

# **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE PERSONAL BASADO  
EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR LA  
EVALUACIÓN OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE.  
N° 18092 DEL DISTRITO DE POMACOCHAS, PROVINCIA DE  
BONGARÁ, REGIÓN AMAZONAS.2016**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

#### **AUTOR :**

BR. PINGOS VUELOT SEGUNDO MARTÍN

#### **ASESOR :**

Dr. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO

#### **LINEA DE INVESTIGACIÓN**

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2017

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO**  
**Presidente**

---

**Dr. CARLOS ALBERTO CENTURIÓN CABANILLAS**  
**Secretario**

---

**Mg. ROGER FERNANDO CHANDUVÍ CALDERÓN**  
**Vocal**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Segundo Martín Pingos Vuelot egresado del programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo identificado con DNI N° 42589938

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: **PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE PERSONAL BASADO EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR LA EVALUACIÓN OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE. N° 18092 DEL DISTRITO DE POMACOCHAS, PROVINCIA DE BONGARÁ, REGIÓN AMAZONAS.2016**
2. La misma que presente para optar el grado de Maestría En Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados ni duplicados ni copiados.

Por lo expuesto mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría original 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 causas en el contenido de la tesis.

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

Chiclayo, 10 de diciembre del 2017

  
\_\_\_\_\_  
Segundo Martín Pingos Vuelot  
42589938

## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme llegar a este momento especial en mi vida. A mi familia por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su apoyo incondicional mantenido a través del tiempo.

El autor

## **AGRADECIMIENTO**

Mi cordial agradecimiento en primer lugar a Dios que es fuente principal para lograr las anheladas metas en el proceso de la vida.

Al Dr. Christian Abraham Dios Castillo, por brindarme su paciencia, sugerencias y recomendaciones para mejorar el trabajo de investigación que es sustento para formación profesional como docente, de esta manera forjar en los estudiantes pensamientos de enfrentar a la realidad con fuerza y valor.

A mis padres por su paciencia, pues en sus momentos de desempeño laboral no estuve para guiarlos, pero ello se debe a la gran responsabilidad de seguir en el proceso de mejora de mis conocimientos.

A todos mis compañeros y asesores externos, por constituirse en el eje fundamental para el desarrollo de mis capacidades y lograr así las competencias establecidas de docente.

El autor

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **SEGUNDO MARTÍN PINGOS VUELOT**, con nacionalidad peruana identificado con D.N.I. N° 42589938, domiciliado en: Jr. Cristo Rey Nro. 295 en la ciudad de Chachapoyas, digo que las informaciones vertidas en el presente informe de tesis, antes de obtener la maestría en Gestión Pública es plenamente nuevo, facultados y considerados.

La información mencionada está de acuerdo a las normas legales y sobre todo honestidad en el derecho de autor, son de mi individual compromiso.

## PRESENTACIÓN

Señores del Jurado.

El presente informe de investigación corresponde a la tesis intitulada: **PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE PERSONAL BASADO EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR LA EVALUACIÓN OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE. N° 18092** con el objetivo de obtener el grado académico de magister en Gestión Pública.

El trabajo de investigación es significativo pues tiene como objetivo de brindar información relevante sobre el desempeño docente y la evaluación objetiva basada en el liderazgo directivo

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 magister en Gestión Pública.

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

El autor

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DECLARACIÓN JURADA .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	<b>12</b>
1. A nivel internacional .....	13
2. A nivel nacional.....	14
3. A nivel Regional.....	15
1.2. Trabajos previos.....	16
1. A nivel internacional.....	16
2. A nivel nacional.....	17
4. A nivel regional.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
Plan de Gestión de personal y Liderazgo Directivo: .....	20
Dimensiones del liderazgo Directivo .....	24
Evaluación Objetiva y el Desempeño docente: .....	25
Características de la Evaluación Objetiva: .....	27
Modelos de Evaluación objetiva:.....	27
Desempeño docente y sus dimensiones.....	28
Mejora continua en educación.....	30
Responsabilidad social como docentes.....	31
Participación comunitaria .....	32
1.4. Formulación del problema.....	34
1.5. Justificación.....	34
1.6. Hipótesis: .....	34
1.7. Objetivos.....	35
II.MÉTODO.....	36
2.1. Diseño de investigación.....	36

2.2. Operacionalización de Variables.....	37
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.5. Método de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos éticos.....	42
<b>III.RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>V.CONCLUSIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>VI. SUGERENCIAS.....</b>	<b>53</b>
<b>VII. PROPUESTA.....</b>	<b>54</b>
<b>VIII. REFERENCIAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## RESUMEN

La presente investigación intitulada **PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE PERSONAL BASADO EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR LA EVALUACIÓN OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE. N° 18092**, se estructura definiendo las características técnicas de la estrategia integral que permita mejorar la Evaluación Objetiva y el Desempeño docente.

Los resultados muestran que la Institución Educativa a través de la evaluación objetiva que se aplica a los docentes tiene un buen desempeño a partir de sus competencias, esto significa que la mayoría de los docentes se encuentran en el nivel bueno.

Finalmente, se recomienda que la institución educativa debe contar con un plan de gestión actualizado que permita el verificar el desempeño docente a través del liderazgo directivo, así se debe considerar que la evaluación objetiva que se aplica a los docentes siempre debe estar a la vanguardia de la innovación en el sector educación, de esta manera se mejora la calidad educativa en las instituciones del país.

**Palabras clave:** Plan de gestión de personal, liderazgo directivo, liderazgo directivo y desempeño docente.

## **ABSTRACT**

This research entitled PROPOSED PLAN BASED PERSONNEL MANAGEMENT EXECUTIVE LEADERSHIP TO DEVELOP TEACHER PERFORMANCE EVALUATION OBJECTIVE IN IE. N ° 18092, the structure defining the technical characteristics of the comprehensive strategy to improve the objective evaluation and teacher performance.

The results show that the educational institution through the objective assessment that applies to teachers has a good performance from its powers, this means that most teachers are in the good level.

Finally, it is recommended that the school should have a plan of updated management that allows verifying teacher performance through management leadership and should be considered an objective assessment that applies to teachers should always be at the forefront of innovation in the education sector, thus improving the quality of education in the country's institutions.

**Keywords:** management plan, managerial leadership, managerial leadership and teacher performance.

# **CAPÍTULO I:**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **I. INTRODUCCIÓN.**

#### 1.1. Realidad problemática.

Las instituciones educativas en todo el mundo juegan el rol más importante de la sociedad, la formación de ciudadanos y ciudadana depende del adecuado funcionamiento y del óptimo profesionalismo con la que se desenvuelven sus actores dentro y fuera de ellas.

¿Pero, cómo mejorar este profesionalismo, de los docentes? Una de las estrategias adoptadas por los países desarrollados en temas educativos es sin duda la evaluación del desempeño docente y el desempeño de liderazgo de parte de los directores de las instituciones educativas; no como elemento de destitución por carencias del intelecto y manejo administrativo, sino con un afán de plantear programas que permitan mejorar el desarrollo de la educación en cada uno de los países.

En Perú, la educación escolar, especialmente la primaria tiene un problema serio que resolver la calidad de la educación, este problema que se ha generalizado y que no es tomado con atención por parte de estado, se agudiza con mayor celeridad hasta el externo que nuestros estudiantes ocupan los últimos lugares en el Rankin mundial.

¿Y qué decir de las escuelas del ámbito rural?

A la falta de calidad educativa, la falta de liderazgo de los directores de las instituciones pública, la falta de profesionalización de parte de los docentes, entre otros. Siendo la IE. N° 18092 del distrito de Pomacochas,

provincia de Bongará, región Amazonas. Una de las más afectadas por este problema.

## **1. A nivel internacional**

EI (MINEDU, 2005), En su columna “Altablero”. Señala que los países deben orientar la educación a formar generaciones modernas, teniendo como base la evaluación docente, además se debe contar con un proceso educativo integral, sistemático y participativo, basado en 6 principios básicos: carácter masivo y con equidad de la educación; relación estudio y trabajo; participación democrática de toda la sociedad en las tareas de la educación; coeducación y escuela abierta a la diversidad; atención diferenciada e integración escolar; y gratuidad.

Para (EducarChile, 2006), luego de buscar alternativas de mejora de la educación, en Cuba se dieron cuenta que la evaluación se convierte en un instrumento especialmente diseñado para medir el trabajo en la sala de clases, siendo a través de cuatro categorías: MB (muy bien), B (bien), R (regular) y M (mal).

Bajo esta idea, aquel profesor cuya calificación es “M”, se le otorga un año sabático, comprometiéndose a estudiar y manteniendo su sueldo íntegro, luego de la cual, en caso de no lograr mejorar la segunda calificación, sencillamente se prescinde de sus servicios.

En tanto para (Shulmeyer A. , 2017), señala que el rol del profesor moderno tiene que ver con relaciones distintas con el educando, es decir, cambiar de paradigma, pasar de la función del impartir conocimientos al de docente que ayuda al estudiante a la exploración de visiones del mundo.

Los retos a que se enfrentan los docentes en el proceso y quehacer educativo se vinculan con la vida y condiciones escolares.

En ese contexto, en algunos países latinoamericanos, aún se nota la existencia de sindicatos con mantención de actitudes de rechazo a la implementación de la evaluación docente, cerca del 31% de los países de América Latina observa clase de manera directa con el fin de evaluar el desempeño docente.

## **2. A nivel nacional**

(Rojas A. , 2010) en su artículo para el diario la República, da a conocer que la problemática de la baja calidad en la educación de Perú, se debe a que los docentes no se preocupan en mejorar formas de enseñanza, eso trae como consecuencia la actual situación de la educación en el país.

En tanto que, con la Ley de la Reforma Magisterial, se plantea cuatro tipos de evaluaciones, para los cuales los maestros tienen tiempo suficiente para capacitarse. Por lo tanto, hay que entender que “antes de los derechos laborales, están los de los niños a tener mejor educación con profesores mejor preparados”.

El (MINEDU, 2005), Perú se ha empeñado a lograr nuevos cambios en la educación de nuestros educandos de la Educación Básica Regular, realizando capacitaciones a los maestros periódicamente o semestral, con diferentes tipos de evaluaciones, es por ello que el Ministerio tiene una gran responsabilidad para hacer de la educación una de las mejores del mundo. Así el Ministerio de Educación tiene sus planes de gestión que indica el liderazgo directivo para desarrollar la evaluación del desempeño docente.

En el Perú es muy temprano comentar acerca del sistema de evaluación docente. Se encuentra en proceso de cimentación. El estilo peruano debe valorarse partiendo del contexto magisterial y de cuál ha sido la política educativa con referencia a la formación del profesor y luego de su implantación en lo que respecta el desempeñar la función docente, (Saravia & Lopez de Castilla, 2013),

Esta experiencia impuesta en Perú, desea aportar a pesar de sus contradicciones, continuar con la construcción de una cultura evaluativa de los docentes, convirtiéndose en un proceso muy complejo en la cual la riqueza del trabajo interdisciplinario contribuirá cada vez más a la utopía que es la calidad educativa, a fortalecer la profesionalización del pedagogo y a la mejora de las instituciones que forman profesores e instituciones educativas de la sociedad.

### **3. A nivel Regional**

La Región Amazonas no es ajeno a esta problemática, pues se ha visto en la necesidad de desarrollar capacitaciones de planes de gestión que ayuden al liderazgo directivo, así con ayuda de los entes educativos evaluar el desempeño docente en la instituciones educativas, así los logros educativos beneficiarán a la Región y por ende al país, de esta manera, se ayuda por el Plan Bicentenario y el Proyecto Educativo Regional (PER), efectuadas desde el año 2003, donde se integra a todas las comunidades, para un diálogo y la mejora de la educación, en el año 2007 la Educación Intercultural Bilingüe se oficializó en nuestra región para una mejor sostenibilidad en los recursos propios, sin dejar de lado su cultura, con ello se busca una educación con capacidades, actitudes, conocimientos y estrategias que contribuya al desarrollo óptimo de la región Amazonas, (DREA - AMAZONAS, 2003),

La educación en la región Amazonas se encuentra con cifras nada alentadores. De los resultados de la (ECE, 2013) los alumnos(as) del segundo grado de primaria en Comprensión Lectora se ubicó el 19,2% en <inicio>, 53,3% en <proceso> y 27,5% en <satisfactorio>; en el 2014 fue en <inicio> 14,4%, en <proceso> 46,2% y en >satisfactorio> 39,3%. En el Área de Matemática el resultado fue 33,6% en <inicio>, 31,3% en <proceso> y 35,1% en <satisfactorio>, (Portocarrero Melendez, 2016),

## **1.2. Trabajos previos.**

### **1. A nivel internacional.**

(Arratia, 2010), en su tesis denominada: "DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE EN CHILE: INFLUENCIAS Y PERCEPCIONES DESDE LOS EVALUADOS", Nos indica que el Desempeño Docente tuvo buenos resultados en su evaluación, de acuerdo a su percepción y su satisfacción personal, los docentes trabajan de acuerdo a las circunstancias de lo que se presenta la sociedad actual y su satisfacción como docentes es de acuerdo a lo que perciben económicamente y la demanda social, esto influirá en la evaluación de su desempeño.

Relevancia. - Esta investigación es relevante para la tesis porque una de las variables que ha utilizado guarda relación con lo dicho por (Ramirez, 2011) en su investigación y muestra que relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente hay una gran importancia.

(Montiel, 2012), en su trabajo de investigación intitulada: "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA", expone que el liderazgo transformacional del director educativo y el desempeño laboral docente en las instituciones

educativas en el nivel de educación primaria ha demostrado tener un amplio dominio de las estrategias, técnicas e instrumentos para un aprendizaje enseñanza, de esta manera, la comunicación juega un papel importante para el logro de los objetivos planteados, así se ha visto la integración entre docentes y alumnos para mejorar la calidad educativa, siendo el liderazgo una función que cumplen cada uno de los entes educativos de acuerdo a sus actividades.

(Raxuleu, 2014), en su tesis sobre Liderazgo del director y desempeño pedagógico docentes, realiza un estudio a una población de 237 individuos, de los cuales 9 de ellos son directores, 70 son profesores de aula y 158 son alumnos de tercer grado, la investigación arroja como resultado que existe un importante vínculo entre el liderazgo del director y el desempeño docente.

Relevancia. - Esta investigación es relevante para la tesis porque una de las variables que ha utilizado guarda relación con la investigación y muestra que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente existe correlación para mejorar la calidad educativa.

## **2. A nivel nacional.**

Según; (Bustamante, 2012), en su investigación que lleva por título: "DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLICIAL DE LA REGIÓN CALLAO", Nos explica que en el desempeño de los docentes de secundaria se obtuvo buenos índices que pudo elevar el sistema de evaluación y de tal modo se tienen una gran aceptación cuando los docentes son evaluados para la mejora de la calidad y fortalecer sus estrategias, corregir algunas dificultades en el manejo de nuevas técnicas y enfoques, al final se logró visualizar un buen desempeño profesional en esta institución policial en el callao en el año 2009.

Relevancia. - Esta investigación es relevante para la tesis porque demuestra que el desempeño docente es fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa.

En tanto que; (Zarate, 2011), En su investigación: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA", que la dependencia entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de educación Primaria enlazó una tolerancia y sus resultados relacionados facilitaron que el Chi cuadrado es 27.13 considerado alto.

Los entes educativos se comprometen a implementar una autoevaluación y certificación de calidad educativa para un buen desempeño docente, con evaluaciones periódicas de hetero evolución entre alumnos, docentes y directivo, también buscan que los actores de la comunidad y autoridades sociales logren que los estudiantes al finalizar tengan acceso a trabajo y una retribución económica.

Relevancia. - Esta investigación es relevante para la tesis porque una de las variables que ha utilizado guarda relación con la investigación y muestra que relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es importante.

Mientras que; (Reyes, 2012), en su estudio que lleva por título: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA - CALLAO", se hizo un estudio aplicándose un instrumento para determinar el liderazgo directivo a una población conformada por cuarenta docentes, determinándose que no existe relación entre los aspectos de estudios, es decir, no se pudo confirmar la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según la escala de Likert, propone tener en cuenta una buena información, correlación y sobre

todo fijarse bien los instrumentos a aplicar, buscar la interrelación entre docente y líder, tener un análisis inferencial considerando aspectos individuales de los docentes tales como su grado de instrucción, su estatus y su antigüedad en el servicio entre otras cosas para realizar un estudio exitoso.

Relevancia. - Esta investigación es relevante para la tesis porque una de las variables que ha utilizado guarda relación con la investigación y muestra que para tener éxito en el estudio se necesita una buena información y manejar correctamente el instrumento de evaluación, pues el instrumento a utilizar en la investigación tiene información relevante para conocer la relación que existe entre las variables de estudio.

Asimismo; (Cervera, 2012), en su tema materia de estudio: Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos. Aplicó la escala de Liderazgo Transformacional y el inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft a una población muestral de 171 profesores de 05 Instituciones Educativas; los resultados demuestran la existencia de correlaciones significativas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

#### **4. A nivel regional.**

De acuerdo a lo expresado por (Mendoza, 2015), en el “Plan de Gestión basado en el liderazgo dentro de la nueva educación de calidad y el paradigma docente en la Región Amazonas”, nos habla que liderazgo de los docentes en la región Amazonas ha ido incrementándose de acuerdo a las políticas educativas enmarcadas en el Marco del Buen desempeño docente, las evaluaciones constantes para los docentes ya sean contratados y/o nombrados demuestra su grado de preparación y su aceptación paulatinamente de que la evaluación es un medio de verificación por la cual el Director o ente como Dirección Regional de

Educación o el mismo Ministerio de Educación, mejoran su calidad de respuesta, preparación a los desafíos educativos de este milenio.

Relevancia. - Esta investigación es relevante para la tesis porque una de las variables que ha utilizado guarda relación con nuestra investigación y muestra que relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

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

Las teorías que se relacionan con el tema de estudio, no han cambiado mucho o casi nada, la esencia de la cual no vamos a ocupar, son precisamente las teorías más importantes desarrolladas a lo largo de las diversas investigaciones, por eso citaremos aquellas que aún se encuentran en vigencia.

#### **Plan de Gestión de personal y Liderazgo Directivo:**

1. **Plan.** - (Carrera, 2014), define al plan como el conjunto vinculado entre metas y materiales, cuya finalidad es la orientación a un movimiento humano en una dirección adelantada. Bajo ese concepto, el plan es una idea o intención que se utiliza para desarrollar una acción.

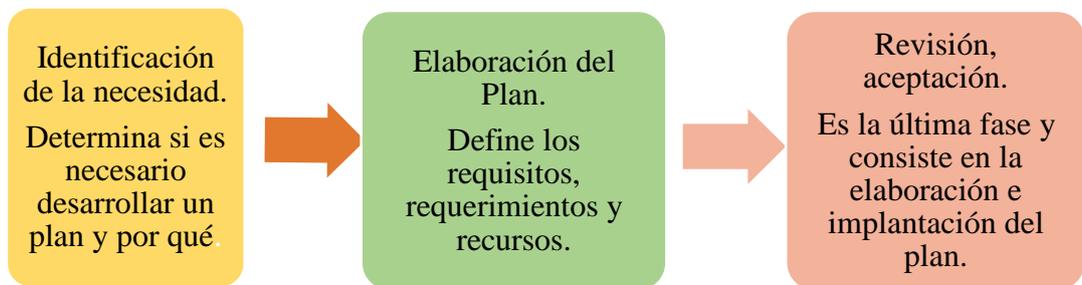
2. **Gestión.** – (Raxuleu, 2014), Define a la Gestión como el dinamismo que todos los trabajadores tienen y con ello a instituir las metas y medios de su práctica y obligar la agrupación de los empleados, así elabora la maniobra del progreso y confecciona el trabajo del personal. Es decir, la gestión son las acciones que se realizan con fines de solución a asuntos o temas pendientes de solución o mejora.

3. **Un Plan de gestión.** – (Rabinowitz, 2016), Es un diseño sobre la mejor forma de manejar la organización durante sus actividades periódicas y a

extenso plazo, emprender la forma en que las personas de la distribución realizan su trabajo y el marco general, realista e sabio, en el que estas técnicas operan.

El plan de gestión es aquel que contiene los proyectos, las ideas, etc. Que se realizarán en un determinado tiempo, pudiendo ser a corto, mediano o largo plazo.

Para (Peña, 2017), un plan de gestión puede tener diversas partes o fases, explicadas en el siguiente cuadro.



**4.Liderazgo.** - según, (Vereau y Cojal, 2005), cita por (Lezama, 2016), señalan que es el acumulado de métodos, habilidades gerenciales o directivas que obligan a los seres humanos a ser cada día mejor, logrando tener metas en común de dirigir correctamente a la entidad. el liderazgo trae consigo consecuencias, en especial cuando se quiere cambiar las cosas, siempre el liderazgo orienta a las personas a mejorar, en este caso se desea mejorar la calidad educativa, (Lezama, 2016)

**5.El gestor como líder.** - el gestor como líder siempre indica la meta que desea alcanzar, ya tiene un futuro pronosticado para la organización, además siempre tiene en cuenta las grandes dificultades que tiene que afrontar, sin embargo, también posee las posibles soluciones, (Lezama, 2016).

**6.Liderazgo directivo.** – (Valdivia, 2013) confirma que los directores seguros, creativos, proactivos siempre llevan a la institución a una organización saludable donde todos trabajan conjuntamente; aseguran las metas a alcanzar; lo importante es reunir a todos los entes educativos para la toma de decisiones, y además saber cómo debe ir la institución en el futuro, proyectan y monitorean el trabajo académico.

Para (Bare, 2012), existen tres tipos de liderazgo:

**a) Liderazgo transaccional.**

Este tipo de liderazgo es también llamado liderazgo institucional, en este tipo de liderazgo, el representante de la institución educativa o de la empresa, tiende a realizar cambios en beneficio de la institución, siendo menester llevar un clima adecuado dentro de la entidad, de esta forma los entes educativos o empleados se sentirán protegidos para seguir avanzando y alcanzar las metas establecidas.

Este tipo de liderazgo siempre tiende al cambio cuando no resulta lo que se ha planeado como meta, entonces se debe recurrir al cambio de personal o al traslado a otros miembros a diferentes instituciones con la finalidad que la instancia siga en el proceso de construir una mejora de la calidad entre todos sus trabajadores. Así, los entes educativos estarán contentos pues notarán los cambios y observarán las necesidades para seguir en este proceso de cambio.

Se debe tener en cuenta que en este tipo de liderazgo muchas veces se toma el cambio de personal como un tema de carácter político o simplemente porque el trabajador no es aceptado por el líder.

Es por ello, que plantea al liderazgo transaccional de dos modos: a manera de amparo casual, se premia al trabajador por todo lo que realiza en beneficio de la comunidad educativa o de su organización y a manera

sanción contingente, se corrige a los trabajadores cuando no se alcanza las metas establecidas, reformulando el trabajo, (Escudero, 2017).

### **b) Liderazgo transformacional.**

Analizando lo dicho por (Escudero, 2017), en este tipo de liderazgo se advierte a los actores educativos que se va a realizar transformaciones que con el transcurrir del tiempo las órdenes serán mayores y de peso fuerte, esto se realiza con la finalidad de contribuir a alcanzar los objetivos y metas que se han propuesto para la instancia o institución. Esto significa que las actividades programadas pueden constituirse en trabajo bajo presión.

Para Burns, el ente superior cuando tiene un visión y la comparte con todos los trabajadores, entonces todos trabajan con miras de cumplir esta visión, así se logra transformar a la organización para el beneficio común de todos y de la sociedad. los entes superiores a través de los directivos deben satisfacer las necesidades de los entes que laboran en las instancias u organizaciones de esta manera se toman conciencia y se involucran más con su participación para alcanzar los objetivos esperados. (Velaz, 2012)

### **c) Liderazgo instruccional.**

según (Bare, 2012), este tipo de liderazgo busca realmente la calidad en la instancia u organización, pues todo abarca solamente la calidad, ya sea en la enseñanza o en otra actividad que realicen los trabajadores.

(Cartagena, 2015), afirma que el Liderazgo instruccional son acciones que se desarrollan con la finalidad de mejorar los aprendizajes del estudiante.

(Rojas, 2010), cita a (Alvarez, 1998) quien refiriéndose a las instituciones educativas donde los entes educativos forman parte importante del proceso enseñanza aprendizaje menciona que este tipo de liderazgo es fundamental para el éxito de una empresa o institución, de esta manera, los entes educativos participantes ponen todo su esfuerzo para llegar a los objetivos propuestos, enrumbando así a la organización a ser líder en la sociedad.

(Farro, 2010), indica que este tipo de liderazgo propone a los directivos establecer un buen clima institucional para que los trabajadores realicen sus labores sin tener dificultades con los demás, de ello depende llevar adelante a la organización para cumplir las metas que se ha establecido. En este sentido, los profesores de las instancias educativas deben tener presente que ellos son ente importante para la transformación e instrucción de la institución que beneficiará con el tiempo a la sociedad. En conclusión: el liderazgo instruccional, se convierte en la transformación de las aulas en comunidades de aprendizaje.

### **Dimensiones del liderazgo Directivo**

**a) Administrativo**, los directores de las instituciones educativas para ser un buenos administradores deberán preocuparse de la parte organizacional de la institución, de tal manera que cuando se logre establecer el orden, se puede lograr los objetivos planteados y avanzar para lograr un buen desempeño y liderazgo directivo, (Rodríguez, 2012)

**b) Autocrático**, los directores son arbitrarios, realizan sus acciones sin consultas al personal que redunde en beneficio de la organización, lo malo es que toman decisiones sin preguntar, pero, a veces se necesitan de líderes autoritarios para el progreso de la entidad, (Rodríguez, 2012)

**c) Colaborador.** el lider debe ser siempre empático, solidario y colaborador para que la institución cumpla sus metas y objetivos

establecidos en el proceso de evaluación y desempeño de sus servidores. (Martinez, 2012)

**d) Democrático.** un líder democrático se define por saber escuchar y compartir las ideas para luego en consenso buscar alternativas de solución que conlleven al éxito de la organización, así las responsabilidades son compartidas y realizadas pro todos, es decir la toma de decisiones es de todos (Noriega, 2015)

### **Evaluación Objetiva y el Desempeño docente:**

**Evaluación.** – (Guerrero, 2013), Conceptualiza que la evaluación es un proceso para conocer las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y amenazas que existen en el desempeño docente con la finalidad de rescatar todo lo bueno e ir mejorando cada día. Todo proceso de evaluación se encuadra en ciclos, dichas etapas son observada por el director sin prescindir del monitoreo de verificación de las habilidades que cuentan los profesores y de ahí partir para continuar avanzando y lograr los objetivos trazados.

### **Funciones de la evaluación**

Para (Kaplan, 2009), todo lo bueno de la evaluación viene a través de un proceso, sin embargo las evaluaciones cumplen funciones y estas son:

#### **• Función diagnóstica**

Consiste en evaluar las fortalezas y las dificultades actuales de cada trabajador de una entidad, de esta manera se determinarán los aspectos a mejorar, esto se debe realizar especialmente en educación. En ese sentido el diagnóstico se convierte en el eje esencial para todas las profesiones.

- **Función instructiva**

Esta función, se centra en el fortalecimiento del desarrollo de capacidades mediante los conocimientos y estrategias utilizadas por el profesor con el fin de mejorar la calidad educativa en su institución, la importancia radica en que sólo se dedica a mejorar la calidad en cualquier entidad.

- **Función educativa**

El profesor con los estudiantes juntos debe enfrentarse a situaciones reales para afrontarlos con éxito y que la instancia sea bien vista en la comunidad, aquí se demuestra el trabajo y la fuerza de voluntad para hacer las cosas y encaminarse hacia el cumplimiento de los objetivos.

- **Función de desarrollo.**

Es conocido que toda evaluación acarrea consecuencias y de su desarrollo o aplicación resultan cambios, sin embargo, todos no están inmersos en el cambio, son reacios, pero cuando se necesita que el desempeño sea una característica del docente en las aulas, se deja de lado tipo de pesares y vamos a buscar juntos una evaluación que sea efectiva que conduzca los hilos de la organización.

- **Función de control**

La inspección es uno de los aspectos que los servidores se resisten a aceptar, ergo, es necesario hacerlo con el fin de verificar el transcurso de su labor y cuáles fueron sus mejoras y qué falta optimizar, ello necesita de buena comunicación entre director y profesores lográndose de esta manera efectuar este control cuyo beneficio será para la institución.

## **Evaluación objetiva. -**

(Jaén, 2010), la evaluación objetiva es la que no depende del cálculo subjetivo del evaluador, debido que los textos diseñados están cabalmente delimitados y permiten una única manera de evaluación. Este es el caso de estudios que utilizan test, con interrogantes encerradas y que sólo admiten ciertas soluciones como correctas.

### **Características de la Evaluación Objetiva:**

La evaluación objetiva tiene las siguientes características:

- a)** Distinguir la conducta humana y preparar al docente a estar adecuadamente informado y crear la enseñanza hacia sus alumnos.
- b)** Contar con espíritu creativo que motive el aprendizaje de los escolares, para poder evaluar y responder a sus necesidades.
- c)** Facilidad comunicativa y cualidades éticas y morales, el profesor debe tener para aplicar y sustentar la evaluación.
- d)** Debe ser claro, preciso, sencilla y que conlleve a la autoafirmación, para organizar los conocimientos.

### **Modelos de Evaluación objetiva:**

Para (Miranda, 1999) existen cuatro modelos de evaluación objetiva:

- a) Desarrollo para el aprendizaje de los alumnos.** - Con el cual los alumnos promuevan su aprendizaje y sea una forma sencilla de responderla y comprenderla.

- b) Instrucción para el aprendizaje de los educandos.** - Vincula los aprendizajes de acuerdo al contenido y al tema dirigido.
  
- c) Contribución en el servicio del colegio articulada la comunidad.**  
Brinda apoyo y facilita que los padres de familia accedan y también puedan facilitar su aplicación.
  
- d) Progreso de la profesionalidad y la igualdad docente.** - Que todos accedan y tengan las mismas posibilidades para su desarrollo personal y profesional

### **Desempeño docente y sus dimensiones.**

**Desempeño docente.** Para (Olmedo, 2016), el Desempeño docente debe ser que los alumnos sean activos, planeen sus propias interrogantes, contar con responsabilidades y tener una educación de calidad y nos da un modelo de evaluación del desempeño docente donde se precisa lo siguiente:

- Accede a obtener información e Involucra valoración personal y profesional.
  
- Envuelve la participación de todos los sujetos que se ven afectados y fija la toma de decisiones.
  
- Mezcla la autoevaluación, desarrollo continuo, estudio y cálculo de la práctica educativa.
  
- Traslada a la proyección de acciones de columna permanente, formativa, motivadora y guía

Según la (SEP, 2015), el desempeño docente proviene de ver las capacidades, las actitudes, los conocimientos y las estrategias que posee el docente para evocarlas en el aula y de esta manera saber si el estudiante ha logrado comprender sus actividades de enseñanza aprendizaje, de esta manera se indica que se tiene cinco dimensiones.

1. **Conocer al alumno**, implica analizar todas las competencias que posee el alumno para ser evaluado y de esta manera desempeñarse en el mundo del aprendizaje.

En este punto, el profesor deberá hacer una descripción de las técnicas que permitan el progreso en la educación de los estudiantes, debe analizar los planes pedagógicos así como también deberá de analizar lo que va a enseñar en el aula de clase.

2. **Organización y evaluación educacional**, el educador busca mejorar sus habilidades a través de sus implementaciones, ya sean estas en talleres de capacitación donde puedan mejorar sus estrategias metodológicas y lleguen al alumno de la mejor manera y sus actitudes sean positivas hacia el aprendizaje. Es necesario identificar contextos o escenarios, instrumentos de evaluación con la finalidad de poder lograr el aprendizaje de los educandos.

3. **Mejora continua del docente**, el profesor debe saber que mientras mejor implementado esté en conocimientos el estudiante no tendrá que sufrir, es por ello al desear esta carrera profesional ha tenido que saber que siempre tiene que estar a la vanguardia del conocimiento para mejorar la calidad educativa. Se debe estar haciendo el análisis del proceso de enseñanza aprendizaje para poderlos mejorar y estar en constante actualización del conocimiento, usar técnicas y estrategias heterogéneas para enriquecer la profesión.

4. **Responsable en su profesión**, el educador debe saber que su responsabilidad con los estudiantes es obligatoria puesto que ellos

requieren del ejemplo para seguir adelante y surgir en este mundo lleno de dificultades, es por ello, que la convivencia dentro y fuera del aula implica mucha responsabilidad para todos los agentes educativos. En ese sentido, se deberá constituir un entorno favorable de convivencia en la práctica educativa, logrando la aceptación de los escolares, así como también tener muy en cuenta la seguridad del educando para facilitar su aprendizaje.

5. **Participación comunitaria**, el educador debe identificarse con la comunidad en la cual labora, pues es el ente importante para la realización de muchas actividades que involucran un proceso de enseñanza aprendizaje dentro y fuera de las aulas, el compartir con la comunidad es valiosa cuando se convive en armonía logramos el éxito de la mejora educativa. En ese sentido, el profesor debe contribuir a que las actividades que realizan las escuelas tengan éxito superando las dificultades a las cuales se enfrenten; además, deberá mostrar su identidad tanto con la institución como con la comunidad.

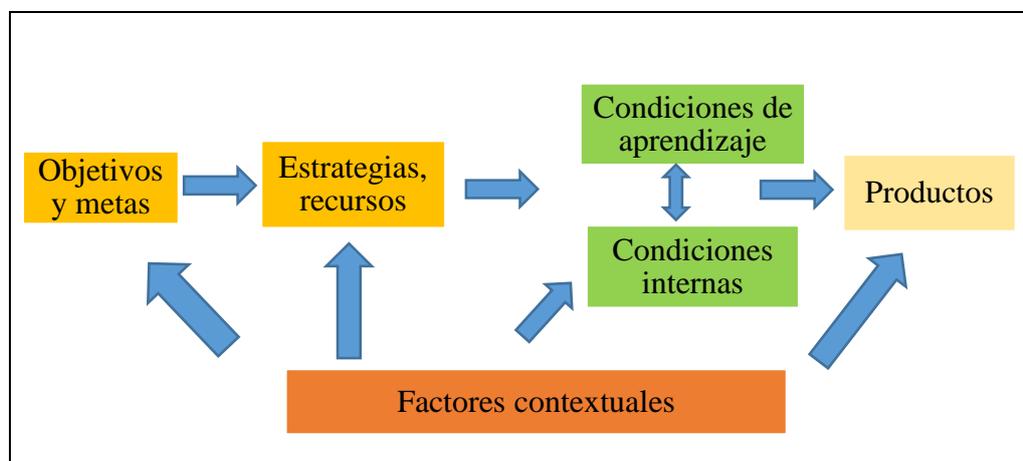
### **Mejora continua en educación**

Para (Silva, 2013), la mejora de la escuela es un cambio educativo que tiene como condicionantes a la escuela como el centro del cambio y al planteamiento sistemático para el cambio.

La mejora continua en las escuelas aumenta los resultados del alumno; Centra su atención en el aprendizaje y la enseñanza; Construye su capacidad de ocuparse del cambio al margen de su procedencia; define su propia dirección; Valora su cultura actual y trabaja para desarrollar normas culturales positivas; cuenta con estrategias para alcanzar sus objetivos; Estimula las condiciones internas que intensifican el cambio; mantiene el ímpetu en periodos turbulentos; y supervisa y evalúa su proceso, progreso, logro y desarrollo. "esta centrado en la escuela;

implica a todo el personal del centro; Construye una comunidad de aprendizaje que incluye la comunidad escolar en su conjunto; esta guiado por la información obtenida tanto a partir de datos del centro docente y sus alumnos como de la literatura de investigación; Potencia el desarrollo continuo del profesorado; Fomenta la capacidad de los alumnos para aprender; y Se centra en el análisis de la enseñanza y el currículo y en el desarrollo de iniciativas para mejorarlo.

Para (Silva, 2013), presenta un modelo global de mejora escolar.



Según (Lefcovich, 2011), Cuando de educación se trata hay dos cuestiones a tener en consideración en cuanto a la mejora continua, la primera de ellas está referida a la aplicación de la mejora continua a los procesos educativos (como así también a la administración de los mismos), y la segunda está relacionada a la enseñanza de dicha mejora continua en los centros de enseñanza.

### **Responsabilidad social como docentes**

Según (Rodríguez, 2017), La responsabilidad social, es asumir conscientemente el compromiso de garantizar una vida mejor en comunidad, trabajando en colaboración y el dialogo, para adoptar estrategias que nos permitan cumplir con las obligaciones que tenemos

en nuestra sociedad y tiene que ver con el Aprendizaje autónomo; Autocuidado, Se basa en la persona; Pensar por sí mismos de manera crítica.

Es en ese compromiso que se debe: Erradicar la individualidad, Compromiso: en cumplir con sus actividades, Lograr un objetivo

En el siguiente cuadro se resume los aspectos que comprende la responsabilidad social.

<b>Responsabilidad social</b>		
<b>Valor moral</b>	<b>Valor ético</b>	<b>Valor espiritual</b>
Respeto	Justicia	Voluntad
Seguridad	Equidad	Amor
Honestidad	Libertad	Fe
Responsabilidad	Solidaridad	Caridad
Tolerancia	Responsabilidad	Paz
Prudencia	Igualdad	Armonía
Solidaridad	Puntualidad	Bondad
	Compromiso	
	Tolerancia	
	Unidad	

### **Participación comunitaria**

Según en análisis del (CINTERFOR, 2016), hace mención a (Calvo, 1986) y señala que La relación entre la participación comunitaria en la gestión de la escuela rural y la eficiencia y eficacia en el logro de la equidad educativa no es inmediatamente evidente. Sin embargo, desde hace años se sabe que los programas destinados a mejorar el bienestar de la población rural pobre sólo son efectivos cuando los beneficiarios participan en la toma de decisiones.

la participación de la comunidad en la gestión de reformas educacionales es especialmente relevante para el logro eficiente y eficaz

de mejoramientos en el aprendizaje de los niños de medios pobres (y por ende, de la equidad educativa general). Esto, por sus aportes en dos grandes planos: la comunicación intercultural y (sobre todo) la realización de contratos entre actores en el sistema ampliado escuela-comunidad.

Es prioritario que los maestros aprendan a ser más que un amigo tanto para el alumno como para los padres y representantes, esto se debe buscar para lograr la cohesión en la escuela. Sin embargo, esto no debe ser unilateral, se hace necesario que los padres y representantes accionen para participar en las diferentes actividades que se planifiquen, dado que su involucramiento mejora no solo el clima escolar sino el desempeño de los estudiantes dado que son parte primerísima en el proceso de su formación.

Actualmente las escuelas trabajan intensamente para proveer una educación de alta calidad a todos los estudiantes, pero no pueden hacerlo sin ayuda, la participación de los padres de familia y la comunidad es esencial para crear escuelas exitosas y existen diversas maneras en que los grupos comunitarios, los padres de familia, y otros adultos que juegan un papel importante en la vida de los niños pueden participar en su educación desde el hogar y la comunidad. Por eso es fundamental que los proyectos a desarrollar en la escuela cuenten con la participación activa y consensuada de los representantes, requisito para ello es que la comunidad educativa en general sea conocedora de lo que se quiere hacer y se hace en las instituciones educativas. (Arellano, Bastidas, & Mundo, 2016)

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

¿Cuál es la propuesta de un plan de gestión de personal basado en el liderazgo directivo para desarrollar la evaluación objetiva del desempeño docente en la I.E. N° 18092?

#### **1.5. Justificación.**

**a) Científica.** - El informe contará con el método descriptivo, que permitirá en un futuro validar la confiabilidad a este trabajo de investigación.

**b) Institucional.** - La importancia del estudio radica en que permiten efectuar dentro del diseño de distribuciones las organizaciones, programación importante, permutas en el medio de la institución, trabajo de práctica, mejorar el sistema del lenguaje y sobre todo buscar la mejora de la evaluación objetiva y del desempeño docente.

**c) Social.** - La investigación guiará a otras instancias a mejorar su calidad educativa para el beneficio de la comunidad, así toman conciencia que el liderazgo y el desempeño docente van de la mano para realizar las metas y objetivos trazados para un periodo de tiempo donde el plan de gestión es una herramienta importante a seguir.

#### **1.6. Hipótesis:**

La implantación de un plan de gestión de personal basado en el liderazgo directivo permitirá desarrollar la evaluación objetiva del desempeño docente en la IE. N° 18092.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. General.**

Proponer un plan de gestión de personal basado en el liderazgo para desarrollar la evaluación objetiva del desempeño docente en la IE. N° 18092.

### **1.7.1. Específicos.**

**a)** Determinar el nivel de desempeño docente a través de una evaluación objetiva en la IE. N° 18092.

**b)** Diseñar un plan de gestión de personal basado en el liderazgo para desarrollar la evaluación objetiva del desempeño docente en la IE. N° 18092.

**c)** Determinar los resultados que generará la implantación un plan de gestión de personal basado en el liderazgo en la evaluación objetiva del desempeño docente en la IE. N° 18092.

### CAPÍTULO III

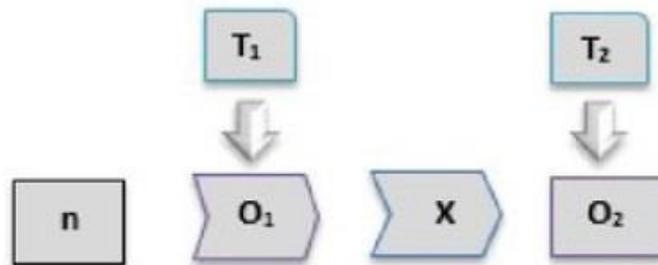
## MARCO METODOLÓGICO

### II. MÉTODO.

#### 2.1. Diseño de investigación.

No experimental. - Dado que en nuestra investigación no se pretende modificar adrede la variable independiente por lo que se observarán los fenómenos tal y como se dan en su contexto. Esto debido a las restricciones señaladas sobre el costo de implantación y el tiempo prolongado de obtención de resultados.

Se tomó en cuenta el siguiente diseño:



Dónde:

n = muestra

T<sub>1</sub>, T<sub>2</sub> = Periodos de medición

O<sub>1</sub> = Pre test

O<sub>2</sub> = Post test

X = Aplicación de la propuesta

## **2.2. Operacionalización de Variables**

### **2.2.1. Definición Conceptual.**

#### **Variable independiente. -**

Plan de gestión de personal basado en el liderazgo directivo.

(Gago, 2006) señala que el liderazgo directivo en los planes de gestión personal es un elemento muy importante para la estructuración y establecimiento de procesos, formas de interacción, actitudes y la seguridad de los docentes en el momento de ejercer su labor.

De igual manera, determina directa e indirectamente en la evaluación de las actividades, ya sea visitando el aula y desempeño docente aprendizaje, ya que da sentido de lo que sucede en la institución educativa. Pone énfasis que los líderes directivos son los que aseguran cumplir con los objetivos y meta que se han en colaboración con el personal docente. Emplea técnicas que dan paso a que todo su grupo de trabajo se desempeñe de manera óptima, generando un nivel de compromiso alto para que se pueda alcanzar un objetivo en común.

Una idea parecida es la de (Koontz, 2004) planteando que el director como líder es el actor en el que cae toda la responsabilidad de hacer una planificación adecuada, dar respuesta a problemáticas, impulsar a su equipo de trabajo a ser cada vez mejores, formular y establecer estrategias y formas en las que se va a operar. El liderazgo directivo tiene la motivación principal de conducir a los docentes, para que estos puedan accionar con claridad y planificación, buscando cumplir los objetivos de la institución educativa.

### **Variable dependiente.**

La evaluación objetiva del desempeño docente.

Para (Gento, 1994), la evaluación es un proceso necesario para mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas del país, sin embargo siempre es importante que el docente esté bien preparado para conformar el equipo que ayude a caminar por el éxito, a esto se le conoce como desempeño docente.

La evaluación es un mecanismo por el cual se quiere reunir cierta información que tenga orden y validez, con el propósito de poder ejercer una posición respecto a eso que se ha analizado. (SEICE, 2012)

La evaluación es un canal por el cual se puede llegar a ver que tan bien o no funciona algún aspecto, comprobar si los modelos, planes para llegar a cumplir con los objetivos o metas son los correctos y si los resultados alcanzados son los adecuados según los objetivos que se han trazado.

Esta evaluación siempre nos da la posibilidad de generar nuevas estrategias para mejorar y que pueda abarcar a todos los entes y actores claves de la institución educativa para el desarrollo de todos.

La evaluación de desempeño docente es un proceso constante que da paso a identificar cuál es la labor de los docentes mediante la ubicación de sus aspectos sobresalientes y cuáles son los que se tienen que mejorar; según esto, se realiza valorando sus competencias y actitudes. Evaluar el desempeño docente trata de ponderar el cumplimiento de sus funciones y la responsabilidad según el papel que desempeña y su logro en los resultados esperados. Lograr un buen desempeño, se traduce en asumir un conjunto de responsabilidades.

La evaluación, da un sustento a ejercer la labor educativa y establece los procesos y actitudes, modos y formas que los docentes tienen que aplicar, para obtener buenos resultados y lo más adecuados, y valioso para que exista una armonía en todo el conjunto que hace funcionar a un centro educativo. (Tejedor, 2013)

## 2.2.2. Definición Operacional.

### Variable independiente. -

Plan de gestión de personal basado en el liderazgo directivo.

Es un instrumento que consiste en estructurar una estrategia fundamentando aspectos no solamente económicos, sino también intangibles. (Kaplan, 2005).

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES/SUB DIMENSIONES</b>
Identificación de la necesidad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recolección de información.</li><li>- Analisis de la información recolectada.</li><li>- Necesidades</li></ul>
Elaboración del plan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revisión de la normatividad.</li><li>- Determinación de factibilidad del plan de gestión.</li><li>Recursos.</li><li>- Actividades para fortalecer capacidades.</li></ul>
Revisión, aceptación e implementación del Plan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Deliberación de ideas.</li><li>- Conformidad del plan.</li><li>- Ejecución del Plan.</li></ul>

## Variable dependiente. -

La evaluación objetiva del desempeño docente

Dimensión	Indicador	Pregunta	Ecuación	Categoría	Técnica	Fuente / informante	Ítem
Conocer al alumno.	Nivel de conocimiento del alumno	¿Cuál es el nivel de conocimiento del alumno?	Nº de docentes encuestados / total de encuestados	Bueno = 0% a 33% Regular = 34% a 67% Malo = 68% a 100%	Encuesta.	Población encuestada	1
Organización y evaluación educacional.	Nivel de evaluación y organización educacional	¿Cuál es el nivel de evaluación y organización educacional?	Nº de docentes encuestados / total de encuestados	Bueno = 0% a 33% Regular = 34% a 67% Malo = 68% a 100%	Encuesta.	Población encuestada	2
Mejora continua del docente.	Nivel de mejora continua del docente	¿Cuál es el nivel de mejora continua del docente?	Nº de docentes encuestados / total de encuestados	Bueno = 0% a 33% Regular = 34% a 67% Malo = 68% a 100%	Encuesta	Población encuestada	3
Responsable en su profesión.	Nivel de responsabilidad de la profesión de los docentes	¿Cuál es el nivel de responsabilidad de la profesión de los docentes?	Nº de docentes encuestados / total de encuestados	Bueno = 0% a 33% Regular = 34% a 67% Malo = 68% a 100%	Encuesta.	Población encuestada	4
Participación comunitaria.	Nivel de participación comunitaria del docente	¿Cuál es el nivel de participación comunitaria del docentes?	Nº de docentes encuestados / total de encuestados	Bueno = 0% a 33% Regular = 34% a 67% Malo = 68% a 100%	Observación		

## **2.3. Población y muestra.**

### **2.3.1. Población.**

**Unidad de análisis (UA).** -son todos los docentes de la Institución Educativa N° 18092 del distrito de Pomacochas.

**Población (N).** - profesores y profesoras de la Institución Educativa N° 18092 del distrito de Pomacochas.

**Muestra (n).**- La muestra representativa es el 100%, 28 docentes.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnica.**

La Observación.

(Fernández, 1980), menciona que “observar supone una conducta deliberada del observador, cuyos objetivos van en la línea de recoger datos en base a los cuales poder formular o verificar hipótesis” (Pág. 135).

Según (Hernández, 2010), menciona que la observación es una técnica muy apta para obtener resultados favorables y secuenciados de lo que se desea investigar, de esta manera se observa (Calampa, 2014) las conductas manifestadas.

## **2.4.2. Instrumentos**

### **Ficha de Observación.**

(Calampa, 2014), indican que a través de éste instrumento de evaluación se puede recoger datos bien establecidos para observar las conductas que manifiesta el investigado.

### **2.4.3. Validez y confiabilidad.**

La validación y la confiabilidad se realiza a través de juicio de expertos que poseen el nivel y la experiencia necesaria para validar y dar confiabilidad al instrumento y obtener los resultados establecidos al observar la conducta.

## **2.5. Método de análisis de datos**

Los datos se procesarán a través de Excel 2010 o SSPS, versión 22, para el análisis de los datos obtenidos se tiene en cuenta las tablas estadísticas, diagramas de barras o diagrama circular.

## **2.6. Aspectos éticos.**

### **a) Criterios éticos**

Se tendrá en cuenta los tres principios éticos de José Miguel Serrano Ruiz y Joaquín Fernández – Crehuet Navajas, estos son:

#### **Principio del valor fundamental de la vida humana:**

La decencia de la persona es muy importante pues todas las dimensiones de la presente investigación se notifican verificando el respeto, es así, que la dignidad de las personas no se delibera, porque

el respeto al participante se debe tener presente en el progreso de la misma.

**Principio de Libertad y responsabilidad:**

La responsabilidad dentro del trabajo de investigación comparte con el valor de la libertad informaciones precisas realizadas por investigadores que se toma en cuenta en el marco de los procesos de investigación, así la responsabilidad constituye en el eje fundamental de toda la comunidad educativa.

**Principio de Totalidad:**

Se analiza todo el proceso, verificando así todas las partes de la investigación, para ello se requiere el principio de responsabilidad y de libertad para dejar bien formulado las conclusiones que se puede obtener al analizar los procesos de investigación.

**Criterios de rigor científico**

Guba y Lincoln citados por Polit para evaluar Criterios de Cientificidad, se tiene en cuenta lo siguiente:

**La Credibilidad:**

Las deducciones del proceso de investigación son auténticas con relación a los individuos que fueron trabajados y para los demás individuos que fueron alcanzados por la investigación. Todos los resultados son serios y auténticos.

### III. RESULTADOS.

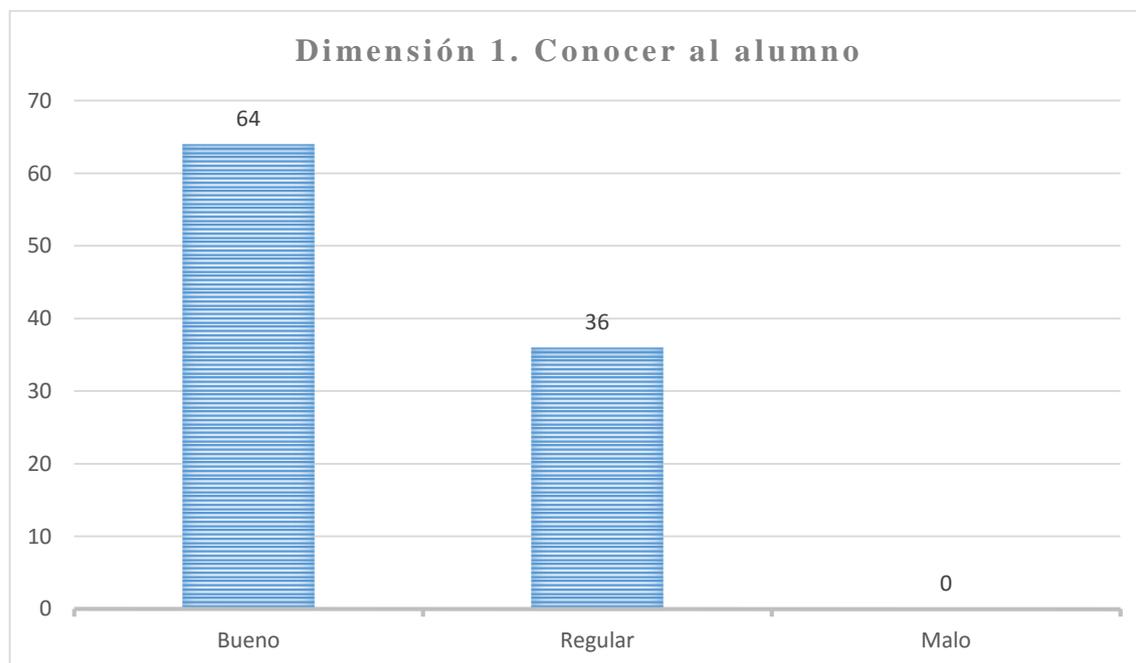
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PARA IMPLEMENTAR EL PLAN DE GESTIÓN DE PERSONAL BASADO EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR LA EVALUACION OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE. N° 18092.

**Tabla 1**

*Dimensión: Conocer al alumno.*

Pregunta	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	f	%
1	21	75%	7	25%	0	0
2	17	61%	11	39%	0	0
3	16	57%	12	43%	0	0
<b>Total</b>		64%		36%		0

Fuente: Encuesta aplicada el 15/05/2017



Fuente: Tabla N° 01.

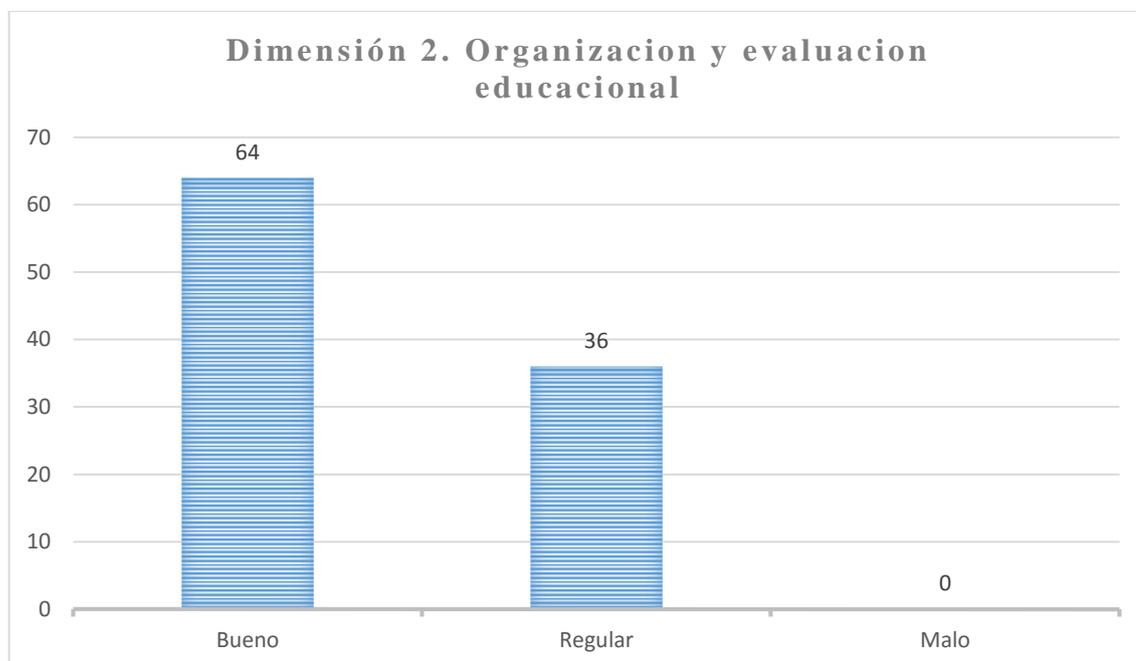
**Figura 1.** La dimensión conocer al alumno está conformado por los indicadores técnicas y análisis de enseñanza, evidenciándose que el 64% de los entrevistados considera que esta dimensión es buena, lo cual se explica en el cumplimiento y respeto que tienen los profesores con los estudiantes.

**Tabla 2**

*Dimensión: evaluación y organización educativa.*

Pregunta	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	F	%
1	16	57%	12	43%	0	0
2	17	61%	11	39%	0	0
3	21	75%	7	25%	0	0
<b>Total</b>		64%		36%		0%

Fuente: Encuesta aplicada el 15/05/2017



Fuente: Tabla N° 02.

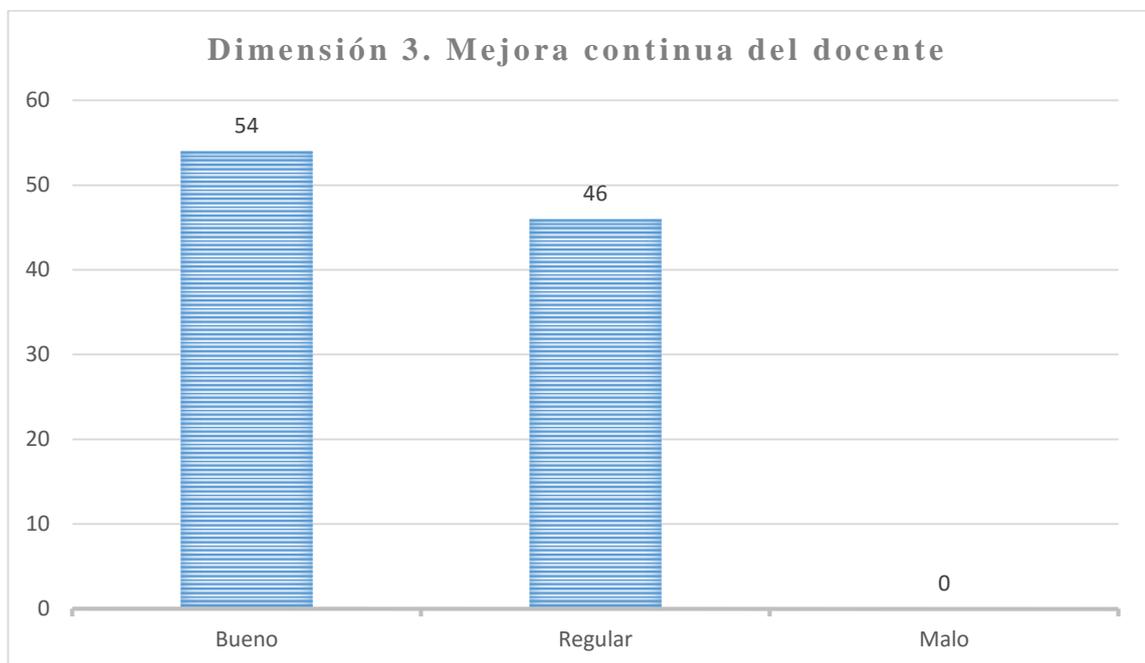
**Figura 2.** La dimensión: evaluación y organización educativa, está constituida por los indicadores: destrezas pedagógicas, instrumentos de evaluación e identificación de contextos, demostrándose que el 64% de los encuestados afirman que esta dimensión es positiva, ello se manifiesta en la forma de organización de los docentes para lograr los aprendizajes de sus estudiantes.

**Tabla 3**

*Dimensión: mejora continua del docente.*

Pregunta	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	f	%
<b>1</b>	10	36%	18	64%	0	0
<b>2</b>	15	54%	13	46%	0	0
<b>3</b>	20	71%	8	29%	0	0
<b>Total</b>		54%		46%		0%

Fuente: Encuesta aplicada el 15/05/2017



Fuente: Tabla N° 03.

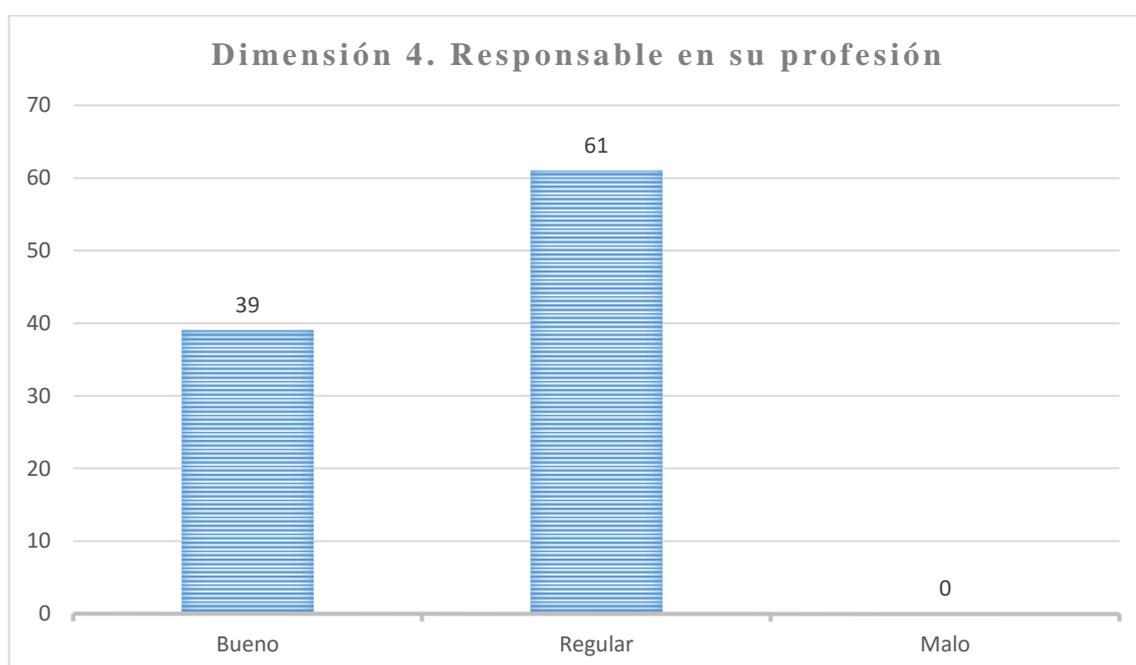
**Figura 3.** La dimensión: mejora continua del docente, está compuesta por los indicadores de búsqueda de técnicas y estrategias para la mejora de los aprendizajes tanto de docentes como estudiantes, observándose que el 54% de los encuestados están satisfechos del desarrollo de sus capacidades y de sus estudiantes, demostrándose el compromiso de los docentes con los estudiantes de la escuela.

**Tabla 4**

*Dimensión: responsable en su profesión.*

Pregunta	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	f	%
<b>1</b>	12	43%	16	57%	0	0
<b>2</b>	10	36%	18	64%	0	0
<b>3</b>	11	39%	17	61%	0	0
<b>Total</b>		39%		61%		0%

Fuente: Encuesta aplicada el 15/05/2017



Fuente: Tabla N° 04.

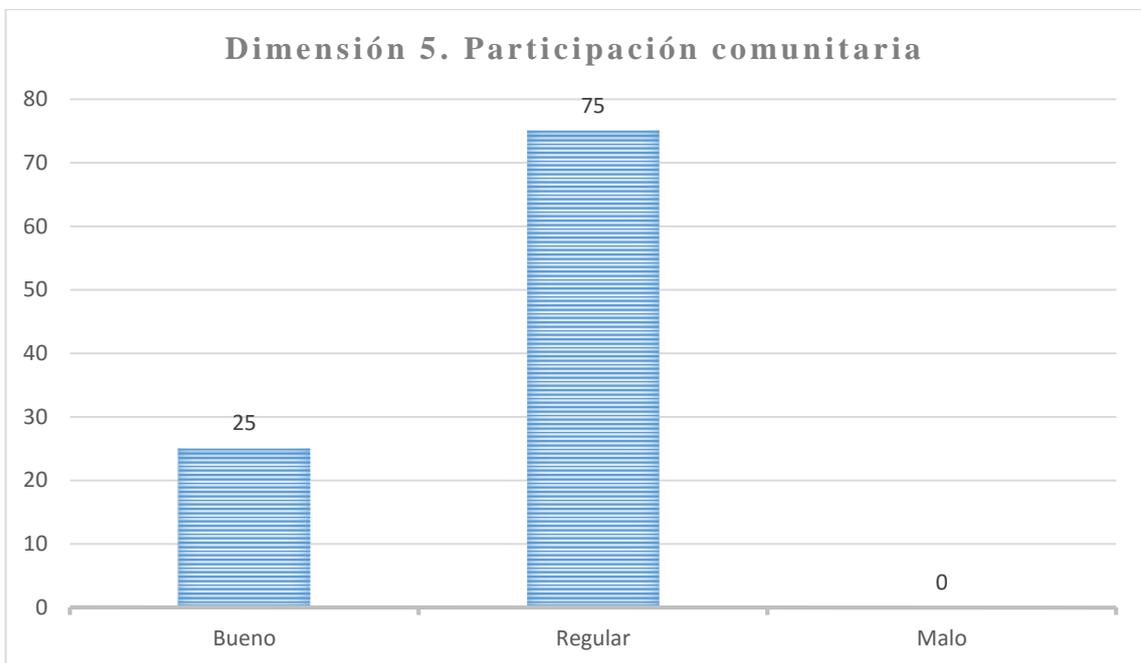
**Figura 4.** La dimensión: responsable en su profesión, está compuesta por los indicadores de responsabilidad y seguridad del profesor con el desempeño docente, afirmándose que el 61% de los profesores, son regularmente responsables en su profesión, es en el indicador N° 2 en donde se presenta una apreciación favorable, de parte de los estudiantes con el docente de la Institución Educativa. En este caso se evidencia una identificación por parte de los profesores en ser mejores para ofrecer mejor calidad educativa a sus estudiantes.

**Tabla 5**

*Dimensión: participación comunitaria.*

Pregunta	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	f	%
<b>1</b>	7	25%	21	75%	0	0
<b>2</b>	8	29%	20	71%	0	0
<b>3</b>	6	21%	22	79%	0	0
<b>Total</b>		25%		75%		0%

Fuente: Encuesta aplicada el 15/05/2017



Fuente: Tabla N° 05.

**Figura 5.** La dimensión: participación comunitaria, está compuesta de los indicadores de identidad que contribuyen a la mejora de la calidad educativa, evidenciándose que el 75%, regularmente contribuyen y participan en actividades de mejora e identidad en la educación, ello explica el compromiso real entre la comunidad escolar y la sociedad.

## **IV. DISCUSIÓN.**

### **Dimensión: conocimiento del alumno**

Del análisis de los resultados, se desprende que el desempeño docente en cuanto conocimiento de los estudiantes se encuentra en un nivel bueno con un 64%, mientras que un 36% se encuentra en un nivel regular. Estos resultados están en relativa concordancia con el estudio de Arratia (2010), en su tesis denominada: "Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados", Nos indica que el Desempeño Docente tuvo buenos resultados en su evaluación, de acuerdo a su percepción y su satisfacción personal, los docentes trabajan de acuerdo a las circunstancias de lo que se presenta la sociedad actual y su satisfacción como docentes es de acuerdo a lo que perciben económicamente y la demanda social, esto influirá en la evaluación de su desempeño.

Con la aplicación de la propuesta se obtendrán mejores resultados en la obtención de conocimiento de los niños de la institución educativa, el docente será consiente de pertenecer a la escuela y se dará integro a la labor docente.

### **Dimensión: evaluación y organización educacional**

Los resultados arrojan que los docentes de la Institución Educativa N° 18092, en el desarrollo de la evaluación objetiva respecto a la evaluación y organización educacional es bueno en un 36% y en un 64% es regular. Estos resultados están en relativa concordancia con el estudio de Cervera (2012), en su tema materia de estudio: Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos. Aplicó la escala de Liderazgo Transformacional y el inventario de Clima Organizacional; los resultados demuestran la existencia de correlaciones significativas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

De continuar con así y con la implantación del plan, se espera plasmar la calidad educativa en la escuela.

### **Dimensión: mejora continua del docente**

El análisis de la dimensión precisa que el 54% de los docentes cuenta buena disponibilidad de mejora continua, mientras que el 46% se encuentra en un nivel regular. Estos resultados están en relativa concordancia con el estudio de Montiel (2012), en su trabajo de investigación intitulada: “El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria”, expone que el liderazgo transformacional del director educativo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas en el nivel de educación primaria ha demostrado tener un amplio dominio de las estrategias, técnicas e instrumentos para un aprendizaje enseñanza, de esta manera, la comunicación juega un papel importante para el logro de los objetivos planteados.

El mejoramiento continuo no solo permitirá que el estudiante obtenga conocimientos objetivos de la realidad, sino que se dará inicio a la preparación de futuros ciudadanos, libres y responsables, corroborando lo dicho por (Silva, 2013), quien dice que la mejora de la escuela es un cambio educativo que tiene como condicionantes a la escuela como el centro del cambio y al planteamiento sistemático para el cambio.

### **Dimensión: responsable en su profesión**

En síntesis, el 39 de docentes obtiene un resultado positivo, mientras que el 61% obtiene un resultado regular. Estos resultados están en relativa concordancia con el estudio de Raxuleu (2014), en su tesis sobre “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docentes” arrojo como resultado que existe un importante vínculo entre el liderazgo del director y el desempeño docente.

### **Dimensión: participación comunitaria**

Del total de docentes, el 25% se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 75% se encuentra en un nivel regular

La participación comunitaria, tiene como causa el acercamiento de la Institución Educativa a la comunidad, cada docente es un guía, un tutor o un líder dentro de la localidad. Esta relación docente-escuela trae como consecuencia que exista un trabajo mancomunado con los padres de familia, ello corrobora lo expresado por (CINTERFOR, 2016), quien señala que actualmente las escuelas trabajan intensamente para proveer una educación de alta calidad a todos los estudiantes, pero no pueden hacerlo sin ayuda, la participación de los padres de familia y la comunidad es esencial para crear escuelas exitosas y existen diversas maneras en que los grupos comunitarios, los padres de familia, y otros adultos que juegan un papel importante en la vida de los niños pueden participar en su educación desde el hogar y la comunidad.

De mejorará el trabajo educativo que beneficiará principalmente a los niños de la escuela y en segundo lugar a los padres de familia que verán a sus hijos con mejores aprendizajes, esto confirma lo dicho por: (Arellano, 2016), quienes dan a conocer que es fundamental que los proyectos a desarrollar en la escuela cuenten con la participación activa y consensuada de los representantes, requisito para ello es que la comunidad educativa en general sea conocedora de lo que se quiere hacer y se hace en las instituciones educativas

## **V.CONCLUSIONES.**

- Al Objetivo Específico 1: Determinar el nivel de desempeño docente a través de una evaluación objetiva en la IE. N° 18092. Se concluye que, de acuerdo a la escala general, el nivel desempeño docente es regular, con docentes que a pesar de los bajos sueldos se dedican a sus estudiantes, se auto educan y trabajan de manera articulada con la sociedad y comunidad educativa.
- Al Objetivo Específico 2: Diseñar un plan de gestión de personal basado en el liderazgo para desarrollar la evaluación objetiva del desempeño docente en la IE. N° 18092. De acuerdo a los resultados y al diseñar el plan de gestión de personal se espera que la Dirección lo realice con la finalidad de mejorar los índices profesionales de los trabajadores de la institución.
- Al Objetivo Específico 3: Determinar los resultados que generará la implantación un plan de gestión de personal basado en el liderazgo en la evaluación objetiva del desempeño docente en la IE. N° 18092. Se concluye que, en base al análisis de los datos recolectados en la Institución Educativa N° 18092, se estima que, con la aplicación del plan de evaluación de desempeño docentes, se logrará mejorar la calidad educativa.

## **VI. SUGERENCIAS.**

En base a las conclusiones generadas, se plantean las siguientes sugerencias:

- 1.** Aprobar el plan de gestión de personal basado en el liderazgo directivo para desarrollar la evaluación objetiva del desempeño docente, con resolución directoral de institución educativa.
- 2.** Implementar en la institución educativa el plan de gestión luego de haber sido remitido al ente superior, UGEL Bongará y a la Dirección Regional de Educación para su conocimiento y demás fines que crean convenientes.
- 3.** Evaluar luego de su realización cuáles han sido sus fortalezas y debilidades para luego reestructurar y tomar acciones para la actualización del plan de gestión con miras de seguir mejorando la calidad educativa en la institución.

## **VII. PROPUESTA.**

### **TITULO: PLAN DE GESTIÓN DE PERSONAL BASADO EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR LA EVALUACIÓN OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE. N° 18092 DEL DISTRITO DE POMACOCHAS, PROVINCIA DE BONGARÁ, REGIÓN AMAZONAS. 2016**

#### **a) IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES. -**

En la actualidad, la Institución Educativa N° 18092, se encuentra inmersa en la falta de evaluación objetiva dentro del Sector Educación, ello corresponde a un contundente resultado brindado por el trabajo de investigación quien señala que el 64% de los docentes conocen bien a su estudiante, y el 36% lo conocen de manera regular; respecto a su evaluación y organización educacional el 36% de los docentes es bueno y el 64% es regular, considerando su mejora continua el 54% es bueno y el 46% es regular, si el docente es responsable en su profesión el 39% es bueno, pero el 61% es regular, finalmente en la participación hacia la comunidad el 25% de los docentes lo hacen y el 75% participa regularmente en las actividades de la comunidad. Sin embargo, hace falta un instrumento que permita evaluar objetivamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

#### **b) OBJETIVOS**

##### **1. GENERAL**

Mejorar la calidad educativa en la Institución Educativa N° 18092

##### **2. ESPECÍFICOS**

1. Estimular la labor del personal docente.

2. Facilitar que se reconozca y valore su quehacer Profesional.

3. Identificar logros y dificultades de los docentes como base para el desarrollo planes de mejora personal y colectiva de la institución educativa N° 18092.

### **c) DETALLE DE LA PROPUESTA.**

La propuesta tiene como lema: “si queremos mejorar, debemos evaluar”, forma parte del convencimiento en la cual cada profesional que se desempeña como docente dentro del aula de la Institución Educativa, está comprometido con la formación e los educandos inculcando todos sus conocimientos, capacidades y valores. Buscando de esta manera mejorar sus labores y de paso el aprendizaje de sus estudiantes.

La evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa, se propone los siguientes fines:

- Velar que se cumplan los fines de la educación,
- Optimizar la calidad educativa,
- Certificar la óptima formación: ética, intelectual y física de los estudiantes,
- Estimular la responsabilidad y el compromiso de los profesores con el perfeccionamiento personal y profesional.

La evaluación del desempeño docente, estará a cargo de un jurado evaluación, compuesto por: 01 representante del Ministerio de Educación, 01 representante de la Dirección de Regional de Educación y un representante de la APAFA de la Institución Educativa.

La evaluación se rige por los principios de:

- a) Objetividad:** identificará distintas fuentes tanto personales como documentales, con esto se generará el informe y evidencias sobre el cual se fundamentó el juicio de valor por parte del jurado.
- b) Pertinencia:** evalúa las funciones y responsabilidades del docente.
- c) Transparencia:** el docente conoce los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación, aquí se establece el periodo laboral a evaluar, basándose en información cualitativa o cuantitativa confiable.
- d) Participación:** en este aspecto, se observa el involucramiento activo del docente evaluado en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional. Es decir, la predisposición del evaluado de pasar de una situación dada a una de mejor desempeño manteniendo una receptividad a las recomendaciones o sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan dar inicio a los cambios requeridos.
- e) Equidad:** la evaluación es asignada de acuerdo a lo que el docente se merece; y, se aplica al resto por igual.

El jurado evaluador, mantendrá en todo momento del proceso una conducta profesional que se caracterice por el respeto, la discreción, la objetividad y la equidad. En la entrevista con el docente, manejará las técnicas relacionadas a la comunicación que permitan aprovechar momentos de encuentro con el profesor evaluado.

El profesor debe conocer los aspectos sobre los cuales va a ser evaluado, los contenidos del instrumento de evaluación, del plan de desarrollo profesional y los procedimientos. Mantendrá durante el proceso de evaluación una conducta profesional que se caracterice por el respeto, la confianza y actitud abierta a las observaciones y aceptación de sus aciertos y errores y estar dispuesto a conceder los informes o evidencias requeridas o que piense provechosas, a facilitar y a ayudar con el proceso.

El Plan de evaluación del desempeño docente se concibe para ejecutarse durante todo el año escolar como un proceso sistemático de obtención de información confiable y válida que permita ponderar el logro de los resultados y el nivel de desempeño de los compromisos inherentes al cargo de profesor.

El proceso de evaluación docente, tiene las siguientes etapas:

### **1. Preparación**

- a) Conocimiento y pleno entendimiento del proceso evaluativo por parte de la comunidad educativa.
- b) Conformar del equipo evaluador para recolectar información y realizar seguimiento al plan de desarrollo profesional.
- c) Conocer los instrumentos y la metodología de evaluación por parte del jurado calificador y los evaluados.
- d) Organización del procedimiento de evaluación para todo el año escolar.
- e) Definir y concertar los criterios e instrumentos necesarios para recolectar la información, hacer seguimiento a los compromisos, registrar las observaciones, diálogos, reuniones y demás actividades referente a la evaluación de desempeño y el plan de desarrollo.

### **2. Desarrollo**

- a) Recolección de información e identificación de evidencias válidas y confiables.

Los datos recolectados acerca del desempeño del profesor son claves para validar los resultados logrados y el nivel de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo desempeñado. De allí, se hace necesario establecer a tiempo, cuáles podrían ser las fuentes de información y la manera como se registra y recolecta, para que tenga validez y confiabilidad.

La información solicitada puede proceder de:

- Fuentes personales, integrantes de la Institución Educativa que den testimonio del desempeño del docente.

Se consideran fuentes personales: el Director, el colega de trabajo, los padres de familia, los estudiantes, y el propio docente en evaluación y su autoevaluación.

- Escritos, documentos, reconocimientos y testimonios propios e institucionales tales como: creaciones formativas, resultados reveladores en los aprendizajes de los educandos, realización de proyectos académicos, actas, programaciones, informes.

- Observaciones directas, son: el diálogo con el profesor, la retroalimentación, para el desarrollo profesional, planeamiento del plan de clase, la atención que brinda el docente a sus estudiantes fuera de clase, entre otras.

Los datos obtenidos, se registran en formatos creados para tal fin: encuestas, cuestionarios, diarios de campo y otros similares.

El Jurado Evaluador, organizará un archivo personal, en la cual se van coleccionando todas las pruebas y registros de las informaciones adquiridas, de forma secuencial, por fecha y datos exactos en cada uno de ellos.

- Reuniones, encuentros, entrevistas.

b) La valoración y plan de desarrollo.

Se realiza al finalizar el año y luego de recoger la información y tener evidencias y elementos para emitir un juicio valorativo sobre el desempeño del docente. Se realiza en una entrevista o sesión

programada entre el docente y el Jurado Evaluador, consignándose en el instrumento de evaluación el valor asignado a cada aspecto y elabora con el docente el plan de mejora profesional.

El Jurado calificador, tendrá cuidado en que el docente evaluado: no se sienta amenazado durante su desarrollo, que tenga derecho de brindar ideas e impresiones; asimismo, tenga un Jurado Evaluador que se concentre en los aspectos positivos de la labor, que subraye los puntos fuertes sobre los cuales puede sostenerse o sobre los aspectos o actitudes que pueda utilizar con mayor efectividad, que descubra un ambiente en la cual el diálogo se caracterice por el respeto mutuo, la cordialidad, la escucha y el flujo de información en los dos sentidos.

### **3. Análisis de la información, y Seguimiento.**

Cada resultado es analizado y monitoreado por la Dirección de la Institución Educativa, en coordinación con la APAFA, para proponer acciones de desarrollo de capacidades y mejora en los docentes de la Escuela.

Los resultados del proceso de evaluación entregan información relevante en el ámbito personal de los docentes en cuanto a fortalezas y debilidades, esto permitirá no solo diseñar acciones de mejora a nivel de la institución educativa sino también a nivel de la Dirección Regional de Educación.

## **Instrumentos de evaluación.**

El instrumento a utilizar en la Evaluación del Desempeño docente es el Formato “A”, este formato se utilizará al culminar el año escolar, previo diálogo proyectado con el docente evaluado y con la información obtenida durante todo el año.

El Formato “A”, contiene para los docentes catorce (14) aspectos generales, que se evaluarán durante el año escolar. Cada aspecto contiene una descripción para facilitar su comprensión.

La escala a utilizar tiene los siguientes valores: inferior, medio o superior, con dos posibilidades cada uno, lo que en la práctica lleva a una valoración del aspecto de uno (1) a seis (6).

El puntaje total resulta de sumar los obtenidos en cada uno de los aspectos y se considera la evaluación como satisfactoria, si el puntaje total es igual o superior al 60% de 84, que es el puntaje máximo que puede obtener un docente.

El porcentaje resulta de dividir el total de puntos obtenidos por el evaluado por el puntaje máximo. El cociente se multiplica por 100.

$$\text{Porcentaje} = \frac{\text{total puntos}}{\text{puntaje máximo}} \times 100$$

El formato de evaluación de desempeño, estará firmada por el docente evaluado, entregándose copia del formato al evaluado. Si el profesor está en desacuerdo con la evaluación, puede interponer los recursos en los términos y condiciones señalado en la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley n° 27444.

## VISIÓN

Nuestra visión es la de construir una institución educativa Líder a nivel provincial, impartiendo una formación integral con la práctica de valores éticos, cívicos y espirituales comprometidas en el cambio, la mejora de la comunidad, la protección de la vida, el cuidado del medio ambiente para desarrollarse en la sociedad; utilizando los avances tecnológicos permitiendo y así actuar con eficiencia en la solución de problemas.

## MISIÓN

La misión de la institución educativa, es brindar a las estudiantes una formación integral, con aprendizajes significativos y de calidad, que generen en las estudiantes actitudes que respondan de manera, eficiente, eficaz, sostenible y oportuna en la mejora de la calidad de vida y de su ambiente.

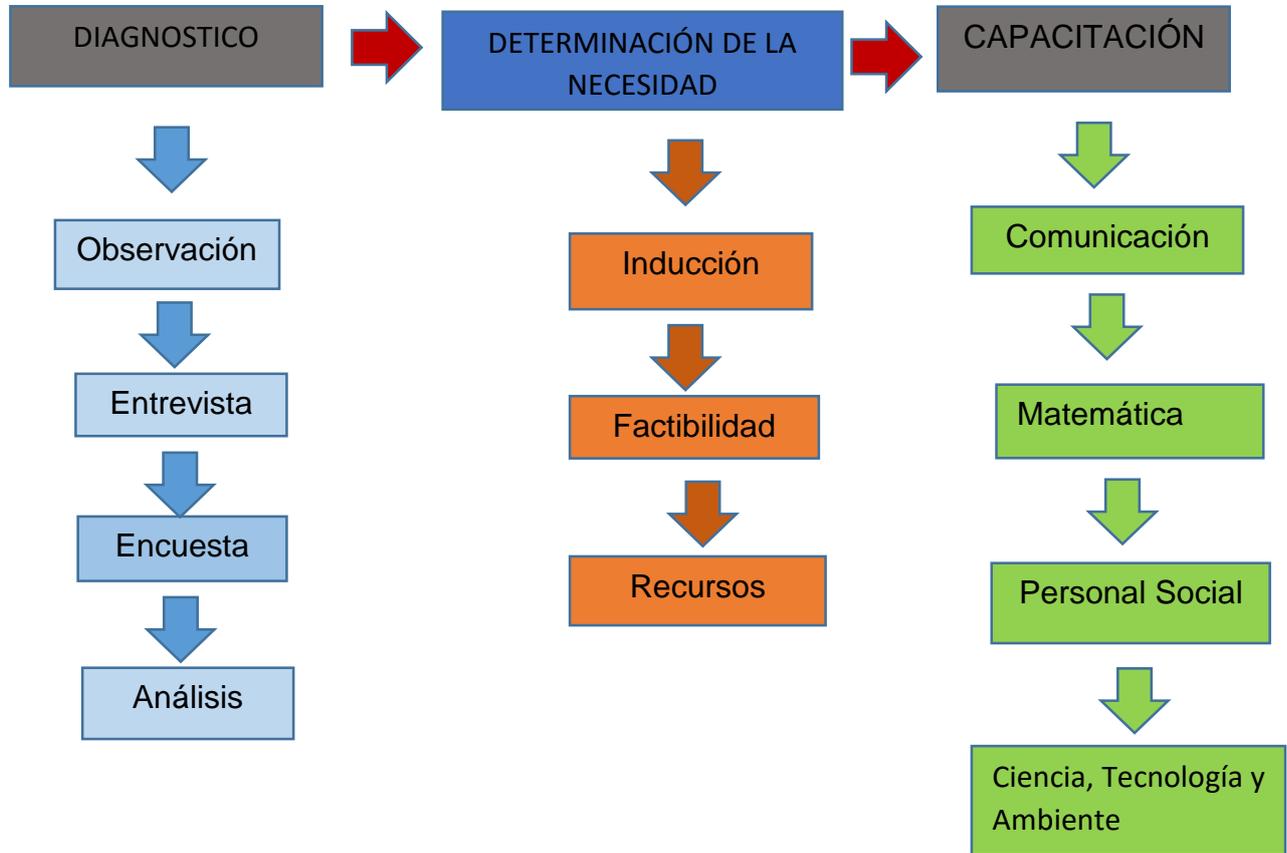
## DESARROLLO DE CAPACIDADES

Al término de la evaluación docente, la Dirección conjuntamente con la asociación de Padres de Familia, iniciará el fortalecimiento de capacidades a los docentes con baja calificación, de acuerdo al siguiente detalle:

Area	Actividades	Periodo en meses											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Expresión y comprensión oral.</li> <li>☞ Comprensión de textos.</li> <li>☞ Producción de textos.</li> <li>☞ Expresión y apreciación artística.</li> </ul>												
Matemática	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Número, relaciones y operaciones</li> <li>☞ Geometría y medición.</li> <li>☞ Estadística y probabilidad</li> </ul>												
Personal Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Construcción de la identidad personal y autonomía.</li> <li>☞ Desarrollo de las relaciones de convivencia democrática.</li> <li>☞ Formación Cristiana.</li> <li>☞ Educación Física.</li> </ul>												
Ciencia, Tecnología y Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Cuerpo humano y conservación de la salud.</li> <li>☞ Seres vivos, mundo físico y conservación del ambiente.</li> <li>☞ Tecnología de punta</li> </ul>												
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Liderazgo en la Escuela</li> </ul>												

Duración: 01 año

**MAPA ESTRATÉGICO.**





## PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN:

### MATERIALES

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Útiles de oficina.	Paquete	1	800.00		800.00	800.00
<b>TOTAL:</b>					-	<b>800.00</b>	<b>800.00</b>

### EQUIPOS

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	PC.	Unidad.	2	800.00		1,600.00	1,600.00
2	Impresora.	Unidad.	1	150.00		150.00	150.00
<b>TOTAL:</b>					-	<b>1,750.00</b>	<b>1,750.00</b>

### SERVICIOS

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL		
					EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1		Meses	12	100.00		1,200.00	1,200.00
2		Licencias	1	1,000.00		1,000.00	1,000.00
<b>TOTAL:</b>					-	<b>19,600.00</b>	<b>19,600.00</b>

(1). Desarrollado por el área de Tecnologías de Información.

### RESUMEN TOTAL

N°	DESCRIPCIÓN	SUB TOTAL		
		EFFECTIVO	VALORIZADO	IMPORTE
1	Materiales.	-	800.00	800.00
2	Equipos.	-	1,750.00	1,750.00
3	Servicios.	-	19,600.00	19,600.00
<b>TOTAL:</b>		-	<b>22,150.00</b>	<b>22,150.00</b>
<b>%:</b>		<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## VIII. REFERENCIAS.

- Arellano, N., Bastidas, A., & Mundo, Y. (2016). *Cómo participar de manera significativa en la escuela*. Recuperado de [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r\\_1/nr\\_767/a\\_10360/10360.html](http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_767/a_10360/10360.html)
- Bare, H., Caldwell, B., & Millikan, R. (2012). *Cómo con seguir centros de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Bustamante Guerrero, G. I., & Juarez Echevarria, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. Recuperado de Reositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1203>
- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. (2016). *Escuela Participativa Y Comunidad: La participación comunitaria en la gestión educativa*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/ESCUELA%20PARTICIPATIVA%20Y%20COMUNIDAD.pdf>
- Arellano, N., Bastidas, A., & Mundo, Y. (2016). *Cómo participar de manera significativa en la escuela*. Obtenido de [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r\\_1/nr\\_767/a\\_10360/10360.html](http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_767/a_10360/10360.html)
- Bare, H., Caldwell, B., & Millikan, R. (2012). *Cómo con seguir centros de calidad*. Madrid: La Muralla. Obtenido de Nuevas técnicas de dirección.
- Bustamante Guerrero, G. I., & Juarez Echevarria, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. Obtenido de Reositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1203>
- Bustamante, G. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. Lima: Repositorio.
- Cartagena, R. (2015). *El Liderazgo Instruccional*. Obtenido de portaldaskalos: <http://www.portaldaskalos.net/DasBlog/content/binary/EI%20Liderazgo%20Instruccional.pdf>
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. Obtenido de Cybertesis Universidad Nacional Mayor de San

- Marcos:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera\\_cl.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera_cl.pdf)
- DREA - AMAZONAS. (2003). *Plan Educativo Regional 2003-2016*. Chachapoyas.
- Educación, M. d. (2005). *Diseño Curricular Nacional. Proceso de Articulación*. Lima: MED.
- Educarchile. (agosto de 2006). *Educación y evaluación docente en Cuba*. Obtenido de EducarChile:  
<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=106595>
- EducarChile. (x de Agosto de 2006). *EDUCARCHILE*. Recuperado el 3 de Septiembre de 2017, de EducarChile:  
<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=106595>
- Escudero Muñoz, J. M. (2017). *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*. Obtenido de  
<https://guao.org/sites/default/files/biblioteca/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20ante%20la%20innovaci%C3%B3n%20y%20el%20cambio.pdf>
- Farro C, F. (2010). *Planeamiento Estratégico para Instituciones*. Lima: Udegraph S.A.
- Jaén Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid:  
<http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2009). *Cómo utiliza el cuadro de mando integral*. Barcelona: Planeta.
- Lefcovich, M. (2011). *Mejora continua aplicada a la educación*. Obtenido de Ilustrados: <http://www.ilustrados.com/tema/6132/Mejora-Continua-aplicada-educacion.html>
- Lezama, J. C. (2016). *Liderazgo en la gestión de la calidad*. Obtenido de Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos96/liderazgo-en-gestion-calidad/liderazgo-en-gestion-calidad.shtml>
- Marcelo Vereau, W., & Cojal Loli, B. (2005). *Gestión Educativa*. Chiclayo: Fachse.
- Martinez, C. (Noviembre de 2012). *10 cualidades que el líder debe tener*. Obtenido de Infografía: <http://www.0800flor.net/gerencia-2/10-cualidades-que-todo-lider-debe-tener-infografia/>
- Mendoza. (2015). *Plan de Gestión basado en el liderazgo dentro de la nueva educación de calidad y el paradigma docente en la Región Amazonas*. Chachapoyas: Editora Villacres.

- MINEDU. (2005). *Diseño Curricular Nacional. Proceso de Articulación*. Lima: MED.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2005). *Diseño Curricular Nacional. Proceso de Articulación*. Lima: MED.
- Montiel Consuelo. (2012). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA*. Maracaibo.
- Montiel, C. (junio de 2012). *El Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Obtenido de Repositorio académico de la Universidad de Zulia: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel\\_consuelo.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel_consuelo.pdf)
- Montiel, C. (2012). *El Liderazgo Transformacional*. Maracaibo: x.
- Noriega, A. (diciembre de 2015). <https://2-learn.net/director/estilos-de-liderazgo-laissez-faire-democratico-y-autocratico/>. Obtenido de estilos de liderazgo: Laissez-faire, democrático y autocrático.
- Peña, Ferney. (16 de abril de 2017). *Sistemas de Gestión de Calidad*. Obtenido de ISOTools: <https://www.isotools.org/2015/04/16/fases-para-la-elaboracion-del-plan-de-calidad-de-un-proyecto/>
- Portocarrero Melendez, J. (2016). *Comprensión Lectora y Resolución de problemas matemáticos en estudiantes de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 18288 de Chachapoyas*. Chachapoyas.
- Rabinowitz Phil . (2016). *Sección 1. Desarrollar un plan de gestión*. Obtenido de Caja de herramientas comunitarias Universidad de Kansas: <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/administracion-efectiva/plan-de-gestion/principal>
- Ramirez, D. Z. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Raxuleu Ambrocio, M. (2014). *Liderazgo del Director y desempeño pedagógico docente*. Obtenido de Facultad de Humanidades Universidad de Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Raxuleu, M. (3 de Abril de 2014). *Liderazgo del Director y desempeño pedagógico docente*. Recuperado el 9 de Julio de 2017, de Repositorio: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- RAY, U. y. (2111). *ajajaja*. xx: xx.
- Reyes Flores, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Obtenido de

Escuela de Postgrado Universidad San Ignacio de Loyola:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012\\_Reyes\\_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf)

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Lima: x.

Rodríguez Martínez, O. (08 de abril de 2014). *Responsabilidad social como docentes*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/responsabilidad-social-como-docentes/>

Rodríguez Sosa, M. A. (2012). *Conceptos de excelencia organizacional*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos16/excelencia-organizacional/excelencia-organizacional.shtml>

Rojas, A. (2010). *Bases del liderazgo en educación*. OREAL: UNESCO.

Rojas, A., & Gaspar, F. (2010). *Bases del liderazgo en educación*. UNESCO: OREAL.

Rojas, L. (24 de noviembre de 2012). *Nueva norma establece cuatro tipos de evaluaciones para docentes*. Obtenido de Diario La República: <http://larepublica.pe/24-11-2012/nueva-norma-establece-cuatro-tipos-de-evaluaciones-para-docentes>

Saravia, L. M., & Lopez de Castilla, M. (2013). *La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2789097>

Secretaría de Educación Pública. (2015). *Acciones y programas*. Obtenido de Secretaría de Educación Pública: <http://www.gob.mx/sep>

Shulmeyer, A. (27 de Abril de 2017). *Estado actual de la evaluación docente*. Obtenido de Maestros en América Latina: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3092/30.%20Estado%20actual%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20docente%20EN%202013%20PA%C3%8DSES%20DE%20AM%C3%89RICA%20LATINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shulmeyer, A. (27 de Abril de 2017). *Estado actual de la evaluación docente*. . Recuperado el 4 de Agosto de 2017, de Maestros en América Latina: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3092/30.%20Estado%20actual%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20docente%20EN%202013%20PA%C3%8DSES%20DE%20AM%C3%89RICA%20LATINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, J. (11 de noviembre de 2013). *La mejora continua en la educación*. Obtenido de Equipos y estrategias: <https://prezi.com/xqzap5l2trej/la-mejora-continua-en-la-educacion/>

Velaz de Medrano, C. (2012). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* .  
Obtenido de  
[www.oei.es/historico/metas2021/APRENDYDESARRPROFESIONAL.pdf](http://www.oei.es/historico/metas2021/APRENDYDESARRPROFESIONAL.pdf)

Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*.  
Obtenido de Cybertesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf)

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Lima:  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

**ANEXOS.**

Anexo N° 1: ficha de observación

**PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTION DE PERSONAL BASADO EN EL  
LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR LA EVALUACION  
OBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE. N° 18092.**

Apellidos y nombres: Herrera Daza Marili

Área que enseña:.....

Escala magisterial: I

Nivel: Primaria

**ESCALA DE CALIFICACIÓN:**

CATEGORÍAS	BUENO	REGULAR	MALO
PUNTAJES	3	2	1

DIMENSIÓN	INDICADORES	BUENO	REGULAR	MALO
Conocer al alumno.	a) Describe las particularidades y las técnicas de progreso y de enseñanza hacia los educandos para su experiencia de profesor.	X		
	a) Analiza los planes pedagógicos y orientaciones didácticas de la educación para su experiencia de profesor.	X		
	b) Analiza que va enseñar en el aula para su experiencia de profesor.	X		
Organización y evaluación educacional.	a) Desenvuelve destrezas pedagógicas para que los estudiantes logren su aprendizaje.	X		
	b) Usa instrumentos de evaluación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		
	c) Identifica contextos que favorecen a la enseñanza aprendizaje.		X	
Mejora continua del docente.	a) Analiza su proceso de enseñanza aprendizaje para mejorarlos y dar a los estudiantes las mejores estrategias para su aprendizaje.	X		

	b) Busca y selecciona estrategias para la enseñanza aprendizaje y así ser mejor profesional.	X		
	c) Usa técnica, estrategias heterogéneas que ayudadas con los medios enriquece su profesión.	X		
Responsable en su profesión.	d) Constituye un entorno favorable para la sana convivencia y la inclusión educativa en su práctica docente.	X		
	e) Tiene en cuenta la seguridad del estudiante para realizar su sesión de aprendizaje y así mejora su desempeño docente.	X		
	f) Expresa de sus estudiantes las aceptaciones por la enseñanza aprendizaje que él les inculca en el aula.		X	
Participación comunitaria.	g) Contribuye a que las acciones educativas tengan resultados exitosos a pesar de las dificultades, así tendremos estudiantes que afronten situaciones reales para afrontar la vida real.	X		
	h) Tiene participación de los entes educativos para colaborar en las actividades educativas para mejorar la calidad educativa propuesta.	X		
	i) Muestra identidad y maneja un lenguaje acorde a la comunidad para beneficio de la sociedad y los entes educativos.	X		

**Calificación para cada dimensión:**

CATEGORÍA	PUNTAJES
BUENO	<del>7-9</del>
REGULAR	4 - 6
MALO	1 - 3

**Calificación de todas las dimensiones:**

CATEGORÍA	PUNTAJES
BUENO	<del>68-100</del>
REGULAR	34-67
MALO	0-33

Anexo N° 02: Validación de instrumentos por juicio de expertos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

- a) Apellidos FARJE ESCOBEDO  
Nombres JOSE DARWIN
- b) Profesión DOCENTE
- c) Grado académico 3. DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA
- d) Actividad laboral actual DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

INDICACIONES AL EXPERTO.

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto X	Muy alto

- a) Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		
f) Su intuición. (I)	X		



*Firma del entrevistado*

*Anexo: Hoja de vida.*

**Estimado(a) experto(a):**

El instrumento de recolección de datos a validar es una hoja de cotejo, cuyo objetivo es recolectar información .....

Con el objetivo de corroborar la validación del instrumento de recolección de datos, por favor le pedimos responda a las siguientes interrogantes:

- a) ¿Considera pertinente la aplicación de este instrumento para conocer la toma de decisiones?

Es pertinente: X Poco pertinente: \_\_\_ No es pertinente: \_\_\_

Por favor, indique las razones:

SE EVIDENCIA PRECISIÓN EN LOS INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN

- b) ¿Considera que el instrumento formula las preguntas suficientes para conocer la toma de decisiones?

Son suficientes: X Insuficientes: \_\_\_

Por favor, indique las razones:

ESTÁ COMPRENDIDA EN EL RANGO QUE PERMITA RECABAR INFORMACIÓN EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS

- c) ¿Considera que las preguntas están adecuadamente formuladas de manera tal que el entrevistado no tenga dudas en la elección y/o redacción de sus respuestas?

Son adecuadas: X Poco adecuadas: \_\_\_ Inadecuadas: \_\_\_

Por favor, indique las razones:

POR QUE GARANTIZAN CLARIDAD Y PRECISIÓN DE TAL MANERA QUE SE PUEDA ENTENDER.

Califique las preguntas según un criterio de precisión y relevancia para el objetivo del instrumento de recolección de datos.

Pregunta	Precisión			Relevancia			Sugerencias
	Muy precisa	Poco precisa	No es precisa	Muy relevante	Poco Relevante	Irrelevante	
a)	X			X			
b)	X			X			
c)	X			X			

d) ¿Qué sugerencias haría Ud. para mejorar el instrumento de recolección de datos?

EVITAR MAS. DE UN VERBO EN ALCUNOS INDICADORES  
DEL INSTRUMENTO

Le agradecemos por su colaboración.

Fecha de evaluación:

  
Firma del Experto

ANEXO 02.- Validación de los instrumentos por juicio de expertos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

- a) Apellidos TORREJON VEGA  
Nombres OLINDA MERCEDES
- b) Profesión DOCENTE
- c) Grado académico MAG. PSICOLOGIA EDUCATIVA
- d) Actividad laboral actual DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N° 18052 PRIMARIA Y SECUNDARIA  
"PADRE BLAS VALERA PEREZ" - LEVANTO

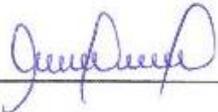
INDICACIONES AL EXPERTO.

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto X	Muy alto

- a) Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		
f) Su intuición. (I)	X		


---

 Firma del entrevistado

*Anexo: Hoja de vida.*

**Estimado(a) experto(a):**

El instrumento de recolección de datos a validar es una hoja de cotejo, cuyo objetivo es recolectar información .....

Con el objetivo de corroborar la validación del instrumento de recolección de datos, por favor le pedimos responda a las siguientes interrogantes:

- a) ¿Considera pertinente la aplicación de este instrumento para conocer la toma de decisiones?

Es pertinente:  Poco pertinente:  No es pertinente:

Por favor, indique las razones:

Existe coherencia entre dimensiones e indicadores

- b) ¿Considera que el instrumento formula las preguntas suficientes para conocer la toma de decisiones?

Son suficientes:  Insuficientes:

Por favor, indique las razones:

Están dirigidas hacia el logro de los objetivos

- c) ¿Considera que las preguntas están adecuadamente formuladas de manera tal que el entrevistado no tenga dudas en la elección y/o redacción de sus respuestas?

Son adecuadas:  Poco adecuadas:  Inadecuadas:

Por favor, indique las razones:

Son puntuales y claras para la recopilación de datos

Califique las preguntas según un criterio de precisión y relevancia para el objetivo del instrumento de recolección de datos.

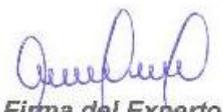
Pregunta	Precisión			Relevancia			Sugerencias
	Muy precisa	Poco precisa	No es precisa	Muy relevante	Poco Relevante	Irrelevante	
a)	X			X			
b)	X			X			
c)	X			X			

d) ¿Qué sugerencias haría Ud. para mejorar el instrumento de recolección de datos?

En los indicadores de la dimension 01 utilizar  
la palabra Docente remplaz de profesor.

Le agradecemos por su colaboración.

Fecha de evaluación:

  
 Firma del Experto

ANEXO 02.- Validación de los instrumentos por juicio de expertos.

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**DATOS GENERALES DEL EXPERTO.**

- a) Apellidos VELA VERGARAY  
Nombres LEYBER
- b) Profesión LICENCIADO EN EDUCACIÓN
- c) Grado académico MAGISTER
- d) Actividad laboral actual DIRECTOR DESIGNADO EN LA  
I.E. PRIMARIA- SECUNDARIA N° 18104 " SANTO  
TOMÁS" DE SHIPASBAMBA - UGEL BONGARÁ

**INDICACIONES AL EXPERTO.**

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Muy alto

- a) Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		
f) Su intuición. (I)	X		



*Firma del entrevistado*

*Anexo: Hoja de vida.*

**Estimado(a) experto(a):**

El instrumento de recolección de datos a validar es una hoja de cotejo, cuyo objetivo es recolectar información .....

Con el objetivo de corroborar la validación del instrumento de recolección de datos, por favor le pedimos responda a las siguientes interrogantes:

- a) ¿Considera pertinente la aplicación de este instrumento para conocer la toma de decisiones?

Es pertinente:  Poco pertinente:  No es pertinente:

Por favor, indique las razones:

Permite obtener información válida y confiable sobre la evaluación de los aprendizajes.

- b) ¿Considera que el instrumento formula las preguntas suficientes para conocer la toma de decisiones?

Son suficientes:  Insuficientes:

Por favor, indique las razones:

Las dimensiones y los indicadores están vinculadas con las variables y los objetivos.

- c) ¿Considera que las preguntas están adecuadamente formuladas de manera tal que el entrevistado no tenga dudas en la elección y/o redacción de sus respuestas?

Son adecuadas:  Poco adecuadas:  Inadecuadas:

Por favor, indique las razones:

Están formuladas de manera clara y precisa de acuerdo a cada dimensión.



