muebles para los salones de clase, computadoras, videos, materiales de construcción, otros) para la escuela				

**Gracias**

## VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTOS


1. NOMBRE DEL JUEZ(A)		JOHN WILLIAM CAJAN ALCANTARA
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN EDUCACIÓN
	ESPECIALIDAD	FÍSICA Y MATEMÁTICA
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)	30 AÑOS
	CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA INSTITUCIÓN	DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DOCENTE ISEP "SAGRADO CORAZON DE JESUS"
	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	DNI N° 16536923
TITULO: MODELO DE UN PROGRAMA DE SENSIBILIZACION PARA FORTALECER EL PROCESO DE AUTOEVALUACION DE LA I.E. JULIO RAMON RIBEYRO DE CAJAMARCA 2017		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
	NOMBRE	Mg. JESUS ANTONIO QUISPE MALIMBA Mg. NELY MARLY DÍAZ CULQUECHICÓN
	DOCTORADO EN	EDUCACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO		CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:** Lee cuidadosamente cada enunciado y selecciona una opción de repuesta, marca con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a tu respuesta. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:  
 MA: Muy Adecuado      BA: Bastante Adecuado      A: Adecuado      PA: Poco adecuado      NA: No Adecuado

CRITERIO	INDICADOR	MA	BA	A	PA	NA
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	X				
OBJETIVIDAD	Está expresado e conductas observables		X			
ACTUALIZACION	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica	X				

<b>SUFICIENCIA</b>	<b>Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos</b>	<b>X</b>				
<b>INTENCIONALIDAD</b>	<b>Es adecuado para evaluar la gestión del talento humano y satisfacción laboral</b>	<b>X</b>				
<b>CONSISTENCIA</b>	<b>Está basado en aspectos teóricos científicos</b>	<b>X</b>				
<b>COHERENCIA</b>	<b>Entre variables, indicadores e ítems</b>	<b>X</b>				
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>La estrategia responde al propósito de la investigación</b>	<b>X</b>				
<b>PERTINENCIA</b>	<b>El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado</b>		<b>X</b>			
<b>TOTAL PUNTAJE</b>						

Chiclayo, 02 de Octubre del 2017



**Dr. John William Caján Alcántara**  
CIP. N° 192264 - CPP. N° 278925

## VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTOS

<b>5. NOMBRE DEL JUEZ(A)</b>		<b>SOFÍA TOMAYO PALACIOS</b>
<b>6.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	<b>LICENCIADO EN EDUCACIÓN</b>
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	<b>32 AÑOS</b>
	<b>CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA INSTITUCIÓN</b>	<b>DOCENTE UNIVERSIDAD DE CHICLAYO DOCENTE ISEP "SAGRADO CORAZON DE JESUS"</b>
	<b>DOCUMENTO DE IDENTIDAD</b>	<b>DNI N° 33340046</b>
<b>TITULO: MODELO DE UN PROGRAMA DE SENSIBILIZACION PARA FORTALECER EL PROCESO DE AUTOEVALUACION DE LA I.E. JULIO RAMON RIBEYRO DE CAJAMARCA 2017</b>		
<b>7. DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
	<b>NOMBRE</b>	<b>Mg. JESUS ANTONIO QUISPE MALIMBA Mg. NELY MARLY DÍAZ CULQUECHICÓN</b>
	<b>DOCTORADO EN</b>	<b>EDUCACION</b>
<b>8. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	<b>CUESTIONARIO</b>	


**INSTRUCCIONES:** Lee cuidadosamente cada enunciado y selecciona una opción de respuesta, marca con un aspa (X) en el recuadro que corresponda a tu respuesta. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA: Muy Adecuado      BA: Bastante Adecuado      A: Adecuado      PA: Poco adecuado      NA: No Adecuado

CRITERIO	INDICADOR	MA	BA	A	PA	NA
<b>CLARIDAD</b>	<b>Está formulado con lenguaje apropiado</b>	<b>X</b>				
<b>OBJETIVIDAD</b>	<b>Está expresado en conductas observables</b>		<b>X</b>			
<b>ACTUALIZACION</b>	<b>Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología</b>	<b>X</b>				
<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>Está organizado en forma lógica</b>	<b>X</b>				

<b>SUFICIENCIA</b>	<b>Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos</b>	<b>X</b>				
<b>INTENCIONALIDAD</b>	<b>Es adecuado para evaluar la gestión del talento humano y satisfacción laboral</b>	<b>X</b>				
<b>CONSISTENCIA</b>	<b>Está basado en aspectos teóricos científicos</b>	<b>X</b>				
<b>COHERENCIA</b>	<b>Entre variables, indicadores e ítems</b>	<b>X</b>				
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>La estrategia responde al propósito de la investigación</b>	<b>X</b>				
<b>PERTINENCIA</b>	<b>El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado</b>		<b>X</b>			
<b>TOTAL PUNTAJE</b>						

Chiclayo, 02 de Octubre del 2017




---

Dr. SOFÍA TAMAYO PALACIOS  
DNI N° 33340046



PERÚ

Ministerio  
de Educación



## PLAN DE SUPERVISIÓN Y MONITOREO

### I. DATOS REFERENCIALES

- |      |                       |   |                               |
|------|-----------------------|---|-------------------------------|
| 1.1. | Institución Educativa | : | Julio Ramón Ribeyro           |
| 1.2. | Nivel                 | : | Educación Secundaria          |
| 1.3. | Ubicación             | : | Centro Poblado La Paccha      |
|      | 1.3.1. Dirección      | : | Av. San Martín de Porres 2462 |
|      | 1.3.2. Distrito       | : | Cajamarca                     |
|      | 1.3.3. Provincia      | : | Cajamarca                     |
|      | 1.3.4. Región         | : | Cajamarca                     |

### 2. FUNDAMENTACIÓN

La supervisión y monitoreo es un proceso permanente de recojo de información, análisis e interpretación para la toma de decisiones oportunas para mejorar el servicio educativo. La supervisión académica supone siempre animación, orientación, acompañamiento, seguimiento y asesoría respecto a las prácticas pedagógicas. Debe darse en un clima de diálogo, lealtad, corresponsabilidad y respeto que permitan la vivencia de valores en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional y el Marco del Buen Desempeño Docente.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Mejorar el desempeño docente a partir de la supervisión, monitoreo de las prácticas pedagógicas y la oportuna orientación pedagógica para garantizar una formación integral de los estudiantes de la I.E. Julio Ramón Ribeyro.

#### 3.2. Objetivos Específicos:

- Supervisar el desempeño docente para optimizar el servicio educativo en la I.E. Julio Ramón Ribeyro

- Mejorar el desempeño de los formadores propiciando condiciones adecuadas para que optimicen su labor profesional, mediante eventos de capacitación, reuniones de trabajo y otros.
- Verificar el desarrollo de los criterios de desempeño y contenidos en las programaciones de los docentes.

**4. ALCANCES:**

- Docentes
- Estudiantes

**5. ACTIVIDADES A MONITOREAR:**

Planificación de programaciones curriculares.	<p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elabora sus programaciones curriculares con coherencia interna y pertinente con el contexto.</li> <li>➤ Contiene todos los datos generales.</li> <li>➤ Presenta la finalidad del área y plantea la transversalidad.</li> <li>➤ Diversifica los contenidos de acuerdo al contexto regional o local, características de los estudiantes y las condiciones del aprendizaje.</li> <li>➤ Incluye lecturas y direcciones electrónicas que orientan el autoaprendizaje.</li> <li>➤ Propone metodologías articuladoras e integradoras.</li> <li>➤ Precisa los criterios de desempeño, indicadores e instrumentos de evaluación.</li> <li>➤ Presenta la bibliografía con los datos requeridos en orden alfabético de acuerdo a las normas APA.</li> </ul>
Observación de la sesión de clases	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recupera los saberes y/o experiencias previas.</li> <li>➤ Incorpora los saberes previos en el tratamiento del tema.</li> <li>➤ Maneja el conflicto y el error.</li> <li>➤ Establece relaciones de los nuevos conocimientos con temas anteriores, temas de otras áreas y el entorno.</li> <li>➤ Utiliza estrategias adecuadas orientadas al trabajo individual y grupal.</li> <li>➤ Orienta la búsqueda de la información en fuentes convencionales y virtuales.</li> <li>➤ Interviene adecuadamente en el proceso de construcción de nuevos conocimientos.</li> <li>➤ Demuestra dominio de tema.</li> <li>➤ Promueve el cierre de aprendizajes (sistematización de contenidos)</li> <li>➤ Realiza la evaluación adecuada de la estrategia utilizada.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promueve la formación y/o desarrollo de capacidades y actitudes.</li> </ul>
Medios materiales educativos y	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utiliza, adapta material educativo o los elabora con recursos de la zona.</li> <li>➤ Los medios y materiales educativos responden a la capacidad propuesta.</li> <li>➤ Los medios y materiales educativos facilitan el desarrollo de capacidades y/o construcción del aprendizaje.</li> <li>➤ Utiliza tecnologías de la información y la comunicación para potenciar los aprendizajes (medios audiovisuales, plataforma virtual, blog, etc.).</li> </ul>

## 6. CONTROL DE VISITAS A DOCENTES

Nº ORD	APELLIDOS Y NOMBRES	VISITAS PRIMER BIMESTRE					
		PRIMER A VISITA	AULA DE OBSERVACIÓN	RESPONSABLE DEL MONITOREO	SEGUNDA VISITA	AULA DE OBSERVACIÓN	RESPONSABLE DEL MONITOREO
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.							
21.							
22.							
23.							
24.							
25.							
26.							
27.							
28.							

## 7. ESTRATEGIAS:

- Se planteará el plan de supervisión y monitoreo para su análisis, a fin de que alcance el consenso para su aprobación participativa.
- Se tomará en cuenta para una supervisión integral que visualice todos los actores y procesos.

- Se buscará la participación de los estudiantes en la capacidad de asumir responsabilidades y protagonismo en su proceso de aprendizaje.
- Se invitará al docente a una reflexión y procesos metacognitivos de su práctica docente.
- Los momentos del monitoreo y acompañamiento tendrán las siguientes características:

#### 1. Visitas al aula de clases.

##### ➤ **Entrevista individual con el docente**

Es necesario conversar con el docente para explicarle cómo funciona el monitoreo y cuál es su finalidad.

##### ➤ **Observación del docente en clase**

La observación se realiza a través de visitas en las cuales se recoge la información directa del trabajo del docente, se analiza e interpreta dichos datos.

#### 2. ACOMPAÑAMIENTO

##### ➤ **Entrevista individual con el formador**

Se dialoga con el docente para brindarle asesoramiento en relación a aquellos aspectos en los cuales puede mejorar.

##### ➤ **Nueva visita en clase**

Se verifica si el docente ha superado las deficiencias observadas. La eficiencia de la supervisión debe traducirse en un mejoramiento del desempeño del docente.

##### ➤ **Nueva entrevista con el maestro**

Se retroalimenta nuevamente el trabajo del maestro a través de un diálogo bilateral que siempre debe ser amistoso y alturado.

- El monitoreo será de dos maneras o formas:

**Opinadas:** Respondiendo a un rol previamente establecido y conocido por los involucrados.

**Inopinadas:** Será en el momento que los encargados vieren por conveniente en fechas oportunas.

#### 8. RESPONSABLES DE MONITOREO

- Director.

- Coordinador del Comité de Calidad

Teniendo en consideración que este proceso debe cumplirse de acuerdo a normas, el mismo que señala en forma explícita quienes son los responsables.

## 9. CRONOGRAMA:

TAREAS	TEMPORALIZACIÓN
<b>I. PLANIFICACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del Plan de Supervisión.</li> <li>• Elaboración de los instrumentos.</li> <li>• Elaboración de guías o documentos orientados y seguimiento para el desarrollo curricular.</li> <li>• Reuniones de profesores para coordinación y aportes.</li> </ul>	Octubre Noviembre
<b>II. EJECUCIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista con docentes.</li> <li>• Charlas o exposiciones sobre temas educativos.</li> <li>• Auto / evaluación.</li> <li>• Aplicación de cuestionarios.</li> <li>• Reunión de sistematización</li> <li>• Revisión de registros, informes.</li> <li>• Reflexión y toma de decisiones.</li> </ul>	Octubre Noviembre Diciembre  Permanente
<b>III. EVALUACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de resultados y medidas correctivas de asesoramiento.</li> </ul>	

## 10. EVALUACIÓN:

- Evaluación del plan en relación a los objetivos propuestos.
- Elaboración de informes.
- Propuestas y alternativas a las deficiencias detectadas.

## 11. INSTRUMENTOS:

Se adjunta en anexos, los mismos que deben ser técnicamente seleccionados por los responsables.

Cajamarca, Octubre del 2017.



PERÚ

Ministerio de Educación



## FICHA DE MONITOREO AL DOCENTE DE LA I.E. JULIO RAMÓN RIBEYRO EN EL AULA

DOCENTE OBSERVADO:

DOCENTE OBSERVADOR:

AREA	HORA DE INICIO	HORA DE TÉRMINO	GRADO
	:	:	

NOMBRE DE LA SESION DE APRENDIZAJE

TABLA DE VALORACION	
ESCALA	EQUIVALENCIA
0	No presenta
1	No llega a cumplir los requisitos
2	Cumple parcialmente los requisitos del indicador o ítem
3	Cumple en la mayoría de los casos los requisitos del indicador o ítem
4	Cumple totalmente los requisitos del indicador o ítem

### 1. INTERVENCION DEL DOCENTE PROMOVRIENDO APRENDIZAJES

Nº	ITEMS	PUNTAJE
1.1	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado	
1.2	Aplica estrategias para recuperar saberes previos	
1.3	Comunica a los estudiantes las capacidades o el logro de aprendizajes previsto	
1.4	Aplica estrategias que permitan articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje	
1.5	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje de acuerdo a las capacidades previstas	
1.6	Desarrolla contenidos con basamento teórico a profundidad e indica fuentes de información durante la clase para ampliar y/o reforzar información	
1.7	Promueve el uso de materiales y recursos para facilitar el aprendizaje	
1.8	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados	
1.9	Emplea estrategias que motivan a los estudiantes a aplicar el nuevo aprendizaje en otras situaciones	
1.10	Ejecuta estrategias para promover la meta cognición y/o evaluación de los aprendizajes esperados	
<b>PUNTAJE</b>		

**2. ASPECTOS QUE FAVORECEN LA INTERVENCIÓN DEL DOCENTE EN EL AULA**

<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>PUNTAJE</b>
2.1	Domina contenidos actualizados en el desarrollo de la sesión de aprendizaje	
2.2	Utiliza el diálogo heurístico para la construcción del conocimiento con participación de los estudiantes	
2.3	Combina momentos para el trabajo personal y grupal, ejecutando su respectivo acompañamiento.	
2.4	Utiliza adecuadamente el tiempo tomando en cuenta la complejidad y modalidad de las actividades que se realizan	
2.5	Utiliza los materiales para: Introducir, motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar.	
<b>PUNTAJE</b>		

**3. ACTITUDES DEL DOCENTE**

<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>PUNTAJE</b>
3.1	Demuestra amabilidad y calidez en su trato con los estudiantes	
3.2	Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo con los alumnos	
3.3	Estimula y refuerza la participación activa de todos los alumnos	
3.4	Se muestra tolerante aún cuando se presentan situaciones de conflicto entre los estudiantes	
3.5	Escuchan con atención las opiniones e ideas de los estudiantes	
<b>PUNTAJE</b>		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		

**OBSERVACIONES**


Cajamarca \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ del 2017

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DOCENTE OBSERVADOR

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DOCENTE OBERVADO



PERÚ

Ministerio  
de Educación

## FICHA DE EVALUACIÓN DE PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJE EN LA I.E. JULIO RAMÓN RIBEYRO EN EL AULA

**DOCENTE OBSERVADO:**

**DOCENTE OBSERVADOR:**

AREA	HORA DE INICIO	HORA DE TERMINO	GRADO
:	:		

**NOMBRE DE LA SESION DE APRENDIZAJE**

TABLA DE VALORACION		
ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Deficiente	No cumple	0
Insatisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	1
Suficiente	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	2
Sobresaliente	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	3

Escriba un aspa (X) dentro del cuadro que corresponda, según el valor que usted haya asignado.

### EVALUACIÓN DEL PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJE

INDICADORES	<i>Escala de Valoración</i>			
PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJE	3	2	1	0
<b>1. Estructura básica:</b>				
1.1 Contiene el tratamiento de las siguientes fases: <b>inicio</b> o introducción, <b>proceso</b> o construcción (adquisición práctica y/o teórica de los aprendizajes, aplicación o transferencia de los aprendizajes ) y <b>cierre</b> o final (retroalimentación y evaluación de los aprendizajes previstos)				
1.2 Tiene un desarrollo articulado y coherente de las diversas fases del plan				
<b>2. Logros de Aprendizaje:</b>				
2.1 Establece las capacidades, actitudes y conocimientos que				

quiere lograr en esta sesión de aprendizaje.				
<b>3. Estrategias metodológicas para el desarrollo de la clase</b>				
3.1 Considera acciones para promover que los alumnos relacionen los saberes previos con los nuevos aprendizajes.				
3.2 Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar y etc.				
3.3 Incluye la aplicación de acciones para consolidar los aprendizajes esperados.				
<b>4. Materiales educativos:</b>				
4.1 Propone el uso de recursos bibliográficos, visuales, auditivos y manipulativos que favorecen el desarrollo de las capacidades, actitudes y conocimientos.				
4.2 Considera el uso recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto.				
<b>5. Evaluación de los aprendizajes:</b>				
5.1 Presenta indicadores de evaluación para comprobar los aprendizajes previstos				
5.2 Propone instrumentos para evaluar la(s) capacidad(es), actitud(es) o conocimientos previstos				
<b>Puntaje Sub Total</b>				
<b>Puntaje total</b>				

### OBSERVACIONES


Cajamarca \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ del 2017

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DOCENTE OBSERVADOR

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DOCENTE OBERVADO



PERÚ

Ministerio  
de Educación



## PLAN DE ACCIÓN PARA EL LOGRO DE METAS QUE FORTALEZCAN EL TRABAJO MULTIDISCIPLINARIO Y EL BUEN CLIMA INSTITUCIONAL

### I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Institución : Julio Ramón Ribeyro
- 1.2. Dimensión : Gestión Institucional
- 1.3. Factor : Organización y gestión administrativa.
- 1.4. Estándar : Trabajo en Equipo
- 1.5. Debilidad : No se identifica y evalúa el nivel de desarrollo del trabajo en equipo
- 1.6. Fecha : 5 de Octubre 2017.
- 1.7. Responsables : Mg. Jesús Antonio Quispe Malimba.  
Mg. Nely Marly Díaz Culquechicón

### II. JUSTIFICACIÓN

En toda institución educativa como es el caso de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”, es importante el establecimiento de buenas relaciones entre sus miembros. Por ello pensamos que uno de los elementos claves para un cambio eficaz lo constituye la ejecución de planes de acción debidamente programados y monitoreados por los directivos donde se evidencie el trabajo multidisciplinario de los equipos. Por ello también, es necesario identificar el nivel de desarrollo del trabajo en equipo de la institución, teniendo en cuenta la importancia en la formación de equipos multidisciplinarios.

En este sentido y para superar las limitaciones y/o debilidades de este estándar hemos creído por conveniente elaborar un Plan de Acción debidamente programado y monitoreado por los directivos para lograr metas que fortalezcan el trabajo en equipo y el buen clima institucional de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”.

### III. OBJETIVOS

#### 3.1. General

Elaborar un plan de acción debidamente programado y monitoreado por los directivos para lograr metas que fortalezcan el trabajo en equipo y el buen clima institucional.



### 3.2. Específicos

- Incentivar al personal docente a trabajar en equipo asumiendo responsabilidades de acuerdo a su función en la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”.
- Implementar el trabajo en equipo como base para el desarrollo del personal en la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”
- Diseñar e implementar metodologías y estrategias organizativas para mejorar la forma de trabajo en la institución.
- Elaboración de fichas de seguimiento y evaluación que tengan coherencia con los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.
- Evaluar las actividades del Plan de Acción para establecer los procesos de retroalimentación en base a los resultados obtenidos.

### IV. ALCANCE

El presente Programa de Trabajo en Equipo tiene como alcance al Personal Docente, Directivo y Jerárquico de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” para la acreditación.

### V. ETAPAS

El presente Programa cuenta con cuatro etapas: Planificación, Diseño, implementación y seguimiento y control.

#### 5.1. Etapa de Planificación.

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESU PUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Formación del Equipo responsable del Plan de Trabajo en Equipo	Planificación del Pla de Acción de Trabajo en Equipo de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”,	Humanos: -Dirección - Docentes		Octubre 2017	Resolución Directoral de conformación del Comité
Elaboración y Aprobación del Plan de Implementación del Trabajo en Equipo		Materiales -PC -Impresora -Útiles de escritorio	S/. 50	Octubre 2017	Aprobación del Plan de Acción
Planificación de Actividades y Estrategias para mejorar el trabajo en equipo en función a los objetivos institucionales		- Actas de reuniones  De Infraestructura de - Sala de Reuniones (Biblioteca	S/ 100,00	Octubre 2017	Elaboración de Instrumentos y estrategias -Informes

Planificación de las actividades de evaluación y retroalimentación de los resultados obtenidos en la aplicación del Plan		Institucional)	S/. 100,00	Octubre 2017	Elaboración de fichas de supervisión y monitores a los equipos de trabajo establecidos
--	--	----------------	---------------	-----------------	--

### 5.2. Etapas del Diseño

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESU- PUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Diseño del Plan de Acción del Trabajo en Equipo en la I.E. "Julio Ramón Ribeyro",	Planificación del Pla de Acción de Trabajo en Equipo del de la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"	Humanos: - Humanos: -Dirección - Docentes	--	Octubre 2017	Modelo del diseño general del Plan de Acción
Coordinación con docentes para implementar la metodología en la selección de equipos de trabajo en la institución.		Materiales -PC -Impresora -Útiles de escritorio - Actas de reuniones	--	Octubre 2017	Plan de diseño elaborado según equipo de trabajo
Diseño de los instrumentos y estrategias a utilizar en los diferentes equipos de trabajo de acuerdo a su función y especialidad		De Infraestructura - Sala de Reuniones	--	Octubre 2017	Reuniones de coordinación con los equipos de trabajo -Informes de cada equipo de trabajo
Diseño de instrumentos de Evaluación y retroalimentación para los Planes de mejora de acuerdo al logro de resultados			50,00	Octubre 2017	Material elaborado  Guía y fichas de instrumentos de evaluación

### 5.3. Etapas de Implementación

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESU PUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Implementación del Plan de Acción de Trabajo en Equipo en función		<b>Humanos:</b> Humanos: -Dirección - Docentes	S/. 50,00		Modelo del Plan de Acción elaborado y aprobado

a las necesidades institucionales	Planificación del Pla de Acción de Trabajo en Equipos en la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"	<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio - Actas de reuniones  De Infraestructura - Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)	S/. 100,00	Noviembre 2017	Número de estrategias desarrolladas
Implementación de estrategias para fortalecer los canales de comunicación eficiente en los diferentes grupos de trabajo			S/. 500,00		Número de actividades ejecutadas
Ejecución de actividades grupales de acuerdo a las necesidades y objetivos institucionales.			S/. 100,00		Número de Encuestas elaboradas
Ejecución y desarrollo de actividades de evaluación y retroalimentación de los equipos de trabajo					

#### 5.4. Etapas de Seguimiento y Control

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESU PUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Monitoreo y supervisión de las actividades planificadas en el Plan de Acción del Trabajo en Equipo	Planificación del Plan de Acción de Trabajo en Equipo en la I.E. "Julio Ramón Ribeyro",	<b>Humanos:</b> - Humanos: -Dirección - Docentes	S/. 50,00	Noviembre 2017	Número de monitoreo y/o supervisiones realizadas
Procesamiento, análisis e interpretación de los resultados obtenidos por los diferentes grupos de trabajo		<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio -Actas de reuniones	S/. 100,00		Resultados procesados, analizados e interpretados
Evaluación semestral de la implementación del Plan del Trabajo en Equipo		De Infraestructura - Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)	S/. 50,00		Número de grupos de trabajo planificados encuestados -Informe de cada grupo de trabajo
Retroalimentación de las actividades en equipo en función a los resultados obtenidos			S/ 50,00		Equipo de trabajo a retroalimentar

## VI. FINANCIAMIENTO

El financiamiento estará dado por la Asociación de Padres de Familia y la Dirección de la I.E. Julio Ramón Ribeyro - Cajamarca

Cajamarca, 2 de Octubre del 2017

---

Mg. Jesús A. Quispe Malimba  
Coordinador

---

Mg. Nely Marly Díaz Culquechicón  
Integrante



PERÚ

Ministerio  
de Educación



## PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR CANALES DE COMUNICACIÓN EFICIENTE ENTRE LOS ESTAMENTOS Y ACTORES DE LA I.E. JULIO RAMÓN RIBEYRO - CAJAMARCA

### I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Institución : “Julio Ramón Ribeyro”
- 1.2. Dimensión : Gestión Institucional
- 1.3. Factor : Organización y gestión administrativa.
- 1.4. Estándar : Liderazgo eficaz
- 1.5. Debilidad : Los docentes y estudiantes reconocen a los directivos de la institución respecto a su competencia profesional, pero no toman en cuenta en forma cabal su liderazgo en función de sus resultados.
- 1.6. Fecha : 6 Octubre 2017.
- 1.7. Responsable : Mg. Jesús Antonio Quispe Malimba  
: Mg. Nely Marly Díaz Culquechicón

### II. JUSTIFICACIÓN

En toda institución en el momento actual es importante el liderazgo eficaz. En el caso de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” como institución educativa que trata de lograr sus metas en el momento presente de acreditación de la calidad educativa, el clima de la estructura organizacional así lo amerita, más aún cuando hay una relación entre liderazgo eficaz y el logro de los resultados en la institución educativa. Así mismo el liderazgo eficaz de los directivos de la institución permite el logro de los resultados, tanto en los procesos académicos como en los administrativos y se orienta también a un compromiso con la comunidad para su posicionamiento como una entidad líder en el desarrollo educativo.

En nuestra institución percibimos ciertas limitaciones en el reconocimiento es este estándar de acreditación, lo que indirectamente implica dificultades en la consecución de los procesos y el logro de objetivos de nuestra estructura organizacional.

En este sentido se orienta nuestra propuesta, en buscar que los diferentes agentes de la comunidad educativa del instituto se involucren en el significado y pertenencia de liderazgo, integridad y competencia profesional como manejo institucional. Por ello para superar estas limitaciones proponemos diseñar e implementar Programa de Actividades para lograr canales de Comunicación eficiente entre los estamentos y actores.

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Generales**

Diseñar e implementar el Programa de Actividades para lograr canales de comunicación eficiente entre los estamentos y actores de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro”.

#### **3.2. Específicos**

- Planificar, implementar y controlar el Programa de actividades sobre el Liderazgo eficaz para asegurar el logro de los objetivos institucionales y el logro de los resultados.
- Realizar un diagnóstico sobre los canales de comunicación existente entre los actores involucrados en el proceso educativo de la institución a fin de reconocer sus fortalezas y debilidades.
- Ejecutar Programas motivacionales y de incentivo que refuercen un clima de comunicación favorable y que conlleve al liderazgo, integridad y competencia profesional de las personas
- Concientizar al personal docente, administrativo y estudiantes sobre la pertinencia del sentido del liderazgo y la importancia de sus actividades en el logro del cambio cultural de la institución.
- Evaluar las actividades del Programa sobre el Liderazgo eficaz para establecer sus respectivos planes de mejora a partir de los resultados obtenidos.

### **IV. ALCANCE**

El presente Programa de Cultura Organizacional tiene como alcance al Personal Docente, Administrativo y Estudiantes de la I.E. “Julio Ramón Ribeyro” para la acreditación.

### **V. ETAPAS**

El presente Programa cuenta con cuatro etapas: Planificación, Diseño, implementación y seguimiento y control.

**a. Etapa de Planificación.**

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Formación del Equipo responsable del Programa de Liderazgo eficaz de la Institución	Planificación del Programa de Liderazgo eficaz de la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"	<b>Humanos:</b> -Dirección -Comité Responsable -docentes -	S/ 50,00	Octubre y Noviembre 2017	Resolución Directoral de conformación del Comité
Elaboración y Aprobación del Proyecto de Implementación del Programa de Liderazgo eficaz		Administrativos -Estudiantes -Tutores	S/ 100,00	Octubre y Noviembre 2017	Aprobación del Proyecto
Diagnóstico sobre los canales de comunicación eficiente entre los estamentos institucionales		<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio - Actas de reuniones	S/ 200,00	Octubre y Noviembre 2017	Informe del diagnóstico de liderazgo eficaz
Difusión de los elementos de Identidad Institucional (Misión, Visión, Valores)		De Infraestructura - Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)	S/ 300,00	Octubre y Noviembre 2017	Plan de Difusión del Programa

**b. Etapas del Diseño**

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Diseño del Modelo de Programa de actividades sobre liderazgo eficaz	Diseño del Programa de Liderazgo eficaz de la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"	<b>Humanos:</b> -Comité Responsable -Administrativos -Docentes -Alumnos	S/ 50,00	Mayo 2015	Modelo del diseño
Diseño de un Plan para la difusión del programa de actividades sobre liderazgo eficaz		<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio - Actas de reuniones	S/ 150,00	Mayo 2015	Plan de difusión elaborado
Coordinación con docentes para incluir actividades sobre Liderazgo eficaz en la estructura organizacional del instituto		De Infraestructura - Sala de	S/ 50,00	Mayo 2015	Reuniones de coordinación
Diseño del material de difusión del programa de actividades de			S/ 100,00	Mayo 2015	Material elaborado

liderazgo eficaz		Reuniones (Biblioteca Institucional)			
Diseño de instrumentos de Evaluación de las actividades en función al logro de resultados				Mayo 2015	Guía y fichas de instrumentos de evaluación

### c. Etapas de Implementación

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Implementación de los órganos de difusión del programa de actividades sobre Liderazgo eficaz	Implementación del Programa de Liderazgo eficaz de la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"	<b>Humanos:</b> -Comité Responsable - Administrativo	S/ 150,00	Octubre y Noviembre 2017	Redes sociales implementadas Trípticos, paneles
Implementación de estrategias para fortalecer los canales de comunicación eficiente		-Docentes -Alumnos	S/ 200,00		Número de estrategias desarrolladas
Ejecución de actividades motivacionales y de cultura organizacional		<b>Materiales</b> -PC -Impresora de escritorio	S/ 200,00	Número de actividades ejecutadas	
Ejecución y desarrollo de actividades para la difusión de la Cultura Organizacional relacionadas con la responsabilidad social de los agentes educativos		- Actas de reuniones	S/ 200,00	Número de actividades ejecutadas	
Elaboración de encuestas para medir el grado de satisfacción logrado con la aplicación del Programa		<b>De Infraestructura</b> - Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)	S/ 100,00	Encuestas elaboradas	

### d. Etapas de Seguimiento y Control

ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	INDICADORES
Seguimiento y monitoreo de las actividades planificadas en el proyecto de implementación del Programa de Actividades		<b>Humanos:</b> -Jefes de Unidades y áreas Académicas - Comité Responsable -	S/ 50,00	Octubre y Noviembre 2017	Número de monitoreo y/o supervisiones realizadas



de Liderazgo eficaz	Evaluación del Programa de Liderazgo eficaz de la I.E. "Julio Ramón Ribeyro"	Administrativos		
Procesamiento, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas		-Docentes -Alumnos	S/ 100,00	Resultados procesados, analizados e interpretados
Aplicación de encuestas de satisfacción sobre el Programa de liderazgo eficaz		<b>Materiales</b> -PC -Impresora -Útiles de escritorio	S/ 50,00	Número de participantes encuestados
Evaluación de la implementación del Programa de Liderazgo eficaz y su difusión		- Actas de reuniones  <b>De Infraestructura</b> - Sala de Reuniones (Biblioteca Institucional)	S/ 100,00	Número de informe realizados

## VI. FINANCIAMIENTO

Será asumida por la APAFA de la Institución

Cajamarca, 4 de Octubre del 2017

\_\_\_\_\_  
Mg. Jesús A. Quispe Malimba  
Coordinador

\_\_\_\_\_  
Mg. Nely Marly Díaz Culquechicón  
Integrante