



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN RECURSOS HUMANOS
BASADO EN EL NEUROLIDERAZGO PARA PROMOVER LA
MEJORA CONTINUA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS MIXTAS DE CHACHAPOYAS - AMAZONAS, 2016

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTORA

Mg. ROSA YSABEL BAZÁN VALQUE

ASESOR

Dra. ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO

LINEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2017

Página del Jurado

.....
Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo
PRESIDENTE

.....
Dr. Felix Díaz Tamay
SECRETARIO

.....
Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco
VOCAL

Declaración Jurada

Yo, Rosa Ysabel Bazán Valque, egresado del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo identificada con DNI. N° 33407411

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE

1. Soy autora de la tesis titulada. "Propuesta de Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo para promover la mejora continua en instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas – Amazonas, 2016.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes de consultas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA 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 SAC. Chiclayo, por lo que LA UNIVERSIDAD podrá suspenderme el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la ley 27444 del Procedimiento administrativo general.

Chiclayo, noviembre del 2017

Mg. Rosa Ysabel Bazán Valque

DNI. N°33407411

Dedicatoria

A mis tres bellos hijos y a Dios por ser la fuente de mi superación, a mis familiares que siempre me dan apoyo y aliento para salir adelante.

Rosa

Agradecimiento

A Dios, por darme las fuerzas, la sabiduría y la paciencia para poder expresar y culminar satisfactoriamente mis estudios, a pesar de las múltiples dificultades por los que he venido atravesando estos últimos años.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por haber descentralizado el Programa del Doctorado y a través de ello, comprender la realidad de la Gestión Pública en el país y la región Amazonas; a la Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco por sus orientaciones, paciencia y constante motivación para culminar satisfactoriamente la tesis.

A los compañeros de estudios por sus muestras de preocupación para culminar con los estudios y compartir experiencias.

A todo el personal de las instituciones educativas por concederme la valiosa información concerniente al trabajo de investigación.

A mi hijos: Humberto y Angélica, por su apoyo incondicional en la búsqueda de información del presente estudio, y a mi hijo Sebastián, por tolerarme la falta de atención que tuvo que soportar durante estos 02 años de estudios.

La Autora

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente informe de investigación corresponde a la tesis intitulada “Propuesta de Modelo de Gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo para promover la mejora continua en las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas – Amazonas, 2016”, con el cual se pretende obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El trabajo de investigación es significativo pues tiene como objetivo el proponer un Modelo de Gestión basado en el neuroliderazgo para promover la mejora continua en cada una de las 03 instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas-Amazonas.

Del mismo modo, es la pretensión que al concluir el presente estudio y de acuerdo a los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de tesis de nuestra casa superior de estudios, pueda optar el grado académico de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Señores miembros del jurado espero su evaluación y que la misma merezca su aprobación.

La Autora

Índice

Página del jurado	ii
Declaración jurada	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.	15
1.2. Formulación del problema.	20
1.3. Justificación.	20
1.4. Limitaciones.	21
1.5. Objetivos.	21
1.5.1. General.	21
1.5.2. Específicos.	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.	24
2.1.1. Internacionales	24
2.1.2. Nacionales.	26
2.2. Marco Teórico	27
2.2.1. Propuesta de un Modelo de recursos humanos basados en el neuroliderazgo.	27

2.2.1.1. Teorías de neroliderazgo	27
2.2.1.2. Definiciones	28
2.2.1.3. Dimensiones	29
2.2.2. Gestión de recursos humanos	29
2.2.2.1. Teorías	29
2.2.2.2. Principios	30
2.2.2.3. Desafíos de la gestión	31
2.2.3. Mejora continua	32
2.2.3.1. Teorías	32
2.2.3.2. Dimensiones	32
2.3. Marco conceptual	36

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio	40
3.2. Diseño de estudio	40
3.3. Hipótesis	40
3.4. Variables	41
3.4.1. Independiente: Modelo de Gestión de Recursos Humanos, basado en el neroliderazgo	41
3.4.1.1. Definición conceptual	41
3.4.1.2. Definición operacional	41
3.4.2. Mejora continua	41
3.4.2.1. Definición conceptual	41
3.4.2.1. Definición operacional	42
3.4.3. Operacionalización	43
3.5. Unidad de análisis, población y muestra	44
3.5.1. Unidad de análisis	44

3.5.2.Población	44
3.5.3.Muestra	44
3.6.Métodos de investigación	45
3.7.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.8.Métodos de análisis de datos	48

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.Descripción de resultados	50
4.2.Modelo de Gestión Estratégica basada en el neuroliderazgo	56
4.3.Discusión	67

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones	71
Sugerencias	72

REFERENCIAS

Referencias	74
-------------	----

ANEXOS

01:Instrumento para medir Mejora Continua	
02:Ficha técnica del instrumento de evaluación	
03:Evaluación de la validez del instrumento	
04:Matriz de respuestas de los expertos	
05:Cálculo del valor p	
06:Resultados de la confiabilidad del instrumento	
07:Validación del instrumento de evaluación	
08:Evidencias	

Resumen

La presente investigación intitulada “Propuesta de Modelo de Gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo para promover la mejora continua en las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas – Amazonas 2016”, tuvo como objetivo general proponer un modelo para la mejora continua de las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas – Amazonas 2016. La presente investigación estuvo enmarcada en el enfoque cuantitativo de tipo propositivo en tanto se elaboró un modelo, para poder dar solución a un problema existente o necesidad de tipo práctico, de un determinado grupo social, partiendo de un diagnóstico preciso que surge de las múltiples necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y de las tendencias futuras, es decir, tomando como base en los resultados de un proceso investigativo, teniendo como muestra a una población de 06 directivos, 71 docentes, 12 administrativos de las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas-Amazonas. Entre los resultados más resaltantes tenemos: que los trabajadores consideran que en las instituciones no existe un plan de mejora continua, sin embargo a la gestión la evalúan el 63,6% como regular. En cuanto se refiere a la Gestión Administrativa y académica que se realiza en las indicadas instituciones, el 63,6% de los trabajadores lo evalúan como regular y en lo que respecta a la Gestión Administrativa, el 51.5% consideraron que es regular. La conclusión principal es que el Modelo de Gestión Estratégica basado en el neuroliderazgo servirá como una herramienta a fin de que se propague la mejora continua de los aprendizajes y de la gestión en forma general.

Palabras clave: Propuesta, Modelo de Gestión, neuroliderazgo, mejora continua.

Abstract

The present investigation entitled "Proposal of Model of Management of human resources based on the neuroliderazgo to promote the continuous improvement in the educational secondary institutions of Chachapoyas - Amazonas 2016", had like general objective to propose a model for the continuous improvement of the educational institutions secondary schools of Chachapoyas - Amazonas 2016. The present investigation was framed in the quantitative approach of a propositive type while a model was elaborated, to be able to give solution to an existent problem or need of practical type, of a determined social group, starting from a precise diagnosis that arises from the multiple needs of the moment, the explanatory processes or generators involved and future trends, that is, based on the results of a research process, taking as a sample a population of 06 managers, 71 teachers, 12 administrative institutions of education mixed secondary schools of Chachapoyas-Amazonas. Among the most outstanding results we have: that the workers consider that in the institutions there is no continuous improvement plan, however the management is evaluated as 63.6% as regular. As regards the Administrative and Academic Management that is carried out in the indicated institutions, 63.6% of the workers evaluate it as regular and as far as Administrative Management is concerned, 51.5% considered it to be regular. The conclusion The main one is that the Strategic Management Model based on neurolinguistics will serve as a tool in order to spread the continuous improvement of learning and management in general.

Keywords: Proposal, Management Model, neuroliderazgo, continuous improvement.

Introducción

Contar con una población bien educada es un requisito indispensable, aunque no suficiente, para impulsar el desarrollo económico y social de una nación. Para poder alcanzar lo deseado se requiere que los sistemas educativos estén en condiciones de ofrecer una educación de calidad a todos los ciudadanos, aun cuando para algunos, alcanzarla en las complejas y heterogéneas realidades de un país tan diverso como el Perú, le exija al Estado mayor esfuerzo e inversión que a otros.

Desde el año 2000, aproximadamente, la educación ha cobrado mayor importancia en la agenda pública nacional, desplegándose varios esfuerzos de mejora desde el Estado. A pesar de todo el esfuerzo, la calidad del servicio educativo es aún muy desigual y lo que es peor muy baja en los lugares especialmente rurales, como lo demuestran los índices de rendimiento revelados por las evaluaciones nacionales e internacionales en los aprendizajes básicos, específicamente vemos en los resultados de la ECE.

En este contexto para poder solucionar se viene desarrollado diversos programas y proyectos orientados al mejoramiento de la calidad de las escuelas y los aprendizajes en la educación básica pública, impulsados principalmente por instituciones privadas. Estas iniciativas, en su mayoría de los casos, se caracterizan por dirigir sus intervenciones a las escuelas más pobres, situadas en zonas rurales y urbanas marginales a nivel nacional.

A pesar de existir evidencia de que estos programas y / o proyectos estarían obteniendo logros en los niveles de aprendizaje requeridos (significativos en algunos de los casos), en su asistencia a la escuela y en otros ámbitos relevantes, los mecanismos y estrategias de intervención comunes que hacen posible su éxito no han sido suficientemente analizados, contrastados y discutidos de cara a las políticas públicas en educación.

Es importante que para poder conseguir resultados positivos en cuanto a aprendizajes significados esperados, también debe ser de suma importancia mencionar la estabilidad laboral, es decir contar con profesores y personal

administrativos de planta, eso significa, que Docentes en la carrera pública magisterial, administrativos nombrados, nos traerá un trabajo en equipo, que finalmente se verá reflejado en mejora.

Cuando se considera el tema de la educación, sus características y su calidad, hay algunos documentos que podríamos llamar globales y que nos dan una rica perspectiva sobre los caminos recorridos y los que aún nos faltan por recorrer. En este contexto, los Objetivos del Milenio y la Declaración Mundial de Educación para Todos, son la base y antecedente del documento de Metas Educativas 2021 (OEI, 2010).

Sin embargo y a pesar de algunos esfuerzos realizados, las desigualdades económicas continúan, de hecho, siguen siendo más profundas en América Latina en comparación con otras áreas del planeta (UNESCO, 2008).

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

1.1.1. A nivel internacional.

Según la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2015), uno de cada cinco estudiantes de 15 años no logra adquirir las competencias mínimas necesarias, eso significa, que el estudiante no se encuentra en condiciones de responder a las expectativas esperadas. (...). Aproximadamente el 16% de las reformas establecidas recientes se centran en asegurar la calidad educativa y la equidad en la Educación, (...). Aproximadamente un 29% de las reformas establecidas consideradas en este informe tienen como objeto lograr la mejora referente a la preparación de los estudiantes en el futuro, (...). Un 24% de los países han puesto énfasis en el enfoque de la mejora escolar, con la finalidad de desarrollar ambientes positivos, atraer y retener al personal con calidad (p.21).

La OCDE (2015), también menciona que un (29%), la expectativa de la reforma en la mayor parte de las políticas incluyen preparar a los estudiantes para el futuro, (24%) busca la mejora escolar, (16%) busca la equidad y calidad. (p.39).

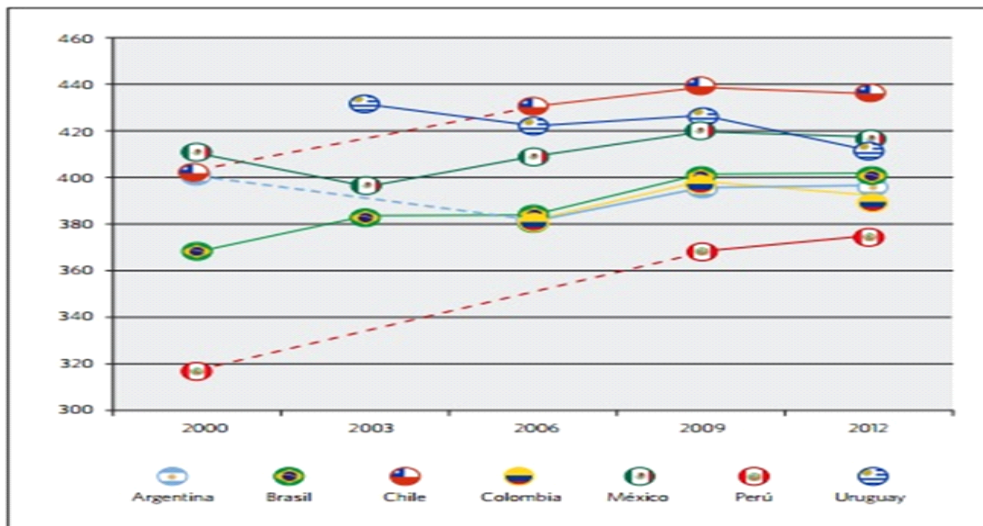
También menciona, que según la (OCDE, 2015), el 82% de los estudiantes de 15 años de la OCDE se encuentran de acuerdo o muy de acuerdo que se llevan bien con la mayoría de los profesores, el 68% se encuentran de acuerdo o muy de acuerdo que algunas clases no escuchaban y que el 68% mencionan que los estudiantes que alborotan en las clases impiden el aprendizaje en su centro. (OCDE, 2015, p.83), (...). Los directores escolares declaran que el (41%) tienen labores administrativas, (33%) interactúan y se familiarizan con los estudiantes, padres, tutores y las autoridades educativas y el (21%) trabajan en actividades netamente pedagógicas como planes de estudio, tareas de enseñanza y reuniones (OCDE, 2015, p.89)

1.1.2. A nivel nacional.

Rivas (2015), lo que nos dice al respecto este estudio que fue publicado por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) (p.1).

Si se sitúa al Perú en el contexto socioeconómico de la región, y en comparación con otras políticas educativas entre los países estudiados, nuestro país ha tenido mejoras remarcables en materia educativa durante el periodo 2000-2015, y que demuestran algunas tendencias crecientes y positivas, como se muestra en la figura. (Rivas, 2015, p.1)

Gráfico 44. Evolución del puntaje PISA en matemática, lectura y ciencias (promedio de las 3 áreas). Países seleccionados, 2000-2012

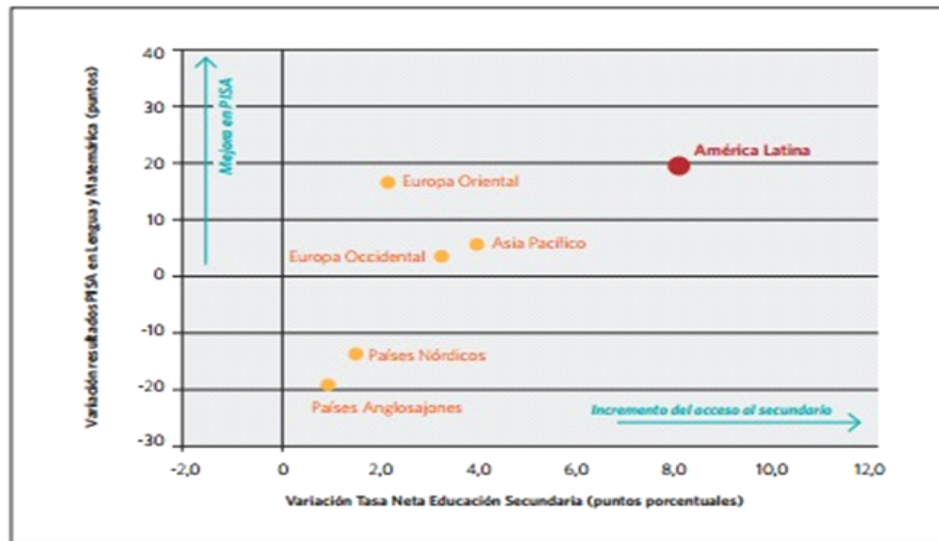


Fuente: CIPPEC, sobre la base de PISA 2000-2012 (OCDE).

También vale resaltar, porque impacta en la gobernabilidad de la educación en el país, es que entre 1990 y 2015 el Perú ha tenido 21 ministros de Educación, casi uno por año, y ello implica que con la llegada de un ministro a la cartera, viene también un cambio de personal y directivos, situación que no ayuda a la estrategia de continuidad de una política pública. Mencionamos esto porque, como nos dice Rivas, el principal agente de hacer que funcionen y den resultados las políticas de educación es el Estado. (Rivas, 2015, p.2)

Comparamos América Latina con otros sectores mundiales, vemos que nuestra región ha tenido una tendencia de "*avances promisorios*" no solo en PISA, sino también en el **acceso al nivel secundario**, como vemos en el siguiente gráfico: (Rivas, 2015, p.3)

Gráfico 19. Variación de la tasa neta de cobertura en el nivel secundario y del resultado de las evaluaciones PISA, por región. 2000-2012



Nota: las tasas netas de educación secundaria circa 2000 y 2012 se tomaron de SEDLAC para países de América Latina y de UIS para otras regiones.

Fuente: CIPPEC, sobre la base de OCDE - PISA 2000, 2006 y 2012, UIS-UNESCO y SEDLAC.

Trahtemberg (2016), dice al respecto, “El MINEDU informa que en evaluaciones censales del 2015, aplicadas a 2do de secundaria 15% de los estudiantes alcanzan un nivel satisfactorio en Comprensión Lectora y solo el 10% en Matemática, (...). Eso quiere decir que en el año 2009 los alumnos estuvieron en 2do de primaria, cuando se aplicó la prueba censal obteniendo 23.1%, en Comprensión Lectora y 13.5% en Matemáticas”, pequeña comparación, para realizar una interrogante. ¿A qué se debe la diferencia, de un 23.1% al 15%, si son los mismos alumnos, aunque en diferentes ciclos de estudios) (Trahtemberg, 2016, p.1).

El Ministerio de Educación [MINEDU] (2013), en el “Plan de Mejora de la IIEE (inicial, primaria y secundaria)”, considera la siguiente estructura:

“Situación Actual de los Aprendizajes: se refiere a la presentación estadística de los resultados de aprendizaje por grado, sección y área curricular en el caso de primaria y secundaria”. (MINEDU, 2013, p.49)

“Metas: significa las metas que se debe de alcanzar en cada uno de los niveles y/ o grados” (MINEDU, 2013, p.49)

“Estrategias y Acciones: se debe señalar como se puede mejorar los aprendizajes: podría ser con nuevas metodologías en el aula, con una adecuada organización de los horarios, utilizar estrategias de trabajo por parte de los profesores, etc” (MINEDU, 2013, p.49)

“Compromisos: cada uno de los actores o trabajador de una institución debe asumir un compromiso serio para asegurar que todos aprendan, logrando que los estudiantes que están en un aprendizaje de inicio o de proceso, logre superar sus dificultades de manera que no exista, ausentismo, deserción o ninguno se quede atrás (MINEDU, 2013, p.49).

1.1.3. A nivel regional.

El PLANMCYMA 2012 es implementado y aprobado por el gobierno regional, y que cuenta con un presupuesto que bordea un millón 600 mil soles anuales. Este presupuesto permite que pueda contar con material adicional de estudio, facilitadores y acompañantes propios.

Desde el año 2011 al año 2014 en donde se puede apreciar que los logros de aprendizaje han sido significativos como se puede apreciar en el cuadro N° Evolución de Logros de Aprendizajes Del 2011- 2014- Región Amazonas Los resultados de esta evaluación evidencia que en comprensión lectora los estudiantes de Amazonas han obtenidos resultados muy por debajo del promedio nacional y por debajo de las regiones de Lima Metropolitana, Callao, Ica, Moquegua y Tacna durante los 5 años de aplicación de la ECE. Así mismo, Así mismo, se puede apreciar que entre el 29,8%, 30,9, 33% y 39,3% de los estudiantes ha obtenido durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014 respectivamente como se puede lograr el mejoramiento de los niveles de logros de aprendizajes en Comunicación, Matemática, Personal Social - Ciudadanía de los estudiantes del V y VI ciclo de EBR de las instituciones educativas públicas de la región Amazonas”.

Apreciar los logros de aprendizajes han sido significantes de un crecimiento promedio 6.3% por año ubicando en el 14avo lugar por debajo de promedio nacional en cuanto comprensión lectora.

Evolución de Logros de Aprendizajes del 2011- 2014- Región Amazonas, en Comprensión Lectora y Matemática.

NIVELES DE LOGROS	COMPRESION LECTORA				MATEMATICA			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Inicio	23,1 %	19, 8%	15, 8%	14, 4%	28, 4%	26, 5%	19, 2%	33, 6%
Proceso	47,1 %	49, 3%	51, 3%	46, 2%	51, 9%	52, 4%	53, 3%	31, 3%
Satisfactorio	29,8 %	30, 9%	33, 0%	39, 3%	19, 7%	21, 1%	27, 5%	35, 1%

Fuente: ECE-2014 –MINEDU. Elaboración: Equipo consultor DAKAMULLACTA.

Los resultados de esta evaluación evidencia que en Matemática los estudiantes de Amazonas han a nivel de Región se han obtenidos resultados satisfactorios ubicándose en el tercer lugar después de Moquegua y Tacna con un crecimiento de 7,5% del año 2013 respectivamente.

1.1.4. A nivel local

Los resultados de la evolución ECE 2016, arrojan un 58 % con bajo rendimiento académico, según el programa de vida un 55%, se ha detectado un aumento relacionado al consumo de alcohol y drogas y según los resultados por instituciones educativas al culminar el año 2015, se observa un 60% a jóvenes descuidados absolutamente por sus padres, se ha venido observando que los líderes Directivos, en coordinación con su personal, se han visto comprometidos a desarrollar programas que se adecuen a su realidad, para darle el tratamiento necesario en cada una de los casos existentes.

1.2. Formulación del problema.

Visto las estadísticas descritas anteriormente, tanto a nivel internacional, nacional, regional y local, se plantea el siguiente problema: ¿Es posible promover la mejora continua en las Instituciones Educativas Secundarias Mixtas de Chachapoyas, con la Propuesta de un Modelo de gestión de recursos humanos basados en el neuroliderazgo?

1.3. Justificación.

1.3.1. Científica.

El presente trabajo de investigación, inicialmente parte de una realidad problemática, que sirve para dar el primer paso a la investigación y se seguirá en el estudio una secuencia lógica, por lo tanto este trabajo de investigación tendrá la rigurosidad correspondiente.

1.3.2. Práctica

Buscar que los problemas existentes en las diferentes instituciones educativas, especialmente de rendimiento académico y de buenas relaciones humanas entre los trabajadores, me ha permitido proponer un Modelo de Gestión de Recursos Humanos que se encuentra ligado al neuroliderazgo para la mejora continua de las instituciones, acciones que permitirán repercutir en toda una comunidad educativa

1.3.3. Metodológica.

Se contribuirá a través del Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en el neuroliderazgo, el cual pasará a ser un instrumento para la mejora continua de la institución, el cual será validado y tendrá la confiabilidad del caso para que sea utilizado en diferentes contextos

1.3.4. Legal.

La propuesta del Modelo de Gestión De Recursos Humanos basado en Neuraliderazgo promoverá la mejora continua, cumpliéndose de esta manera la Ley y su reglamento que crea el sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

1.4. Limitaciones

A nivel regional fue poquísima la información encontrada referente a la variable independiente “Modelo de Gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo”.

A nivel local no se pudo encontrar información de la variable independiente “Modelo de Gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo” y de igual manera referente a la variable dependiente “mejora continua”.

La falta de interés de los directivos, por realizar un verdadero diagnóstico re su situación institucional, ya que en todas las instituciones involucradas, contaban con personal contratado, que nos les interesa un cambio.

1.5. Objetivos

1.5.1. General.

Proponer un modelo de Gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo para promover la mejora continua en las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas 2016

1.5.2. Específicos.

1. Identificar el estado actual de la mejora continua en cada una de las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas 2016.
2. Identificar los fundamentos teóricos para diseñar la propuesta de un modelo de gestión de recurso humano basado en el neuroliderazgo para promover la mejora continua en las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas 2016.
3. Diseñar un modelo de gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo, para promover la mejora continua en las

instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas 2016.

4. Validar el modelo de gestión de recurso humano basado en el neuliderazgo para promover la mejora continua en las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas utilizando la técnica DELPHY.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. A nivel internacional.

Pia (2007), realizó el trabajo de investigación “Las buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones de Mar del Plata” (p.1). Consideró en la parte metodológica lo siguiente:

“Se utilizó una muestra probabilística simple y conto con una población que abarcó a 51 organizaciones de Mar de Plata y la zona de influencia” (Pia, 2007, p.126).

La conclusión principal a la que abordó el autor fue:

El trabajo realizado por el área de recursos humano hoy en día es mucho más amplio y complicado, debido que cada ser humano es un problema diferente, de esta manera por cada persona hay un problema por resolver y además, ese problema para esa persona es totalmente diferente con el transcurso del tiempo . (Pia, 2007, p.43).

Es importante tener en cuenta que cada empleado tiene una problemática individual que puede surgir por falta de motivación, insatisfacción con su tarea, sus expectativas experiencias y su contexto familiar, sus gustos, etc.; pero no es suficiente, porque en el transcurrir surgen nuevos problemas cuando se realizan trabajos en equipo, cuando se da la interrelación entre las personas, la toma de decisiones conjunta, lograr una comunicación efectiva, respetar las relaciones de autoridad, o sea, todo lo referente a las relaciones interpersonales . (Pia, 2007, p.43)

Cardenas (2003), realizó el trabajo de investigación “Mejora Continua en el Proceso Administrativo de Instituciones Públicas” (p.1). En lo que respecta a la metodología tuvo en cuenta lo siguiente:

Se realizó encuestas a los universitarios, resultados que será clave para complementar la investigación de esta tesis”, (...). Está destinado a propietarios y empleados con rangos de jefaturas, que les permitan tomar decisiones para llevar a cabo procesos de mejora continua y/ o capacitar al resto del personal de la organización en estos procesos . (Cárdenas, 2003, p. 5).

La conclusión principal a la que abordo la autora fue:

“Con la mejora continua si es posible influir en el deseo de cambio en la mentalidad del personal, ayudando a lograr el éxito esperado” (Cárdenas, 2003, p. 50).

“Los resultados obtenidos en este trabajo de tesis: Mejora Continua en el Proceso Administrativo de Instituciones Públicas, si cumple con lo establecido, y por lo tanto da lo que se espera, y realza o distingue su presencia hacia otras dependencias externas” (Cárdenas, 2003, p. 50).

Santoyo (2012), realizó el trabajo de investigación “Calidad Educativa y su Proceso de Mejora” (p. 1). Consideró en la parte metodológica lo siguiente:

“Una investigación con enfoque cualitativo y con diseño bibliográfico o documental, transversal en sus tiempos y reforzado por los métodos auxiliares de análisis, inducción y deducción” (Santoyo, 2012, p. 2).

La conclusión principal a la que abordo el autor fue:

El objetivo principal del presente trabajo de investigación fue proponer un bosquejo de principios del sector educativo latinoamericano y tal, fue materializando en la sección Resultados, con una presentación previa de la iniciativa referente a la definición de calidad educativa bajo el enfoque de educación con calidad humana y su atributos, establecidos como objetivos específicos del estudio”, (...).

2.1.2. A nivel nacional.

Córdova & Molina (2015), en el artículo científico “Un neoliderazgo para una satisfacción laboral en las instituciones educativas” (p.1), propone que: “En las Instituciones Educativas Públicas, la gestión actual se desarrolla en un contexto de incertidumbre, conflictos y riesgos, es una deficiencia, en comparación con lo que el neoliderazgo introduce como nueva forma de pensar, decidir y hacer en la gestión de recursos humanos. (Córdova, 2015, p.1)

El tipo de estudio utilizado es un estudio proyectivo. Las conclusiones a las que llegó el autor son las siguientes:

Los resultados, con referencia al proceso de diagnóstico en relación a la satisfacción laboral, concluye que “los docentes se encuentran con un nivel promedio bajo de insatisfacción”. (Córdova, 2015, p.45). En lo que respecta a condiciones físicas 71,21% manifiesta un bajo nivel de satisfacción, en lo que son beneficios sociales y remuneraciones, el 84,09% no está satisfecho en políticas administrativas y solo el 21,21% dice estar satisfecho; cabe mencionar y precisar que solo el 14.39% siente satisfacción en la interacción social entre compañeros de trabajo y que sólo el 7.57% siente satisfacción en su desarrollo personal, siendo necesario implementar estrategias para revertir la situación actual, con respecto a estos 02 últimos casos, es importante implementar estrategias para superar y mejorar los resultados (Córdova, 2015, p.45).

Así; mismo cabe resaltar “en el aspecto del desempeño de tareas ocurre que el 62.87% dice estar satisfecho con las tareas que desempeña, resultados que se considera como una fortaleza que permitirá desarrollar otras dimensiones de la satisfacción laboral” (Córdova, 2015, p.45).

La conclusión principal a la que abordó el autor es que “del total de los docentes de la muestra de estudio el 65.90% indicaron no estar satisfechos referente a la relación establecida con la autoridad de su trabajo; considerándose desde este punto de vista implementar estrategias que

mejoren el liderazgo directivo de las Instituciones Educativa” (Córdova, 2015, p.45)

2.2. Marco Teórico

2.2.1. "Propuesta de un modelo de recursos humanos basado en el neuroliderazgo”.

Al respecto se tiene las siguientes teorías relacionadas a neuroliderazgo:

2.2.1.1. Teoría de Neuro-Liderazgo.

ROCK (s.f.), se centran en la idea de amenazas sociales. Él cree que los líderes, a menudo intentan provocar una “respuesta de amenaza”, de la manera que hablan de sus informes. Eso significa hacer informes no escuchar lo que el líder está tratando de comunicar, porque sus “respuestas amenaza” son para apoderarse de sus procesos racionales. También significa que no pueden pensar con claridad o tomar las mejores decisiones.

Enfoque del Neuroliderazgo.

Según, Arana (2012), nos dice que “el Neuroliderazgo se basa en los factores intelectuales y emocionales vinculados a la toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas, el funcionamiento y la conducción de equipos de trabajo, el aprendizaje individual y organizacional, los procesos motivacionales, la creatividad e innovación, los estilos de liderazgo, la gestión del cambio, los mecanismos de reconocimiento positivo y recompensas, entre otros aspectos del contexto organizacional”. (p.1)

Arana (2012), también refiere, que “el neuroliderazgo dentro de las empresas e instituciones interpreta y traduce los descubrimientos de la neurociencia, en metodologías, modelos y herramientas de aplicación práctica” (p.1).

Arana (2012), comparte lo que comenta Néstor Braidot: que “los verdaderos líderes son aquellos que tienen el cerebro preparado para decidir sobre el momento, en el tiempo justo; no espacio para pensar o imaginar escenarios porque la rapidez con que cambian las circunstancias no lo permite;

tampoco hay mucho tiempo para estudiar el caso y, mucho menos, para aplicar buscar soluciones parecidas. (p.1)

2.2.1.2. Definiciones.

En relación a la neurociencia tenemos algunos conceptos tales como:

Neuroplasticidad.

Para Dispensa (citado en Arana 2012), la neuroplasticidad es “la capacidad que tiene el cerebro de reformarse, reorganizarse y remodelarse”. (...), esto significa que nuestro cerebro posee la habilidad de conceptualizar, modificar o alterar su propia estructura como resultado de la experiencia y del pensamiento, para poder adaptarse a los cambios que el entorno impone o para funcionar de otra manera. (p.1)

Neuroaprendizaje.

Es una disciplina que fue el resultado de la conjunción de varias ciencias: tales como la neurobiología, la psicología y la pedagogía, entre otras. (...), estudia al cerebro "como órgano del aprendizaje"; su anatomía, funcionalidad y plasticidad que hace posible los procesos de aprendizaje. (Arana, 2012, p.1)

Existen algunos aportes del Neuroaprendizaje.

➤ *Aprendizaje por Asociación.*

Arana (2012), nos dice que para generar aprendizaje es necesario que exista la relación entre un conocimiento antiguo, con uno nuevo, es decir es la forma o manera como aprende el ser humano (p.1).

➤ *Aprendizaje por experiencia.*

Al respecto Dispensa (citado en Arana 2012), considera que “la experiencia enriquece el cerebro y que las conexiones sinápticas las hace más fuertes y duraderas. (p.2)

➤ *Capacidad atencional.*

Según Arana (2012), “la habilidad para resolver problemas y tomar decisiones se encuentra estrechamente relacionada con el poder de atención”. (p.2). Este planteamiento coincide con el aporte que hace el especialista de neuroliderazgo Néstor Braidot: “lo que modela el cerebro es

una adecuada densidad de atención, en un sentido literal, ya que refuerza circuitos neurales específicos que forman parte de diferentes estructuras de la corteza pre frontal, esto implicada la capacidad de planificación, resolución de problemas y toma de decisiones” (Arana, 2012, p.2).

2.2.1.3. Dimensiones.

Siguiendo a Rodríguez (s.f), se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

La toma de decisiones.

Se debe de tener en cuenta que la mente intuitiva y emocional es importante, porque es ahí donde se toma las decisiones y resolvemos problemas, y que no todo pasa por deducción consiente, lógica y un ser pensante. (Rodríguez, s.f, p.1).

Manejo de estrés

Para (Rodríguez, s.f.) el estrés “minimiza la actividad de las funciones ejecutivas del cerebro, provocando interferencias o dificultades en la concentración, atención, la memoria y también en la toma de decisiones” (Rodríguez, s.f, p.1).

El liderazgo.

En la opinión de (Rodríguez, s.f.), el liderazgo “debe estar basado en la inteligencia interpersonal, social y emocional” (p.1).

Dar facilidad al cambio.

Consiste en permitir que todo comportamiento debe estar sujeto al cambio, que para ello muchas veces se debe promover situaciones y propiciar contextos, motivados a cambios positivos.

2.2.2. Gestión de Recursos Humanos.

2.2.2.1. Teorías

Teoría “X”.

Considera a esta teoría dentro de esta concepción tradicional del hombre, y que los resultados se basa únicamente en la aplicación y control de

la energía humana únicamente en dirección de los objetivos de la organización. (Douglas, 1971, p. 54).

Teoría “Y”.

Dentro de esta concepción, las personas pueden alcanzar la mejora de sus objetivos personales, de manera que pueda encaminar sus logros y esfuerzos a los logros institucionales, para ello se debe crear las condiciones organizacionales y los métodos de operación. (Douglas, 1971, p.54).

Teoría “Z”.

Para OUCHI (1982), “una adecuada cultura organizacional, fundamentada en una filosofía administrativa de las personas, muestra que la productividad va a estar de acuerdo a las perspectivas y expectativas de la organización.

2.2.2.2. Principios de la Gestión de Recursos Humanos.

Proactivo.

Los planes estratégicos de las empresas y o instituciones, deben de anticipar las dificultades o problemas que se puedan dar en el futuro y que siempre deben de estar de acuerdo con sus necesidades.

Transversalidad.

Investigación basada en la observación y es de carácter descriptivo, que se realiza para paliar necesidades sociales, transformándolas a través de valores y que puede ser medido estos cambios en un periodo determinado.

Integracionalidad.

Si se busca el buen funcionamiento de la organización o institución desde el punto de vista social, es necesario que se tenga en cuenta que los nuevos empleados se puedan adaptar con facilidad a la organización, para ello las empresas se deben dar cuenta de sus necesidades según recursos humanos.

Interrelacionalidad.

Relación de correspondencia mutua entre fenómenos, cosas, o personas, fomentando la interrelación entre los miembros de la empresa.

2.2.2.3. Desafíos de la gestión

Mayor autonomía para gestionar los recursos humanos.

Para Marcel y Raczynski (2009, p.30, citado por el MINEDU, s.f.) “la gestión educativa es la capacidad que existe para poder contar con el conjunto de los recursos humanos, financieros, institucionales y comunitarios disponibles para elevar el aprendizaje de los alumnos”.

Evaluar el desempeño de los docentes

“El desempeño profesional de los docentes debe ser evaluado permanentemente, para poder proporcionar retroalimentación oportuna y adecuada para la mejora de las prácticas pedagógicas” (MINEDU, p. 6)

Involucrar a los profesores con los resultados de sus estudiantes

Actualmente los profesores no se ven involucrados en su totalidad con los resultados de los estudiantes, es por ello que es necesario considerar lo que el Ministerio de Educación (s.f.), nos dice que los compromisos de resultados de las escuelas no están necesariamente alineados con los estándares y metas definidas a nivel nacional.

Por lo que es necesario que los Directivos permanentemente deben de motivar a los Docentes a cambiar y mejorar sus prácticas pedagógicas, a capacitarse permanentemente, para poder transferir esta capacitación recibida a sus metodologías de enseñanza. (Ministerio de Educación, s.f, p.6).

Gestión la convivencia y el clima organizacional

“Convivencia escolar: para poder convivir como buen ciudadano y poder convivir en sociedad, es importante saber convivir en la escuela, aprendiendo a respetar normas establecidas, para una buena convivencia escolar” (MIMEDU, s.f., p.7).

El clima organizacional según Guizar (2008) se refiere “a la percepción que el personal de la escuela tiene de sus procesos y estructuras. (...) destaca como elementos del clima organizacional las características del medio ambiente de trabajo, las estructuras organizacionales y las personas que las componen (MINEDU, s.f. p.7).

Fortalecer el liderazgo directivo

Para el MINEDU (s.f.) “uno de los elementos más relevantes en el logro de la eficacia escolar es el liderazgo directivo; por ello, es condición necesaria que esta competencia sea desarrollada por los programas de formación de directores que, hasta ahora, se han focalizado más bien en aspectos académicos de gestión y administración (p.8).

2.2.3. Mejora continua.

2.2.3.1. Teorías.

Teoría de Restricciones

Al respecto Antepara & Peñaherrera (2013), considera que:

La Teoría de las restricciones TOC es una filosofía administrativa integral que utiliza los métodos usados por las ciencias puras para comprender y gestionar los sistemas con base humana personas, organizaciones, etc (p.9). (...). El TOC. permite enfocar las soluciones a los problemas críticos de las empresas sin importar su tamaño o giro, para que estas se acerquen a su meta mediante un proceso de mejora continua . (p.9)

2.2.3.2. Dimensiones.

Según el MINEDU (s.f.), considera las siguientes dimensiones: Gestión Directiva, Gestión académica, Gestión Administrativa y Gestión de la Comunidad”

Gestión Directiva

“El área de Gestión directiva considera los procesos orientados a ayudar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la

inclusión del establecimiento educativo en los contextos local y regional” (p.21).

Los procesos específicos de esta área se agrupan en:

- “Direccionamiento estratégico: lo que dan sentido y orientan los planes y proyectos institucionales son los fundamentos filosóficos de la institución” (p.21)
- “Seguimiento y evaluación: en toda institución debe de existir siempre un proceso sistemático y permanente que se debe de realizar partiendo de una información organizada, para ello debe de existir evaluación y seguimiento” (p.21)
- “Comunicación: Orienta las estrategias para la coordinación de acciones, entre cada área y con los diversos procesos al interior de la institución, y permite compartir y socializar el conocimiento que se genera” (p.21)
- “Alianzas: Determina las políticas y acciones implementadas por la institución educativa para facilitar el intercambio con otras instituciones y proveer ayudas y/o servicios que apuntalen el desarrollo del proyecto pedagógico” (p.21)
- “Clima institucional: para la existencia de una buena convivencia armónica entre todos los actores educativos es necesario desarrollar estrategias de integración institucional y promover la creación de ambientes propicios para el desarrollo de actividades y acciones institucionales”. (p.21)
- “Gobierno escolar: los diferentes procesos que realiza las instituciones para poder tener participación como proyección institucional tienen que tener una adecuada orientación y seguimiento de su proyecto educativo” (p.21)

Gestión Académica

Según el (MINEDU, s.f.), nos dice que “este componente recoge lo que se considera una de las funciones más importantes de la institución educativa y su razón de ser, esto significa asegurar las competencias de los estudiantes” (p.30). Considera tres sub dimensiones o aspectos:

- En primer lugar, considera al diseño curricular, donde hace referencia a aquellos aspectos necesarios para dar soporte, pertinencia y coherencia al trabajo de aula, y para ello se debe de considerar un buen plan de estudios, un adecuado enfoque metodológico, evaluación permanente, recursos necesarios para el aprendizaje, jornada escolar completa (p.21).
- En segundo lugar, Las buenas prácticas pedagógicas deben contribuir para que las instituciones educativas se vean fortalecidas en su propuesta educativa, estas buenas prácticas pedagógicas, se ven resumidas en la relación pedagógica, un buen estilo pedagógico, planeación en el aula y su respectiva evaluación en el aula. (p.21)
- En tercer lugar, para que los resultados de los estudiantes sean un incentivo de retroalimentación, considerados tanto en su desarrollo de sus respectivas competencias, como de su gestión escolar en general, es necesario tener en cuenta un permanente seguimiento académico, que se ocupara de analizar, de ver las estrategias utilizadas o a utilizar, mediante al cual se llevara el proceso de monitoreo de la enseñanza- aprendizaje. (p.21)

Gestión Administrativa.

Refiere el MINEDU (s.f.), que: “la gestión administrativa en las instituciones educativas, se halla orientada a proveer los recursos físicos, financieros, físicos y humanos, recursos que son necesarios para la prestación del servicio educativo” (p.36). La conforman las siguientes Áreas

- “Apoyo financiero y contable: Identifica los diferente procesos de administración respecto a los recursos financieros y su respuesta que se debe dar frente a las prioridades y necesidades institucionales del proyecto educativo; Así mismo, informa del manejo de la documentación contable y del uso que se está dando, en relación a la planeación financiera de la institución” (p.21).
- “Apoyo a la gestión académica: se encarga de la administración de la información y los diferentes procesos, examina la agilidad y confiabilidad en la atención de matrículas, expedición de constancias,

certificados y boletas de calificativos, con el fin de brindar la mejor forma de apoyo a la gestión administrativa” (p.36).

- “Administración de recursos físicos: los recursos físicos como: laboratorios, biblioteca, talleres y salas de informática, entre otros y otros insumos sirvan de herramientas para El trabajador, garantizando un buen aprendizaje escolar” (p.21).
- “Administración de la planta física: La planta física de la institución debe de contar con los requerimientos, que correspondan a las necesidades, en pro de un buen direccionamiento estratégico” (p.21).
- “Servicios complementarios: son todos los programas y servicios que van a servir de apoyan al desarrollo físico, emocional y social de los educandos y que van ser herramientas que van facilitar su socialización y proceso de aprendizaje” (Ministerio de Educación Nacional, s.f., p.37).
- “Talento humano: El diseño de políticas y programas que apoyan el desarrollo, y que establece la coherencia entre los retos y demandas institucionales y el talento humano que se requiere para afrontarlos constructivamente” (p.21).

Gestión de la Comunidad.

Según el MINEDU (s.f.), “comprende aquellos procesos direccionados al análisis de las necesidades de la comunidad; así como al desarrollo de la capacidad de respuesta de la institución educativa con relación a su comunidad y la sociedad en general” (p.44). Los procesos específicos de esta dimensión se encuentran agrupados del modo siguiente:

- Participación y convivencia: Buscar la participación activa de los miembros de la comunidad educativa en los diferentes escenarios o contextos de toma decisiones referentes al actuar de la institución, va tener que ser necesarios plantear la creación de escenarios y formas de comunicación claramente establecidos y de doble vía, que estimulen esta participación. (Ministerio de Educación Nacional, s.f., p.44)

- **Prevención:** Se debe de establecer y orientar al diseño de programas encaminados a la formación de la cultura del autocuidado, la solidaridad y la prevención frente a las condiciones de riesgo a las que pueden estar expuestos todos los agentes educativos en los diferentes entornos físico, social y cultural” (Ministerio de Educación Nacional, s.f., p.44).
- **Permanencia e inclusión:** considerar y establecer políticas y programas tendientes a favorecer la equidad de oportunidades para poblaciones vulnerables en riesgo o con necesidades especiales o talentos excepcionales (Ministerio de Educación Nacional, s.f., p.44).
- **Proyección a la comunidad:** Estimular la participación de la familia en relación al aprendizaje de sus hijos, siendo parte de los planes, programas y servicios que la institución pone a disposición de la comunidad para mejorar sus condiciones de vida institucional. (Ministerio de Educación Nacional, s.f., p.44).

En el presente estudio se utilizó las mismas dimensiones propuestas por el MINEDU (s.f.), por su pertinencia.

2.3. Marco Conceptual

Propuesta.

“Proposición o idea que se manifiesta y se ofrece a uno para un fin”. (Diccionario enciclopédico universal interactivo, 2011).

Gestión.

Al respecto Alvarado (1990), indica que:

La palabra gestión, viene del término en inglés o francés management, traducido al castellano del inglés quiere decir administración y traducido del francés significa dirección y gestión de empresas, y se orienta a la calidad de los procesos, en conclusión gestión tiene que ver con los componentes de la organización y sus respectivos proceso . (p.20).

En cambio para Botero (2009), “gestión es la capacidad que se debe tener para alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones planificadas y dando un buen uso de recursos técnicos, financieros y humanos” (p.2).

Gestión educativa.

Alvarado (1990) define la gestión educativa como: “el conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento laboral académico, en beneficio de la comunidad a la cual sirve” (p.27).

En cambio para Botero (2009), concibe que Gestión Educativa es “el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”. (p.2)

Recursos Humanos.

Según el MINEDU (s.f.), define que “los recursos humanos son el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución” (p.3).

En la opinión de Chiavenato (s.f), define que los recursos humanos son el “conjunto de las personas que aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, percepciones; que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea (p.81).

Gestión de Recursos Humanos.

Para Ruiz (2005), la Gestión de los recursos humanos la define como:

(...) la existencia permanentemente de una estrecha relación entre la calidad del personal y la calidad de los demás recursos, siempre tiene que existir aquella relación para que la producción tenga productividad (calidad), la comercialización sea óptima, y la responsabilidad funcional en cada uno de los componentes de la organización sea elocuente (p.22). (...) también tiene que ver sustancialmente con la delimitación de las funciones para cumplir

con el ordenamiento legal y técnico y entregarle a cada trabajador el cargo que le corresponde ejercer (p. 23).

Neuroliderazgo.

Para Mintzberg (citado en Arana, 2012), “El neuroliderazgo se centra en cómo los individuos en un ambiente social toman decisiones y resuelven problemas, regulan sus emociones, colaboran con otras influencias, y facilitan el cambio.” (p.2)

Sin embargo Arana (2012), define que: “el neuroliderazgo es saber reconocer como funciona el cerebro para canalizar el liderazgo, constituir equipos de trabajo efectivos, tomar decisiones en forma efectiva y motivar asertivamente a la gente, considerando además que las herramientas no están a fuera, sino dentro de cada uno de nosotros” (p.2).

Mejora Continua

Según Ríos (2009), define a la mejora continua como: “un objetivo estratégico permanente a fin de incrementar la ventaja competitiva a través de la mejora de la calidad de los servicios públicos, programas estratégicos, proyectos y obras públicas, en el mismo sentido, considerando que los mejores niveles de calidad, se encontraban en los más bajos costos y menores tiempos de entrega de los servicios y productos” (p.1)

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLÓGICO

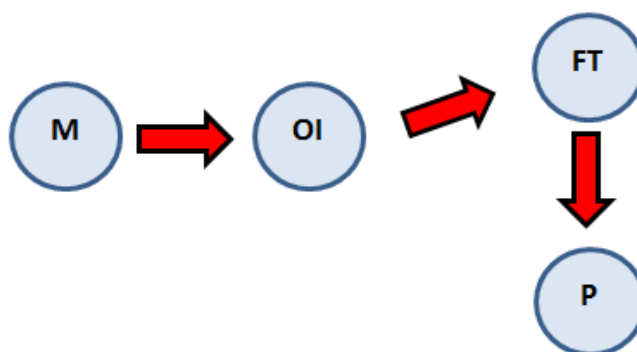
3.1. Tipo de estudio.

La presente investigación estuvo enmarcada en el enfoque cuantitativo de tipo propositivo en tanto se elaboró un modelo, para poder dar solución a un problema existente o necesidad de tipo práctico de un determinado grupo social, partiendo de un diagnóstico preciso que surge de las múltiples necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y de las tendencias futuras, es decir, tomando como base en los resultados de un proceso investigativo.

3.2. Diseño de estudio.

La propuesta del modelo estuvo basada en un proceso sistemático de búsqueda e indagación que requiere el análisis, la descripción, la comparación, la predicción y la explicación, el estadio predictivo permitirá identificar tendencias futuras, probabilidades, posibilidades y limitaciones.

Se utilizó el siguiente esquema:



Dónde:

- M : Muestra de estudio.
- OI : Observación inicial.
- FT : Fundamentación teórica.
- P : Propuesta.

3.3. Hipótesis.

La propuesta de un modelo de Gestión de recursos humanos basado en el neuliderazgo promoverá la mejora continua en las instituciones educativas secundarias mixtas de la localidad de Chachapoyas

3.4. Variables.

3.4.1. Independiente: Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo

3.4.1.1. Definición Conceptual.

Según, Arana (2012), nos dice que el Neuroliderazgo se basa en los factores intelectuales y emocionales vinculados a la toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas, el funcionamiento y la conducción de equipos de trabajo, el aprendizaje individual y organizacional, los procesos motivacionales, la creatividad e innovación, los estilos de liderazgo, la gestión del cambio, los mecanismos de reconocimiento positivo y recompensas, entre otros aspectos del contexto organizacional. (p.1)

3.4.1.2. Definición operacional.

Desde la parte operativa la propuesta del Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en el neuroliderazgo, comprende una serie de intervenciones, teniendo en cuenta principalmente las dimensiones de esta variable en mención, partiendo por entender el comportamiento de cada uno de los trabajadores de las Instituciones Educativas, involucradas en el presente trabajo de investigación.

3.4.2. Mejora Continua.

3.4.2.1. Definición Conceptual.

La mejora continua de la calidad de los servicios públicos, proyectos, programas estratégicos y obras públicas, permitirá incrementar la competitividad, motivo por el cual debería de ser un objetivo estratégico permanente, en el mismo sentido, considerando que los mayores y mejores niveles de calidad, se encontraban en los más bajos costos y mínimos tiempos de entrega de los servicios y productos” (Ríos, 2009, p.1).

3.4.2.2. *Definición operacional.*

Desde la parte operativa la mejora continua se podrá observar y medir realizando una evaluación y autoevaluación permanente, considerando sus dimensiones: Gestión Directiva, Gestión Académica, Gestión Administrativa, Gestión a la comunidad, logrando que cada Institución Educativa, consideradas en la investigación, demuestren porcentajes considerables de cambio.

3.4.3. Operacionalización.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				
Variable	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Instrumento
V. I. Gestión de Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo	Toma de Decisiones		Porcentaje de objetivos y estrategias logrados.	Entrevista Verbal. Cuestionario Observación directa.
			Número de personal capacitado según sus funciones	
			Porcentaje de aceptación en toma de decisiones del líder directivo	
			Número de personal con desempeño laboral aceptable	
	Manejo del Estrés		Porcentaje de existencia de un buen clima institucional	
			Número de casos de manejo problemas sociales	
			Número de casos de trabajadores con problemas psicológicos.	
			Número de casos de problemas de alcohol.	
	Liderazgo		Porcentaje de aceptación del líder directivo	
			Porcentaje de aceptación de compromisos entre los agentes educativos	
			Numero de oportunidades al delegar funciones	
			Porcentaje de aceptación en realización de proyectos de desarrollo insti	
	Dar facilidad al cambio		Numero de capacitaciones al personal	
			Porcentaje de trabajadores comprometidos con al institución	
			Porcentaje de resultados aceptables en rendimiento académico	
Mejora Continua	Gestión directiva	Direccionamiento Estrategico	Porcentaje de retención escolar.	Cuestionario para medir la mejora continua
			Porcentaje de deserción.	
		Seguimiento y Evaluación	Porcentaje de ausentismo de la jornada escolar.	
			Porcentaje de ausentismo a clase.	
		Clima institucional	Índice de satisfacción con el clima escolar.	
		Comunicación	Número y tipo de casos de conflictos remitidos al Comité de Convivencia.	
	Gobierno escolar	Porcentaje de ejecución del Plan de mejoramiento.		
	Alianzas	Porcentaje de permanencia en la institución educativa.		
	Gestión académica	Diseño Curricular	Rendimiento académico interno por curso, grado, área y periodo (porcentaje de estudiantes en Excelente, Sobresaliente, Aceptable, Insuficiente, Deficiente).	
		Prácticas Pedagógicas	Resultados históricos.	
		Seguimiento Académico	Promoción anual por grado. Reprobación anual por área y grado.	
	Gestión administrativa	Apoyo financiera y contable	Porcentaje de ejecución del Fondo de Servicios Docentes.	
		Apoyo a la gestión académica		
		Administración de los recursos físicos	Nivel de uso de recursos educativos institucionales (biblioteca, laboratorios, aula de informática, sala de audiovisuales).	
		Administración de la planta física		
		Servicios complementarios	Tiempo de respuesta a solicitudes (certificados, cartas, arreglos).	
		Talento humano		
	Gestión de la comunidad	Participación y convivencia	Porcentaje de Padres que participan en actividades institucionales (reuniones, asambleas).	
		Permanencia e inclusión	Porcentaje de quejas atendidas y quejas recibidas.	
		Prevención	Porcentaje de estudiantes en situaciones de riesgo atendidos con programas.	
Proyección a la comunidad		Programas o proyectos realizados con la comunidad local.		

Fuente: La autora

3.5. Unidad de análisis, población y muestra.

3.5.1. Unidad de análisis (UA).

Se consideró a los directivos, docentes y administrativos que laboran en las diferentes instituciones educativas públicas secundarias mixtas de la localidad de Chachapoyas.

3.5.2. Población (N).

En total la población estuvo conformada por los directivos (06), docentes (71) y (12) administrativos que laboraron en las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CARGOS	NUMERO DE MUJERES	NUMERO DE VARONES	TOTAL
"Miguel Rubio"	Directivos	0	2	2
	Docentes	16	9	25
	Administrativos	2	1	3
"Santiago Antunez de mayolo"	Directivos	0	1	1
	Docentes	14	7	21
	Administrativos	2	1	3
"San Juan de la Libertad"	Directivos	1	2	3
	Docentes	20	5	25
	Administrativos	1	5	6

Fuente: Cap de las II.EE.

3.5.3. Muestra (n)

Es un sub conjunto de la población en estudio, que tienen las mismas características. Para establecer el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, la cual se detalla a continuación.

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

Dónde:

Z= nivel de confianza.

P= probabilidad de éxito 50%

Q= probabilidad de fracaso 50%

N= universo

e= Error de estimación admitido.

n= Tamaño de la muestra.

Desarrollando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 17\,924}{(17\,924 - 1) (0.12)^2 + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 66 \text{ sujetos}$$

3.6. Método de investigación.

Durante el proceso de la investigación se utilizaron métodos básicos tales como el método deductivo, analítico, sintético entre otros.

3.6.1. Deductivo.

Según Ortiz & García (2000), el método deductivo es “el procedimiento que va de lo general a lo particular de lo universal a lo individual”.

En esta investigación al realizar el planteamiento del problema se enfocó desde ámbitos internacionales, para luego hacer el estudio en la muestra de estudio donde se descubrió el problema. Así mismo se empleó en los antecedentes partiendo desde un ámbito mundial, después nacional, regional, local y por último en la muestra de estudio.

3.6.2. Analítico.

Según Ortiz & García (2000), el método analítico es “aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos”.

En la investigación desde el momento que se plasmó los resultados a nivel de la variable dependiente y en las dimensiones se realizó una

descripción y análisis minucioso de los hallazgos encontrados a través del cuestionario para identificar si existe una mejora continua en las instituciones públicas de la localidad.

3.6.3. Sintético.

Según Ortiz & García (2000), el método sintético “Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una exposición metódica y breve, en resumen”.

Los resultados encontrados y las teorías que sustentan la presente investigación se han sistematizado a fin de plasmarlas luego en las conclusiones.

3.7. Técnicas e instrumentos.

3.7.1. Técnica.

3.7.1.1. Técnicas de gabinete.

Dentro de las técnicas de gabinete utilizadas tenemos las siguientes:

- ✓ La búsqueda de bibliografía en biblioteca e internet.
- ✓ Construcción del instrumento de mejora continúa.
- ✓ La escritura.
- ✓ La recolección y el análisis de encuestas
- ✓ Codificación y tabulación de los datos.
- ✓ Procesamiento de los datos
- ✓ Análisis, elaboración e interpretación de los datos.
- ✓ Realización de los resultados, previo informe.

3.7.1.2. Investigación documental.

Para poder realizar la presente investigación, la presente técnica me permitió realizar consultas, de libros, tesis o fuentes electrónicas, realizando una selección de los mismos, y beneficiándome de los adecuados y que enriquecieran la información necesaria que fundamentara cada uno de los temas de mi investigación.

3.7.1.2. De Campo.

La observación.

Durante el proceso de la investigación se utilizó la observación indirecta para el recojo de los datos.

En términos generales puede decirse que la observación es un proceso intencional de captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad, a través de nuestros sentidos o con la ayuda de poderosos instrumentos que amplían su limitada capacidad . (Carrasco, 2013, p.282)

“En términos más específicos, la observación se define como el proceso sistemático de obtención, recopilación y registro de datos empíricos de un objeto, un suceso, un acontecimiento o conducta humana con el propósito de procesarlo y convertirlo en información” (Carrasco, 2013, p.282).

3.7.2. Instrumentos.

Se utilizó para determinar la mejora continua en las instituciones públicas una ficha de cuestionario, elaborada con la escala tipo Likert. Para evaluar Gestión Directiva se tuvo (08) ítems, para Gestión Administrativa (02) ítems, para Gestión Académica (04) ítems y finalmente para Gestión de la Comunidad (04) ítems. En total el instrumento estuvo conformado por (14) ítems.

El instrumento que determinó la mejora continua antes de su aplicación en cuanto a su contenido fue validado por juicio de expertos y la confiabilidad se lo realizó utilizando la técnica de Alpha de Cronbach.

3.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizó en el procesamiento de los datos el software estadístico SPSS versión 22. Los datos fueron plasmados a través de tablas de frecuencia y figuras.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y ORGANIZACIÓN
DE LA PROPUESTA

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

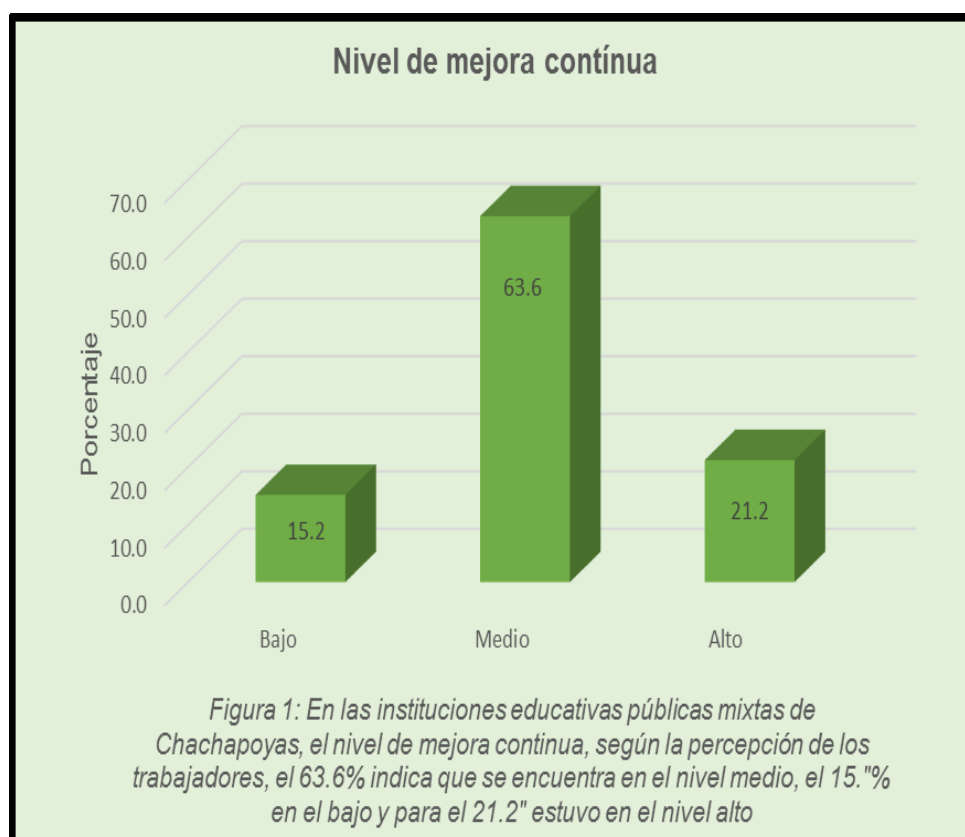
4.1.1. Datos para el objetivo específico 1.

Identificar el nivel de mejora continua en las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas, en el 2016.

Tabla 1: Distribución de los trabajadores de las instituciones educativas secundarias públicas, según la percepción que tienen acerca de la mejora continua.

	Nivel	fi	fi%	Fi	Fi%
Válido	Bajo	10	15.2	10	15.2
	Medio	42	63.6	52	78.8
	Alto	14	21.2	66	100.0
	Total	66	100.0		

Fuente: Base de datos, anexo

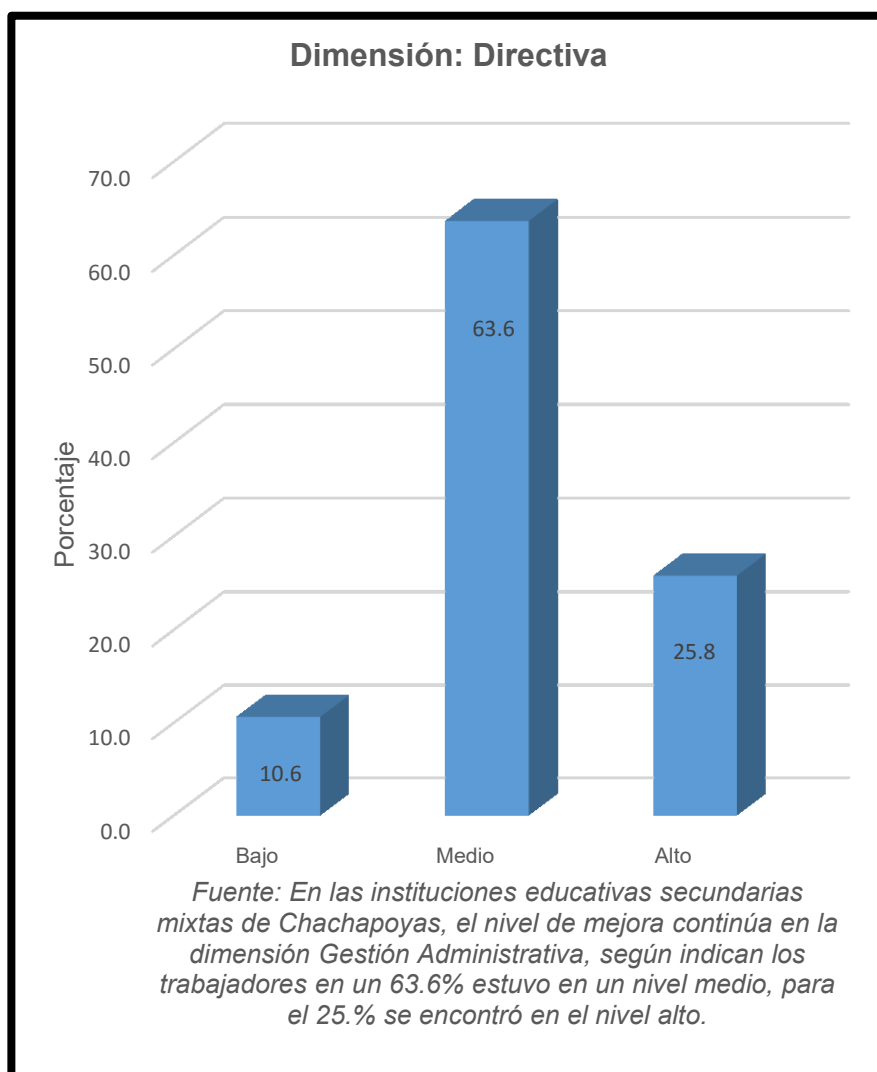


Fuente; Tabla 1

Tabla 2: Distribución de los trabajadores de las instituciones educativas secundarias públicas, según la percepción que tienen acerca de la mejora continua, en la dimensión Gestión Directiva.

	Nivel	fi	fi%	Fi	Fi%
Válido	Bajo	7	10.6	7	10.6
	Medio	42	63.6	49	74.2
	Alto	17	25.8	66	100.0
Total		66	100.0		

Fuente: Base de datos

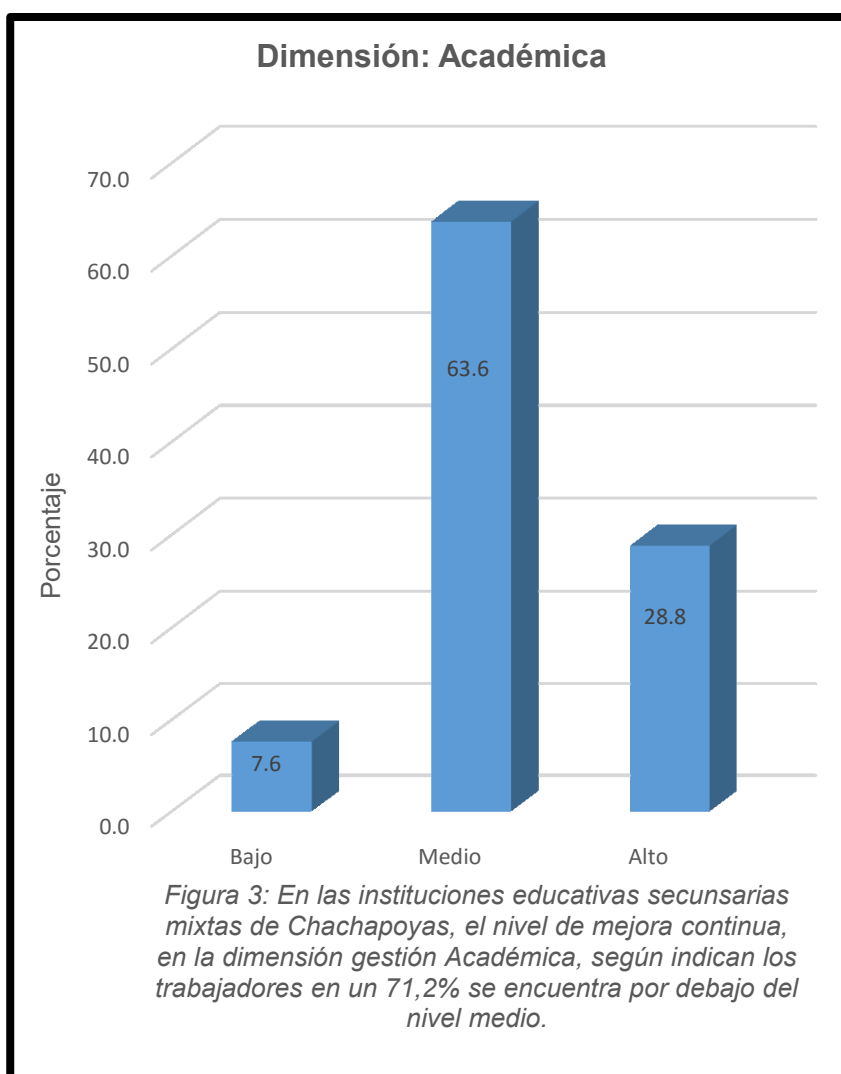


Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Distribución de los trabajadores de las instituciones educativas secundarias públicas, según la percepción que tienen acerca de la mejora continua, en la dimensión Gestión Académica.

Nivel		fi	fi%	Fi	Fi%
Válido	Bajo	5	10.6	5	10.6
	Medio	42	63.6	47	74.2
	Alto	19	25.8	66	100.0
Total		66	100.0		

Fuente: Base de datos, anexo

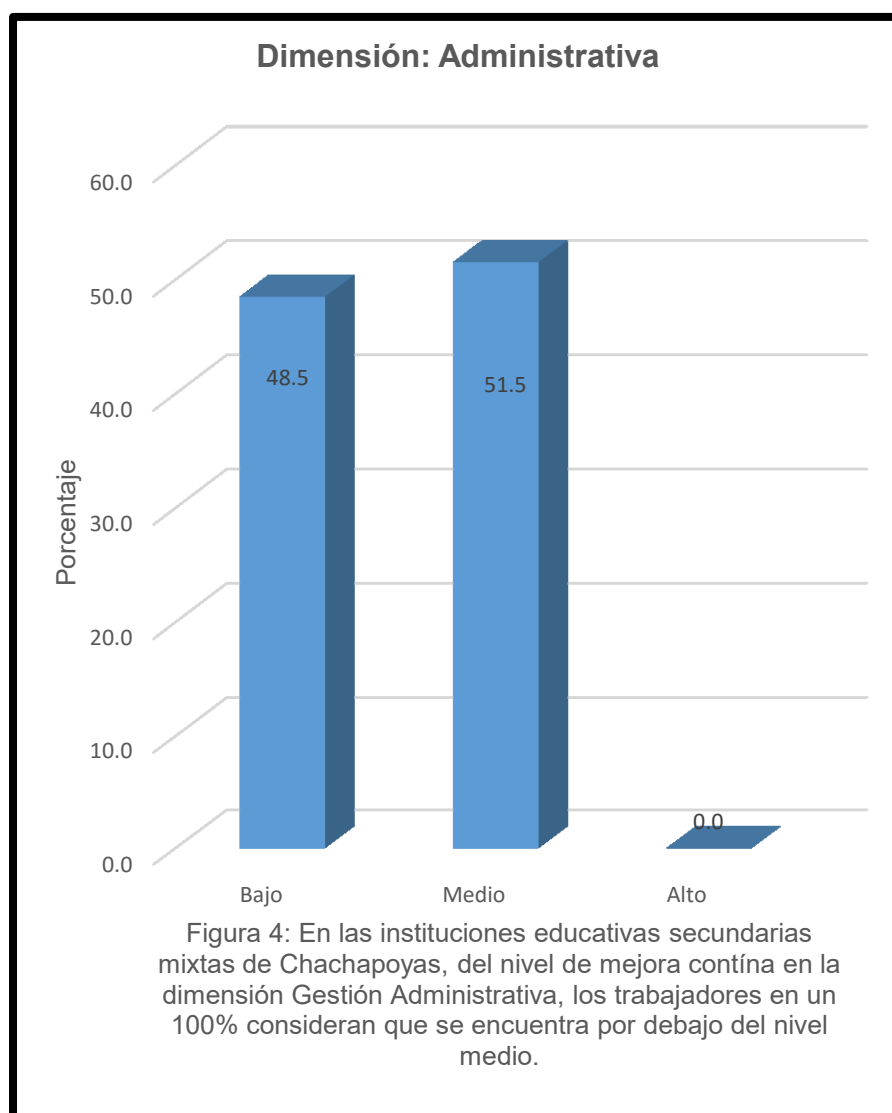


Fuente: Tabla 3

Tabla 4: Distribución de los trabajadores de las instituciones educativas secundarias públicas, según la percepción que tienen acerca de la mejora continua, en la dimensión Gestión Administrativa.

Nivel		fi	fi%	Fi	Fi%
Válido	Bajo	32	48.5	32	48.5
	Medio	34	51.5	66	100.0
	Alto	0	0.0	66	100.0
	Total	66	100.0		

Fuente: Base de datos

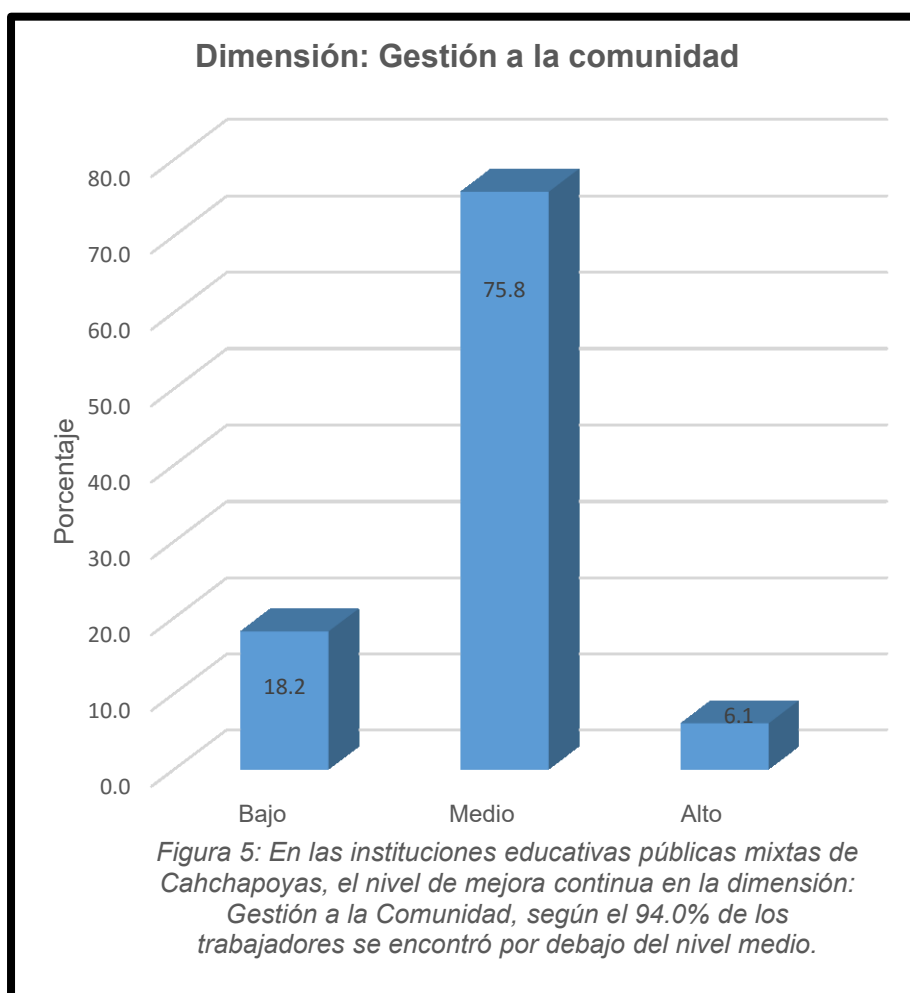


Fuente: Tabla 4

Tabla 5: Distribución de los trabajadores de las instituciones educativas secundarias públicas, según la percepción que tienen acerca de la mejora continua, en la dimensión Gestión a la Comunidad.

	Nivel	fi	fi%	Fi	Fi%
Válido	Bajo	12	18.2	12	18.8
	Medio	50	75.8	62	94.6
	Alto	4	6.1	66	100.6
	Total	66	100.0		

Fuente: Base de datos, anexo



Fuente: Tabla 5

Tabla 6: Distribución de los trabajadores de las instituciones educativas secundarias públicas, según la percepción que tienen acerca de la mejora continua, y sus dimensiones

Nivel		Dimensiones				Variable
		Directiva	Académica	Administrativa	Comunidad	M.Continua
		fi%	fi%	fi%	fi%	fi%
Válido	Bajo	10.6	7.6	48.5	18.2	15.2
	Medio	63.6	63.6	51.5	75.8	63.6
	Alto	25.8	28.8	0.0	6.1	21.2
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Base de datos

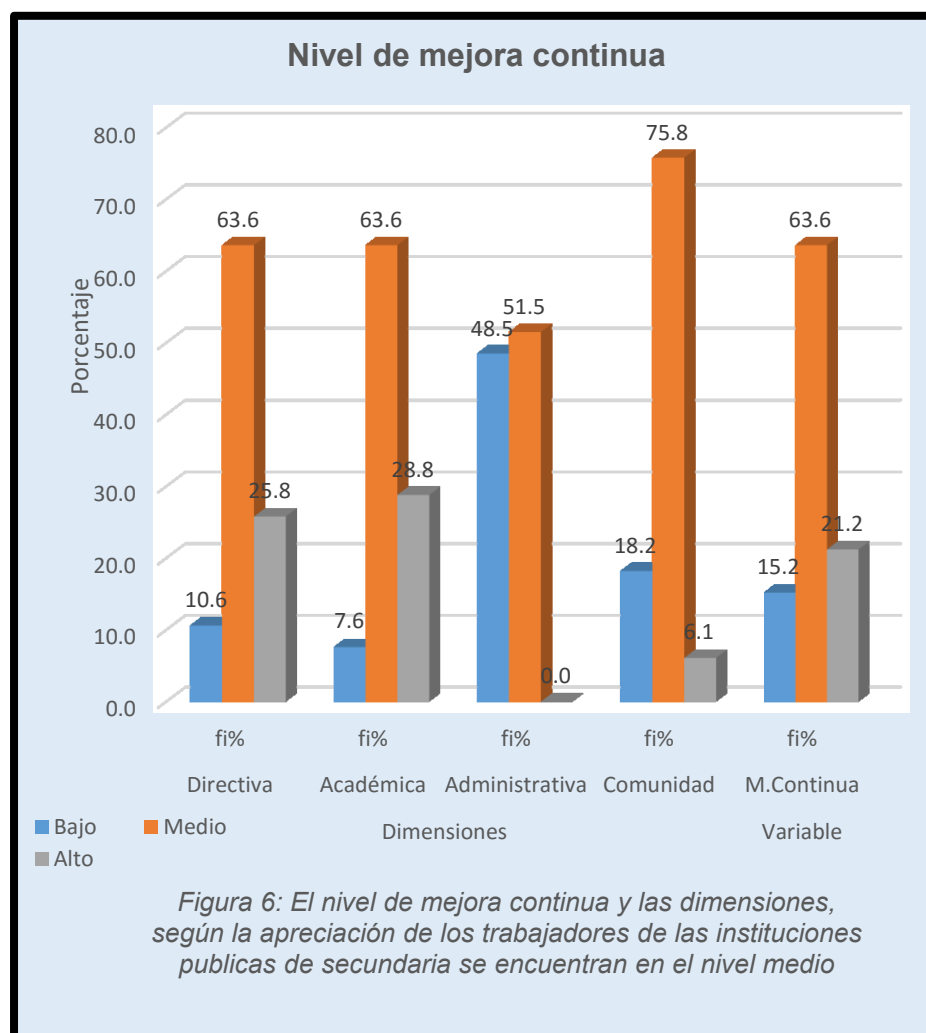


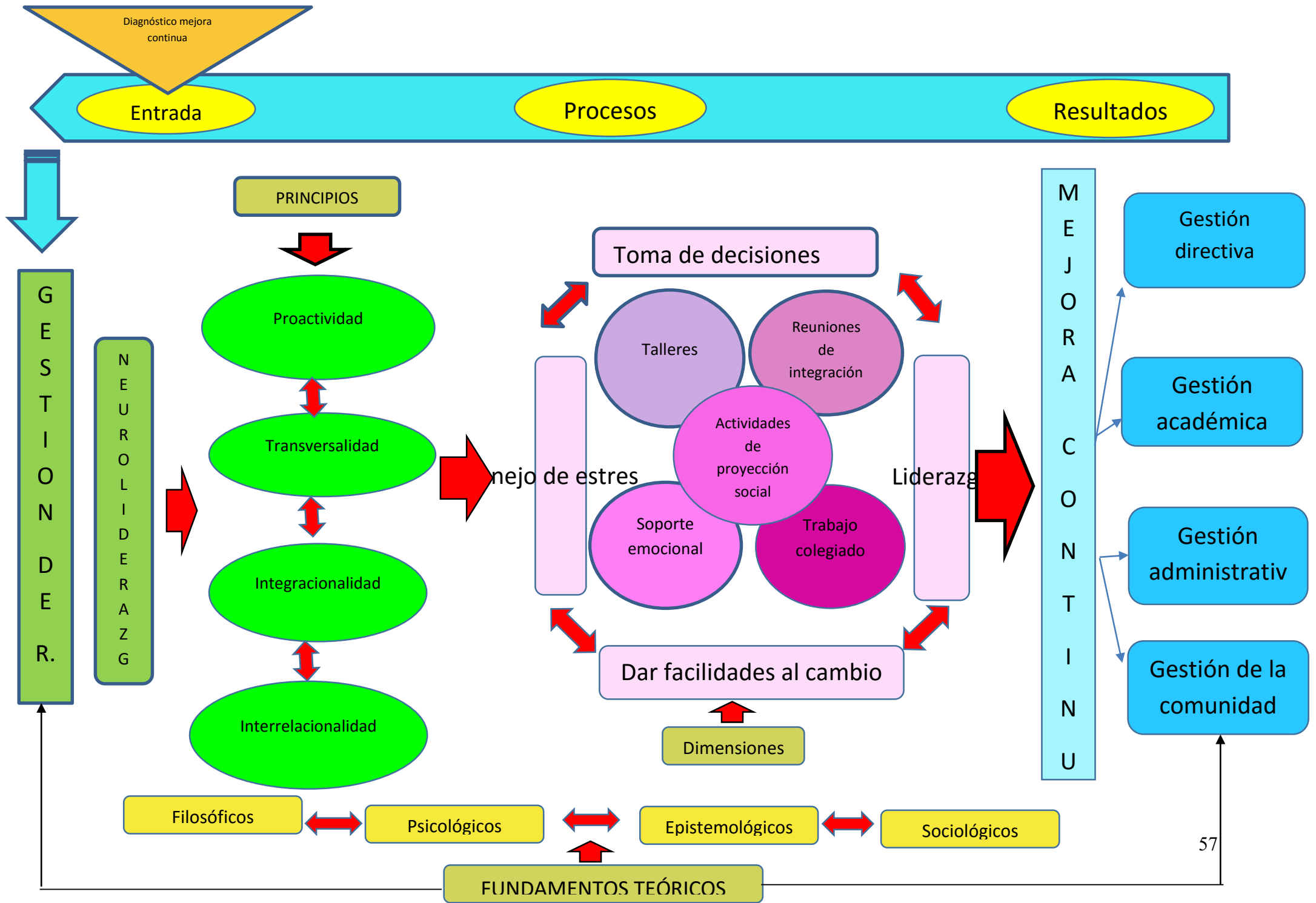
Figura 6: El nivel de mejora continua y las dimensiones, según la apreciación de los trabajadores de las instituciones públicas de secundaria se encuentran en el nivel medio

Fuente: Tabla 6

4.2. Modelo de Gestión de Recursos humanos basado en el neuroliderazgo.

I. Representación Gráfica del Modelo

Considerando que un modelo es una construcción ideal y teórica que pretende representar la realidad, su representación gráfica constituye una mirada tridimensional, articulada, dinámica y de permanente interacción entre cada uno de sus elementos constitutivos que nos permite visualizar lo que pretendemos lograr, con lo que haremos, cómo lo haremos, para qué lo haremos, etc.



II. Introducción

El auge de las Neurociencias nos ha dado la oportunidad de sumergirnos en la comprensión de lo que sucede en nuestro cerebro y como, cada uno de estos fascinantes mecanismos, nos dan una explicación del porqué de nuestras conductas.

Una de las disciplinas que se desprende de las Neurociencias es el Neuroliderazgo, cuyo conocimiento de sus procesos, aportara a los estudiantes nuevos elementos para desarrollarse dentro de su centro de estudio ya que les permitirá entender y comprender mejor el funcionamiento del cerebro y ayudará al descubrimiento de sus habilidades, sus sueños, sus metas y que puedan diseñar y cómo llegar a ellas para que así los futuros líderes tengan mayores herramientas para su conducción como seres humanos activos.

III. Objetivos y/o propósito

3.1.General

Promover la Mejora Continúa en las Instituciones educativas Secundarias Mixtas de Chachapoyas, con el Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo.

3.2.Específicos

- Determinar el diagnostico según los resultados obtenidos del cuestionario.
- Aplicar los principios de la gestión de los Recurso humanos.
- Realizar actividades que efectivicen el enfoque del neuroliderazgo
- Lograr la mejora continua.

IV. Fundamentación

Filosófica

En la base filosófica del modelo, se sustenta en los modos, clases, esencia, posibilidad, validez y origen del conocimiento humano, conteniendo los fenómenos morales para determinar sus rasgos

esenciales; por ello es importante que la propuesta tenga un indicador que es el comportamiento del trabajador para así obtener una mejora continua de la institución educativa secundaria mixta.

El presente modelo de gestión, permitirá que los principios de la gestión como es la pro actividad, la transversalidad, la integracionalidad y la interraccionalidad, desarrolladas en coordinación con cada uno de las dimensiones del neuliderazgo: toma de decisiones, manejo del estrés, liderazgo y dar facilidad al cambio, permitiendo de esta manera la mejora continua en cada uno de las instituciones educativas focalizadas en el presente trabajo de investigación

Epistemológica

La formación de un trabajador: directivo, Docente y Administrativo de una Institución educativa es más que una sumatoria de conocimientos adquiridos a través de su vida laboral, también involucra su formación cognitiva y socio-afectiva, puesto crea una estructura de representaciones, identificaciones, actitudes que impacta en su desarrollo como sujeto. Conformando cambios cualitativos más o menos profundos, y que hace que su desempeño laboral sea eficiente o deficiente.

Este modelo de gestión permite conocer la naturaleza, conocimientos y emociones del trabajador, razón por la que existe la necesidad de saber sus necesidades, problemas y de qué manera ´puede contribuir satisfactoriamente al buen desempeño laboral, ya sea en forma individual, o cuando se encuentra en grupo.

El presente modelo de gestión es exigente, porque toma como referente a todo el personal que labora en las Institución Educativa Secundaria Mixta, por lo que son los trabajadores que se tienen que acomodar y ceñirse a las exigencias, metas y objetivos institucionales, con una actitud positiva, con un pensamiento lógico, crítico y reflexivo,

seguido del conjunto de habilidades y conocimiento, que le permitirá su crecimiento personal, cognitivo y social, todo esto conllevará a la mejora continua.

Psicológica

El Neuroliderazgo se basa en el entendimiento que tenga cada persona sobre determina situación, objeto o situación, por consecuencia tendrá su propia respuesta ante tal hecho o situación.

Bajo esta premisa, cada trabajador tendrá su propio estilo de responder a cada uno de los estímulos presentados, por lo tanto, tendrá su propia forma de explicar las cosas o sucesos existentes, eso se podrá observar desde el punto de vista conductual.

Por lo tanto un buen líder (líder Directivo), va a tener que entender, comprender, gestionar y direccionar las respuestas de cada uno de los trabajadores de la Institución Educativa, según la finalidad necesaria.

Pedagógica

Con este modelo de gestión, el trabajador en una Institución Educativa debe estar capacitado para su comportamiento este sujeto a cambios permanentes que exige la sociedad en la formación profesional, por esto los principios de: Proactivo, Transversalidad, Integracionalidad y Interrelacionalidad son los que posibilitan un trabajo trascendente en todas las dimensiones del ser personal, propiciando así ambiente de interacción no solo con el conocimiento del neuroliderazgo y mejora continua como pilares fundamentales .

En este modelo los principios de gestión de recursos humanos hacen referencia a comportamiento del trabajador en su quehacer cotidiano, para ello es muy importante conocer el perfil del trabajador como Directivo, como Docente o como Administrativo, desde el punto de vista de destrezas y habilidades, para desenvolverse adecuadamente en cada una de sus funciones.

Sociológica

Este modelo en las instituciones educativas constituye un sistema complejo donde incluye a la sociedad, cuyo principal objetivo es la mejora continua dentro y para la sociedad. Esto va a tener que ver con el cumplimiento del perfil del trabajador y su relación con su desempeño laboral, teniendo en cuenta la toma de decisiones, manejo del estrés, liderazgo y dar las facilidades del cambio.

Por lo tanto este modelo de gestión debe de lograr un cambio permanente en el trabajador, para poder alcanzar los objetivos de la mejora continua en la Gestión: Directiva, Académica, Administrativa y a la Comunidad.

V. PILARES

➤ Neuroliderazgo

Arana (2012), afirma. “El neuroliderazgo introduce una nueva de forma de pensar, decidir y hacer en el contexto del liderazgo. Propone un nuevo paradigma en la forma de gestionar y aprender en lo individual y en lo organizacional, con base al funcionamiento del cerebro”. (...). Coincide con Henry Mintzberg cuando concluye que “El neuroliderazgo se centra en cómo los individuos en un ambiente social toman decisiones y resuelven problemas, regulan sus emociones, colaboran con otras influencias, y facilitan el cambio.” (p.2)

Arana (2012), afirma que. “Neuroliderazgo es reconocer como funciona el cerebro para canalizar el liderazgo, constituir equipos de trabajo efectivos, tomar decisiones en forma efectiva y motivar a la gente”. (...). Coincide con lo que expone Néstor Braidot: “Las nuevas herramientas no están afuera, sino dentro de cada uno de nosotros.”

Enfoque del Neuroliderazgo.

Según, Arana (2012), nos dice que el Neuroliderazgo se basa en los factores intelectuales y emocionales vinculados a la toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas, el funcionamiento y

la conducción de equipos de trabajo, el aprendizaje individual y organizacional, los procesos motivacionales, la creatividad e innovación, los estilos de liderazgo, la gestión del cambio, los mecanismos de reconocimiento positivo y recompensas, entre otros aspectos del contexto organizacional. (p.1)

Arana (2012), también refiere, que el neuroliderazgo dentro de las empresas e instituciones interpreta y traduce los descubrimientos de la neurociencia, en metodologías, modelos y herramientas de aplicación práctica. (p.1)

Arana (2012), comparte lo que comente Néstor Braidot: que los verdaderos líderes son aquellos que tienen el cerebro preparado para decidir sobre el momento, en el tiempo justo. No espacio para pensar o imaginar escenarios porque la rapidez con que cambian las circunstancias no lo permite. Tampoco hay mucho tiempo para estudiar el caso y, mucho menos, para aplicar buscar soluciones parecidas. (p.1)

➤ **Mejora Continua**

Ríos (2009), define a la mejora continua como un objetivo estratégico permanente a fin de incrementar la ventaja competitiva a través de la mejora de la calidad de los servicios públicos, programas estratégicos, proyectos y obras públicas, en el mismo sentido, considerando que los mejores niveles de calidad, se encontraban en los más bajos costos y menores tiempos de entrega de los servicios y productos” (p.1)

VI. PRINCIPIOS

Proactivo

Los planes estratégicos de las empresas y o instituciones, deben de anticipar las dificultades o problemas que se puedan dar en el futuro y que siempre deben de estar de acuerdo con sus necesidades.

Transversalidad

Investigación basada en la observación y es de carácter descriptivo, que se realiza para paliar necesidades sociales, transformándolas a través de valores y que puede ser medido estos cambios en un periodo determinado

Integracionalidad

Si se busca el buen funcionamiento de la organización o institución desde el punto de vista social, es necesario que se tenga en cuenta que los nuevos empleados se puedan adaptar con facilidad a la organización, para ello las empresas se deben dar cuenta de sus necesidades según recursos humanos.

Interrelacionalidad.

Relación de correspondencia mutua entre fenómenos, cosas, o personas, fomentando la interrelación entre los miembros de la empresa.

VII. Características del modelo

El Modelo de gestión de Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo, parte del conocimiento de la situación actual de mejora continua en las Instituciones Educativas Secundarias Mixtas de Chachapoyas

Para ello se basa en los principios dela Gestión de Recursos Humanos:

- Pro actividad
- Transversalidad
- Integracionalidad
- Interrelacionalidad.

Que van a ser desarrolladas en base a las dimensiones del neuroliderazgo:

La toma de decisiones: se debe tener en cuenta que la mente intuitiva y emocional es importante, porque es ahí donde se toma las decisiones y resolvemos problemas, y que no todo pasa por deducción consiente, lógica y un ser pensante. (Rodríguez, s.f, p.1).

El manejo del estrés: minimiza la actividad de las funciones ejecutivas del cerebro, provocando interferencias o dificultades en la concentración, atención, la memoria y también en la toma de decisiones” (Rodríguez, s.f, p.1).

El liderazgo: debe estar basado en la inteligencia interpersonal, social y emocional. (Rodríguez, s.f, p.1).

Dar Facilidad al Cambio: permitir que todo comportamiento debe estar sujeto al cambio, que para ello muchas veces se debe promover situaciones y propiciar contextos, motivados a cambios positivos.

Y luego operativizadas en base a las actividades siguientes:

1. Desarrollo de capacidades

- Taller de Auestima
- Taller de liderazgo
- Reuniones de integración.

2. Trabajo de Gestión

- Trabajo colegiado.
- Delegación de funciones cooperativas.
- Generar identidad institucional.

VIII. Actividades

NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
DESARROLLO DE CAPACIDADES	Taller de autoestima	Buscar que el personal se sienta a gusto en su Centro de labores	Promover charlas de relaciones humanas para todos los trabajadores	Equipo multimedia	Trabajadores de las instituciones, Psicólogo y equipo de tutores	rubrica
	Taller de liderazgo	Conocer el grado de liderazgo de los directivos y de todo el personal de las I.E.	Desarrollar documentos institucionales con el PAT por equipos	Documentos institucionales: PAT, PEI, etc.	Director y responsables elegidos por cada grupo de trabajo	PAT
	Reuniones integrales	Promover la empatía, trabajo en equipo entre todo el personal	1. Promover reuniones sociales, deportivas, culturales, etc. 2. Buscar el apoyo solidario para la solución de problemas	Papel, implementos deportivos, implementos culturales	Personal Directivo, Docente y Administrativo	Citaciones
GESTION	Delegación de funciones	1. Promover la participación del personal en trámites administrativos 2. Permitir que la persona sea responsable según sus capacidades	Implementar las diferentes aulas de innovación. Desarrollar capacidades de gestión	Lapto e impresora Lapto e impresora	Personal Directivo, Docente y Administrativo	Oficios.
	Trabajo colegiado	Buscar un trabajo real en equipo para lograr la visión de la Institución educativa	1. formar equipos de trabajo por afinidad o conocimiento del tema	Documentos institucionales, libros,	Personal Directivo, Docente y Administrativo	PAT

	Generar Identidad Institucional	Promover que el personal se sienta a gusto trabajar en la institución educativa.	1. Aplicar los principios de la gestión. 2. Participar en los diferentes eventos de proyección a la comunidad	Información de la presente tesis	Director y líderes de la Institución Personal asignado- Docentes.	Parte de Asistencia. Documentos de invitación
--	---------------------------------	--	--	----------------------------------	--	--

IX. Evaluación

Evaluación de entrada: al aplicar la encuesta para medir la mejora continua, se pudo obtener toda la información necesaria, de manera que se pudo obtener un buen diagnóstico previo diagnóstico

Evaluación de Proceso: Se podrá realizar en forma trimestral, aprovechando las fechas de reflexión institucional, utilizando

- Entrevista verbal
- Observación Directa
- Encuesta de opinión.

Evaluación de Impacto: se aplicara al terminar el trabajo de investigación, utilizando.

- Ficha final de encuesta.

X. Vigencia del modelo

La vigencia del modelo será de 10 meses, es decir cuando todo el personal se encuentra laborando (año académico).

XI. Retos que exige el modelo

Para que el modelo funcione, se debe de vencer muchas dificultades, tales como:

- Contar con la total disposición de todos los trabajadores de la Institución, especialmente del líder Directivo, para ello va a ser necesario tener los talleres mínimo 03 veces al año.
- Resistencia de los Docentes y personal Administrativo al cambio, a través del convencimiento,
- Respetar la disponibilidad de los tiempos libres del personal.
- Que el presente Modelo pueda ser aplicado a nivel regional y nacional

4.3. Discusión

Los nuevos retos que enfrentan las instituciones educativas por las características del contexto en el aspecto cultural establecen, y solicita una mejora en el marco de la respuesta a situaciones de identidad cultural, fundamentalmente en la mejora de la cultura de nuestros ancestros.

Los estudiantes deben estar conscientes que es necesario que puedan adquirir conocimientos, actitudes y desarrollar capacidades que les puedan facilitar identificar la cultura, la integridad social, de manera que tengan la capacidad de estimar o evaluar la importancia que tiene para demostrar la responsabilidad y conciencia cuando tengan que desenvolverse dentro de la sociedad.

En los hallazgos encontrados se tuvo que los trabajadores consideran que en realidad no existe un nivel de mejora continua, en todo caso lo catalogan que gestión en forma general se encuentra en el nivel medio (63,6%) y que existe muchas falencias, por lo que es necesario que las autoridades que están dirigiendo las instituciones tomen medidas correctivas y oportunas a fin de que se revierta esta situación. En lo que corresponde a la gestión que realizan los directivos los trabajadores en un (63,6%) consideran que se encuentra en un nivel medio, ya que las toma de decisiones no son oportunas; en lo que respecta a la gestión académica también lo evalúan el (63,6) que se encuentra en el nivel regular, ya que debido a los cambios continuos que existe aún no se encuentran capacitados los docentes para

enfrentar a los nuevos retos; en lo que se refiere a la gestión administrativa tenemos que los trabajadores en un (51.5) evalúan que están en un nivel regular y por último en lo que corresponde a la gestión a la comunidad para el 75,8% de trabajadores se encuentra en el nivel medio ya que falta que se tomen estrategias a fin de identificar a los aliados estratégicos.

La mejora continua de la calidad de los servicios públicos, proyectos, programas estratégicos y obras públicas, permitirá incrementar la competitividad, motivo por el cual debería de ser un objetivo estratégico permanente, en el mismo sentido, considerando que los mayores y mejores niveles de calidad, se encontraban en los más bajos costos y mínimos tiempos de entrega de los servicios y productos” (Ríos, 2009, p.1).

El presente trabajo de investigación tiene cierta similitud al estudio realizado por Pia (2007), quien considera que los recursos humanos hoy en día es mucho más amplio y complicado, debido a que cada ser humano es un problema diferente; en tal sentido para garantizar que una institución se consolide y tenga sostenibilidad en el tiempo es importante valor a cada trabajador, motivarlo, tratar en lo posible que las relaciones humanas sean las adecuadas, que el clima organizacional e institucional sea favorable para que las actividades se desarrollen en un ambiente saludable, que se capacite a los recursos humanos a fin de que las habilidades sociales se desarrollen adecuadamente, esto se logrará a partir de actividades, las cuales se ha tenido en cuenta en el Modelo de Gestión Estratégica.

Cárdenas (2003) realizó un trabajo de investigación titulado: “Mejora Continua en el Proceso Administrativo de Instituciones Públicas” (p.1); el cual concluye que “Con la mejora continua si es posible influir en el deseo de cambio en la mentalidad del personal, ayudando a lograr el éxito esperado” (Cárdenas, 2003, p. 50); el cual es corroborado con el presente estudio ya que se está promoviendo un Modelo de Gestión Estratégica basada en el neuroliderazgo para garantizar la mejora continua, ya que en la actualidad no existe un plan de mejora continua en las instituciones educativas de la localidad, si bien es cierto a través del gobierno regional se propuso el Plan

CIMA, pero es que no se deja notar de su impacto; en tal sentido creemos que con la aplicación del indicado modelo se estará garantizando que exista una mejora de los aprendizajes y de los procesos educativos.

A través del MINEDU (s.f.) se estableció que es importante que para la mejora continua se tenga en cuenta la Gestión Directriz, Gestión Académica, Gestión Administrativa, Gestión a la Comunidad; en tal sentido siguiendo al Ministerio de Educación en el presente trabajo se tuvo en cuenta para la elaboración del Modelo las indicadas; ya que se cree que es importante que todas ellas se fortalezcan y esto se logrará a partir de la ejecución de las actividades planteadas en el Modelo de Gestión Estratégica en base al neuliderazgo, es importante que en cada una de las instituciones se lidere con criterio, en la que se debe de tener en cuenta no solo al cumplimiento de las metas, sino también al recurso humano ya que son la razón de ser de las instituciones.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones

1. En las instituciones educativas realmente no existe un Plan de Mejora Continua.
2. La gestión administrativa, directiva, administrativa y a la comunidad se encuentra en un nivel regular.
3. La Propuesta de un Modelo de Gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo se basa en el enfoque del Neuroliderazgo propuesto por Arana (2012).
4. El modelo de Gestión de recursos humanos ha sido validado por la técnica Delphi y que servirá como un instrumento de gestión.

Sugerencias

1. A los Líderes Directivos de las diferentes Instituciones Educativas Públicas y Privadas del país se les recomienda incluir gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo para promover a mejoría continua, con la finalidad de desarrollar la mejoría continua.
2. A los funcionarios de la Dirección Regional de Educación de Amazonas y de la Unidad de Gestión Educativa local de Chachapoyas, se les recomienda implementar eventos de capacitación gestión de recursos humanos basada en el neuroliderazgo.
3. Al director de la Institución Educativa se le sugiere considerar como taller al basado en gestión de recursos humanos basado en el neuroliderazgo, para los docentes de la I.E.
4. A los directores en general se les recomienda elaborar programas educativos en la gestión de recursos humanos basados en el neuroliderazgo, que les permita reforzar y realimentar el desarrollo de procesos cognitivos, teniendo en cuenta que a través de ellos desarrollamos los organizadores de capacidad de área.

REFERENCIAS

Referencias

- Arana, A. (2012). *Neuroliderazgo: Una perspectiva innovadora del liderazgo*. Recuperado el 26 de 8 de 2016, de file:///CE:/Users/User/Desktop/Rosita/A...DOCTORADO/INVESTIGACION/NEUROLIDERAZGO
- Braidot, N. P. (Julio - diciembre 2013). Neuromanagement y Neuroliderazgo. *Ciencias Administrativas*, 1(2), 56 - 60.
- Braidot, N., Alvarez Delvenne, A., & Lotardo, S. (s.f.). *Neuroliderazgo: Una fórmula científica para alcanzar el éxito*. Buenos Aires, Argentina.
- Carde, M. T. (2003). *mejora continua en el proceso administrativo de instituciones publicas*. tesis , universidad autonoma de nuevo leon, mexico.
- Cardenas, M. T. (2003). *Mejora Continua en el Proceso Administrativo de Instituciones Publicas*. Tesis, Universidad Autonoma de Nuevo Leon, Mexico.
- Carrera Espinoza, J. (27 de diciembre de 2014). *Sociedad Uruguaya de Mantenimiento, Gestión de Activos y Confiabilidad*. Obtenido de http://www.uruman.org/3er_congreso_docs/trabajos_tecnicos/Jorge%20Carrera.pdf
- Castaño Duque, G. A. (1 de enero de 2004). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de Seminario de Teoría Administrativa: <http://www.virtual.unal.edu.co>
- Celis M., M. (s.f.). *file:///C:/Users/User/Desktop/ROSITA/A..DOCTORADO/INVESTIGACION/PROYECTO%20CON%20MEJORA%20CONTINUA/MEJORA%20CONTINUA/201103071604370.Mineduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion_de_Recursos_Humanos_en_la_Escuela_Un_desafio_Permanente.pdf*.

- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- chiavenato, I. (s.f.). *Administracion de Recursos Humanos: El Capital Humno en las Organizaciones* (Vol. 9). santa fe, Mexico: Edamsa Impresiones S.A. de C.V.
- Córdova Cruz, M., & Molina Carrasco, C. (14 de 5 de 2015). Un neuroliderazgo para la satisfacción laboral en las instituciones educativas. *Gerencia y calidad educativa*.
- Diaz, a. (2011). Excelencia y creación de valor para una gestión publica inteligente. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 35-52.
- DISPENZA, J. (2007). *Desarrolle su Cerebro*. krier.
- DOUGLAS, M. (1971). *o lado humano na empresa*. RIOS DE JANEIRO.
- Doyal, Gough. (1992). *Teoría de las necesidades humanas*. Obtenido de docplayer.es
- Drucker, P. (2007). *The Effective Executive*. USA: Butterworth-Heinemann.
- Heckman, j. (2008). Schools, Skills and Synapses, *Economic inquiry*. (46), 289-324.
- Manuel, G. P. (Agosto de 2003). *Mejora continua de la Calidad de Procesos*. (G. P. Manuel, C. Q. P, & L. R. G., Editores) Recuperado el 30 de Agosto de 2016, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/Vol6_n1/pdf/mejora.pdf.
- mejora continua de la calidad de procesos. (2003). En C. Quispe A., L. Raez G., & M. Garcia P., *Mejora Continua de la Calidad de Procesos* (págs. 89-94). industrial data.
- Ministerio de Educacion . (s.f.). http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103071604370.Mineduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion_de_Recursos_Humanos_en_la_Escuela_Un_desafio_Permanente.pdf. Recuperado el 30 de agosto de 2016

Ministerio de Educacion. (2013). Rutas de Aprendizaje. *Fasciculo para la gestion de los aprendizajes en las instituciones educativas*, 78. Lima, Peru: Corporacion Grafica Navarrete. Recuperado el 30 de agosto de 2016

Ministerio de Educacion Nacional. (s.f.). *file:///C:/Users/User/Desktop/ROSITA/A..DOCTORADO/INVESTIGACION/INFORMACION%20DE%20ZULY/sugerencias%20para%20tesis/articles-91093_archivo_pdf.pdf*.

Ministerio de Educacion Nacional. (s.f.). *Guia de Autoevaluacion para el Mejoramiento Institucional*. colombia. Recuperado el 12 de 09 de 2016

Nacional, M. d. (s.f). *Guia de Autoevaluacion para el Mejoramiento Institucional*. colombia, colombia.

OCDE. (2015). <https://books.google.com.pe/books>. (f. santillana, Editor)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Ecoómico [OCDE]. (2015).

OUCHI, W. (1982). *COMO AS EMPRESAS PODER ENFRENTAR O DESAFIO JAPONES*. SAO PAOLO: FONDO EDUCATIVO.

Rodriguez, Y. (s.f.). *file:///C:/Users/User/Desktop/ROSITA/A..DOCTORADO/INVESTIGACION/INFORM.%20INTERNET%20INVESTIG/NEUROLIDERAZGO/Neuroliderazgo%20-%20Mundo%20Empresarial%20-%20Noticias%20de%20Trabajo%20y%20Actualidad%20Laboral%20-%20empleo.com.html*. Recuperado el 30 de agosto de 2016

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario para medir la Mejora Continua

UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MEJORA CONTINUA

Apellidos y nombres: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino _____ Femenino _____

Institución Educativa: _____ Nivel: _____

Cargo que desempeño: _____ Tiempo de servicio: _____

Condición: Nombrado: _____ Contratado: _____ Destacado: _____

Lugar y fecha:

Instrucciones: Estimado trabajador, tenga la amabilidad de contestar con sinceridad el cuestionario, que tiene como finalidad recoger datos para el Trabajo de Investigación Titulado "Propuesta de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en el Neuroliderazgo para Promover la Mejora Continua en las Instituciones Educativas, Chachapoyas 2016", cuyas respuestas serán guardadas en forma confidencial,

Deberá marcar con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

- | | |
|--------------|-------|
| Nunca | (1) |
| Casi nunca | (2) |
| A veces | (3) |
| Casi siempre | (4) |
| Siempre | (5) |

N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces Casi	Siempre	Siempre
	Gestión Directiva					
1	El Director, ¿orientan y enfocan asertivamente las diversas acciones de la institución en beneficio de la promoción de la identidad institucional?	1	2	3	4	5
2	¿La Visión es conocida y compartida por toda la comunidad educativa?	1	2	3	4	5
3	¿Las metas e indicadores que evidencian un proceso sistemático de seguimiento y evaluación son acordados y conocidos por la comunidad educativa?	1	2	3	4	5
4	¿Promueve la consolidación de un clima escolar favorable al desarrollo de la misión institucional?	1	2	3	4	5
	Gestión Académica					
5	¿El plan de estudios considera los retos de la institución y responde a los lineamientos y estándares propuestos por el Ministerio de Educación?	1	2	3	4	5
6	¿Las prácticas pedagógicas, se concretiza de acuerdo al plan de estudios?	1	2	3	4	5
7	¿La I.E tiene cuenta con plan de monitoreo y seguimiento académico?	1	2	3	4	5
8	¿La I.E cuenta con una propuesta pedagógica centrado en los aprendizajes de, los estudiantes?	1	2	3	4	5
	Gestión Administrativa					
9	Los diferentes servicios que brinda el área administrativa son eficientes y de calidad	1	2	3	4	5
10	¿Los recursos institucionales existentes es de apoyo y desarrollo del direccionamiento estratégico propuesto en el PEI?	1	2	3	4	5
	Gestión de la Comunidad					
11	¿La institución tiene la capacidad de respuesta de cara a las características y demandas de su entorno?	1	2	3	4	5
12	¿La institución cuenta con planes, programas y acciones concretas que favorecen la articulación con su comunidad educativa y su contexto político, económico y social?	1	2	3	4	5
13	¿La institución posee mecanismos de evaluación y seguimiento de las necesidades de sus estudiantes y del entorno?	1	2	3	4	5
14	¿En la institución existen mecanismos que le permiten aprovechar los recursos existentes en su comunidad y en beneficio mutuo?	1	2	3	4	5

Fuente: Elaborado por Rosa Ysabel Bazán Valque-2016

1. Intervalos

Mejora Continua bueno = 36 a 70 puntos

Mejora Continua regular = 11 a 35 puntos

Mejora Continua malo = 0 a 10 puntos

2. Definición de categorías

Mejora Continua bueno: cuando el personal que labora en la institución educativa, se ve comprometida desarrollando con responsabilidad, esmero y empatía, en las labores que corresponde a cada uno, ya que el fin único, es alcanzar los logros esperados de los estudiantes, de manera que tengamos satisfacción personal, laboral y social, y que se vea claramente ante los ojos de la sociedad local, regional y del país.

Mejora Continua regular: cuando el desempeño del trabajador es de mediana calidad, crean poca satisfacción del usuario, estos servicios crean poco impacto en los resultados esperados por la sociedad y existen relaciones a medias entre trabajadores de las instituciones educativas.

Mejora Continua mala: es cuando el desempeño del trabajador es de baja calidad, trayendo como consecuencia insatisfacción de los servicios brindados, consecuencia de ello, mal clima institucional, pésimo rendimiento académico, etc.

Anexo 02: Ficha Técnica del Instrumento

Denominación: Cuestionario para medir la mejora continua en Chachapoyas 2016

1. Autor: Mg. Rosa Ysabel Bazan Valque

2. Forma de aplicación: individual

3. Tiempo de aplicación: 15 minutos

4. Áreas o dimensiones que mide:

Gestión Directiva, con los ítems del 01 al 04 podremos medir esta dimensión.

Gestión Académica: con los ítems del 05 al 08 del presente cuestionario, que nos permita saber la situación real de las instituciones educativas secundarias mixtas de Chachapoyas.

Gestión Administrativa: con los ítems 09 y 10 se podrá medir esta dimensión.

Gestión a la comunidad: con los ítems del 11 al 14, pueden medir esta dimensión.

5. Forma de validación: por juicio de expertos.

Anexo 03. Evaluación de la validez de los instrumentos de medición

Para determinar la validez estadística de los instrumentos de medición, se realizó mediante el juicio de expertos, a través de las pruebas estadísticas: Binomial para cada ítem (09) de la escala dicotómica y de la Z Gauss para la aceptación total del instrumento ($n = 27$), al 5% de significancia estadística.

A) Prueba binomial

1) Hipótesis estadísticas

Ho: $P = 50\%$ versus **Ha:** $P > 50\%$

Dónde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran el ítem de la escala dicotómica como adecuado.

La Hipótesis alternativa (Ha) indica que si el ítem de la escala es adecuado (se acepta), entonces la opinión favorable de la mayoría de los expertos debe ser superior al 50%, ya que la calidad del ítem se categoriza como “adecuado” o “inadecuado”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

Si la hipótesis nula es verdadera, la variable X tiene distribución binomial con $n = 3$ y $P = 0.50$ (50%).

4) Regla de decisión

Se rechazará la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna si el valor $P = P[X \geq x \text{ cuando } P = 0.05]$

5) Valor calculado (VC)

$$P = P[X \geq x \text{ cuando } P = 0,05] = \sum_k^7 C_k^7 (0,5)^k (0,5)^{7-k}$$

El cálculo de ésta probabilidad acumulada hacia la derecha se obtiene a partir de la tabla de distribución binomial (Anexo N° 04)

6) Decisión estadística

Para hacer la decisión estadística de cada ítem, se compara el valor P con el valor de $\alpha = 0.05$, de acuerdo a la regla de decisión (columna 6), asimismo la significación estadística de la decisión se tiene en la columna 7 de la tabla.

Ítem	Condición de jueces expertos						P valor $\leq \alpha$	Signific. Estad.
	Bueno		Regular		Malo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
2	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
3	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
4	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
5	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
6	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
7	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
8	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
9	3	100	0	0	0	0	0.007813	**
TOTAL	27	100	0	0	0	0	8.4703	**

Fuente: **Apreciación de los expertos**

* : Significativa ($P < 0.05$)

** : Altamente significativa ($P < 0.01$)

B) Prueba de la z Gauss para proporciones

1) Hipótesis estadística

Ho: $P = 50\%$ versus Ha: $P > 50\%$

Donde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran los ítems del instrumento de medición como adecuados.

La Hipótesis alternativa (Ha) indica que el instrumento de medición es válido, entonces se espera que el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a los ítems como adecuados debe ser mayor que el 50%, ya que la calidad del ítem se establece como “adecuado: Sí” o “inadecuado: No”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

En vista que la variable a evaluar “validez del instrumento de medición” es nominal (cuantitativa), cuyas categorías posibles son “válido” y “no válido” y únicamente se puede calcular porcentajes o proporciones para cada categoría, y como la muestra (respuestas) es 70, la estadística para probar la hipótesis nula es la función normal o Z de Gauss para porcentajes:

$$Z = \frac{p - P}{\sqrt{\frac{P(100 - P)}{n}}} \sim N(0; 1)$$

Dónde:

Z se distribuye como una distribución normal estandarizada con media 0 y varianza 1

p es el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a cada ítem como adecuado (éxito).

n es el número de jueces consultados (muestra)

4) Regla de decisión

Para 95% de confianza estadística y una prueba unilateral de cola a la derecha, se tiene el valor teórico de la distribución normal VT = 1.6449

Con estos indicadores, la región de rechazo (RR/Ho) y aceptación (RA/Ho) de la hipótesis nula es:

Al 5%: RR/Ho: VC > 1.6449; RA/Ho: VC < 1.6449.

5) Valor calculado (VC)

El valor calculado de la función Z se obtiene reemplazando los valores de:

N = 27, P = 50% y p = 100%. De donde resulta que: VC = 8.4703

6) Decisión estadística

Comparando el valor calculado (VC = 8.4703) con el valor teórico (VT = 1.6449) y en base a la regla de decisión, se acepta la hipótesis alternativa al 95% de confianza estadística. Con este resultado, se acepta la validez de los instrumentos de medición.

Anexo 4-B: Matriz de respuestas de los profesionales de consultados sobre los instrumentos de medición (juicio de expertos)

Ítem	Experto*			Total
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	3	3	3	9
3	3	3	3	9
4	3	3	3	9
5	3	3	3	9
6	3	3	3	9
7	3	3	3	9
8	3	3	3	9
9	3	3	3	9

* Respuesta de los profesionales: 3= BUENO, 2 = REGULAR y 1= DEFICIENTE

PROFESIONALES CONSULTADOS

1. Dra. Bertila Hernandez Fernandez
2. Dra. Marina Caján Villanueva
3. Dra. Mercedes Collazos Alarcon

Anexo n° 5 – C: Cálculo del valor – p

El valor p, se determina por $p = P(X \geq x \text{ cuando } P = 0.5)$, de la siguiente manera:

Sean:

X = Número de expertos o jueces que califican el ítem como adecuado (éxito).

n = Número de expertos consultados (ensayo).

$X \sim B(n, P)$

P = probabilidad mínima esperada para que el ítem sea adecuado ($P = 0.5$).

Como se consultaron a 3 expertos ($n = 3$), entonces, $X \sim B(3, 0.5)$.

Luego:

X	f(x)	F(x) = P(X ≤ x)	p = P(X ≥ x)
1	0.054688	0.0625	0.992191
2	0.0164063	0.2265	0.937503
3	0.273438	0.500002	0.773440

Anexo 06: Resultados de confiabilidad del instrumento

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	150	100.0
Excluidos(a)	0	.0
Total	150	100.0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.747	.773	14

Según el alfa de cronbach, en el instrumento aplicado existe una correlación moderada alta

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo /mínimo	Varianza	N de elementos
Varianzas de los elementos	.310	.096	.686	.590	7.155	.021	14
Correlaciones inter-elementos	.079	-.757	.880	1.637	-1.162	.114	14

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
65.64	45.588	6.752	14

ANOVA con la prueba de no aditividad de Tukey

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-personas			169.814	149	1.140		
Intra-personas	Inter-elementos		714.287	39	18.315	63.478	.000
	Residual	No aditividad	.172(a)	1	.172	.597	.440
		Equilibrio	1676.440	5810	.289		
		Total	1676.613	5811	.289		
	Total		2390.900	5850	.409		
Total			2560.714	5999	.427		

Media global = 1.64

a Estimación de Tukey de la potencia a la que es necesario elevar las observaciones para conseguir la aditividad = .848.

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase(a) Límite inferior	Intervalo de confianza 95%		Prueba F con valor verdadero 0				Límite inferior
		Límite superior	Valor	gl1	gl2	Sig.		
Medidas individuales	.069(b)	.052	.092	3.950	149	5811	.000	
Medidas promedio	.747(c)	.685	.802	3.950	149	5811	.000	

Modelo de efectos mixtos de dos factores en el que los efectos de las personas son aleatorios y los efectos de las medidas son fijos.

a. Coeficientes de correlación intraclase de tipo C utilizando una definición de coherencia, la varianza inter-medidas se excluye de la varianza del denominador.

b. El estimador es el mismo, ya esté presente o no el efecto de interacción.

c. Esta estimación se calcula asumiendo que no está presente el efecto de interacción, ya que de otra manera no es estimable.

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

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

i.. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Completa el experto)	
Nombres y apellidos	<i>Mercedes Ballazgo Alarcón</i>
Profesión (es)	<i>Docente</i>
Grado (os) académico (s)	<i>Dr</i>
Institución (es) donde labora	<i>UCV.</i>
Cargo que desempeña	<i>Dirección</i>
ii. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Completa el investigador/ a)	
Título de la Investigación	PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL NEUROLIDERAZGO PARA PROMOVER LA MEJORA CONTINUA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS MIXTAS DE CHACHAPOYAS 2016
Autor	Mg. ROSA YSABEL BAZAN VALQUE
Denominación del Instrumento a validar	CUESTIONARIO DE MEJORA CONTINUA

iii. CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Completa el experto)

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

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar la mejora continúa en las Instituciones educativas públicas.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico –Científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	✓		

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

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

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

V. SUGERENCIAS (Completa el experto)

Para su aplicación

.....

.....

.....

.....

.....

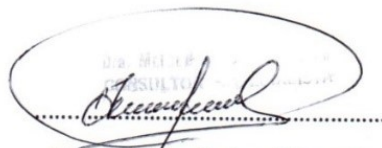
.....

.....

.....

.....

Chiclayo, de setiembre del 2016



Firma del Profesional Experto

DNI.....*16480577*.....

N° De teléfono.....*9788945008*.....

Email.....*merale1758@hotmail.com*.....

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

i.. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Completa el experto)	
Nombres y apellidos	MARINA CASAS VILLANERA
Profesión (es)	Lic. en Enfermería
Grado (os) académico (s)	Doctor en Ciencias G.S. Salud
Institución (es) donde labora	Mg. Gestión de los Servicios de Salud Universidad Cruz Valles Obispo
Cargo que desempeña	Docente Escuela Post-Grado
ii. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Completa el investigador/ a)	
Título de la Investigación	PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL NEUROLIDERAZGO PARA PROMOVER LA MEJORA CONTINUA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS MIXTAS DE CHACHAPOYAS 2016
Autor	Mg. ROSA YSABEL BAZAN VALQUE
Denominación del Instrumento a validar	CUESTIONARIO DE MEJORA CONTINUA

iii. CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Completa el experto)

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

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar la mejora continúa en las Instituciones educativas públicas.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico –Científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	✓		

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

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

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

V. SUGERENCIAS (Completa el experto)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Chiclayo, de setiembre del 2016

..... *Marin Rojas* ✓
 Firma del Profesional Experto
 DNI..... *649318*
 N° De teléfono...# *99 6055257*
 Email..... *marjan_48@ yahoo. es.*

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

i.. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Completa el experto)	
Nombres y apellidos	<i>Bertila Hernández Fernández</i>
Profesión (es)	<i>Licenciada en Educación</i>
Grado (os) académico (s)	<i>Doctora en Educación</i>
Institución (es) donde labora	<i>UGEL - Chiclayo</i>
Cargo que desempeña	<i>Especialista</i>
ii. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Completa el investigador/ a)	
Título de la Investigación	PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL NEUROLIDERAZGO PARA PROMOVER LA MEJORA CONTINUA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS MIXTAS DE CHACHAPOYAS 2016
Autor	Mg. ROSA YSABEL BAZAN VALQUE
Denominación del Instrumento a validar	CUESTIONARIO DE MEJORA CONTINUA

iii. CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Completa el experto)

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

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar la mejora continúa en las Instituciones educativas públicas.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico –Científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	✓		

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

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

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

V. SUGERENCIAS (Completa el experto)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Chiclayo, de setiembre del 2016


.....
Firma del Profesional Experto

DNI. 16526129.....

N° De teléfono. 990219547.....

Email. betilahernandez2013@gmail.com

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando los (las) tesistas, relacionado con la propuesta de "PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL NEUROLIDERAZGO PARA PROMOVER LA MEJORA CONTINUA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS MIXTAS DE CHACHAPOYAS - AMAZONAS 2016", nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

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

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

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 12
- 1.2. Cargos que ha ocupado Docente
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Directora
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 12
- 1.5. Grado académico: Ma.

2. Test de autoevaluación del experto:

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								✓	

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

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

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: -----

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

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

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

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

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

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

2.2. CONTENIDO

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

16.						
-----	--	--	--	--	--	--

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

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

Lugar y fecha _____

Firma _____

DNI N° 16480577 Teléf.: 078845008

Le agradecemos nuestra gratitud por sus valiosas consideraciones:

Tesista

Mg. Rosa ysabel bazan valque

Correo: rbazanvalque@gmail.com

N° Celular: # 954399253

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando los (las) tesisistas, relacionado con la propuesta de "PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL NEUROLIDERAZGO PARA PROMOVER LA MEJORA CONTINUA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS MIXTAS DE CHACHAPOYAS - AMAZONAS 2016", nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

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

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

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria + 10 años
- 1.2. Cargos que ha ocupado Dir. Depto. Andamand Director Gen. de U.S.S.
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: POST. GRADO UCV
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa ESSALUD
- 1.5. Grado académico: Doctor en Ciencias Salud U.S.S.
Doctor en Educación U.S.S.

2. Test de autoevaluación del experto:

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							/		

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

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

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	Marina Casim Villanueva

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: _____

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

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

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

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

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

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

2.2. CONTENIDO

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

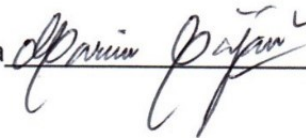
16						
----	--	--	--	--	--	--

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

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

Lugar y fecha _____

Firma



DNI N°

6419318

Teléf.:

#996055257

Le agradecemos nuestra gratitud por sus valiosas consideraciones:

Tesista

Mg. Rosa ysabel bazan valque

Correo: rbazanvalque@gmail.com

N° Celular: # 954399253

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que están realizando los (las) tesis, relacionado con la propuesta de "PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN EL NEUROLIDERAZGO PARA PROMOVER LA MEJORA CONTINUA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS MIXTAS DE CHACHAPOYAS - AMAZONAS 2016", nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

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

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

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 9 años
1.2. Cargos que ha ocupado Docente
1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UGEL - Chiclayo
1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 2 años
1.5. Grado académico: Doctora

2. Test de autoevaluación del experto:

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							X		

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

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

II. PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	<i>Patricia Hernández Fernández</i>

Se ha elaborado una propuesta de un programa denominado: -----

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

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

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

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

Gracias por su valiosa colaboración.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

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

2.2. CONTENIDO

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

16.							
-----	--	--	--	--	--	--	--

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

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

Lugar y fecha _____ Firma *Quindz*

DNI N° 16526129 Teléf.: 990219547

Le agradecemos nuestra gratitud por sus valiosas consideraciones:

Tesista

Mg. Rosa ysabel bazan valque

Correo: rbazanvalque@gmail.com

N° Celular: # 954399253