



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**

**TESIS**

**EVALUACIÓN DE 360° DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL INICIAL, SAN JUAN  
BAUTISTA 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL**

**PRESENTADO POR:**

**CLARA ISABEL CACHIQUE RENGIFO**

**ASESOR:**

**Lic. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2022**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°133-CGT-FCEH-UNAP-2022**

En Iquitos, en el auditorio de la **Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades** a los **25 días** del mes de **mayo** de **2022** a horas **10.00 a.m.**, se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **EVALUACIÓN DE 360° DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL INICIAL, SAN JUAN BAUTISTA 2021**, aprobado con R.D. N°548-2022-FCEH-UNAP del 16/05/22 presentado por la bachiller **CLARA ISABEL CACHIQUE RENGIFO**, para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**, que otorga la Universidad Nacional de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N°516-2022-FCEH-UNAP, del 04/05/22, está integrado por:

<b>Dra. ADELA CECILIA MERA ARO</b>	<b>Presidente</b>
<b>Mgr. SILVIA RAQUEL RIOS MENDOZA</b>	<b>Secretaria</b>
<b>Mgr. LINDA PRISCILLA LOPEZ ALVARADO</b>	<b>Vocal</b>

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *Satisfactoriamente.*

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:  
La Sustentación Pública y la Tesis han sido *Aprobada* con la calificación *Buena*.  
Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**.

Siendo las *11:30 a.m.* se dio por terminado el acto *de sustentación*.

  
.....  
**Dra. ADELA CECILIA MERA ARO**  
Presidente

  
.....  
**Mgr. SILVIA RAQUEL RIOS MENDOZA**  
Secretaria

  
.....  
**Mgr. LINDA PRISCILLA LOPEZ ALVARADO**  
Vocal

  
.....  
**Dr. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO**  
Asesor

**JURADOS Y ASESOR**



.....  
**Lic. ADELA CECILIA MERA ARO, Dra.**

**Presidente**



.....  
**Lic. SILVIA RAQUEL RIOS MENDOZA, Mgr.**

**Secretaria**



.....  
**Lic. LINDA PRISCILLA LOPEZ ALVARADO, Mgr.**

**Vocal**



.....  
**Lic. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, Dr.**

**Asesor**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, el cual me da la vida y la bendición, a mis hijos Brihana y Brihan quienes son mi inspiración y motivación para seguir adelante, a mi esposo Gleen por su incondicional apoyo, a mis queridos padres Marianella y Alberto quienes están a mi lado apoyándome incondicionalmente, todos ellos el motor que me permite avanzar y hoy concluir mi carrera con éxito y realizarme como licenciada de educación inicial.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento está dedicado a mi familia, por brindarme su apoyo incondicional, a los docentes de la universidad nacional de la amazonia peruana por el aprendizaje brindado.

Al asesor Lic. Walter Luis Chucos Calixto, Dr. Por la información y conocimientos que me brindo durante el desarrollo del trabajo de investigación.

## ÍNDICE

	Página
<b>PORTADA</b>	i
<b>ACTA DE SUSTENTACIÓN</b>	ii
<b>JURADOS Y ASESOR</b>	iii
<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b>	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	viii
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	x
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases Teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	14
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	15
2.1. Formulación de la hipótesis.	15
2.2. Variable y su operacionalización	15
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	19
3.1. Tipo y diseño	19
3.2. Diseño muestral	19
3.3. Procesamientos de recolección de datos	20
3.4. Procesamiento y análisis de los datos	20
3.5. Aspectos éticos	21

<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	22
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	41
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	44
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	45
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	46
<b>ANEXOS</b>	48
01: Matriz de consistencia	49
02: Instrumentos de recolección de datos	51
03: Informe de validez y confiabilidad	54

## ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
<b>Tabla 1:</b> Planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	22
<b>Tabla 2:</b> Nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	24
<b>Tabla 3:</b> Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	25
<b>Tabla 4:</b> Nivel de Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	27
<b>Tabla 5:</b> Caracterizar la toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	28
<b>Tabla 6:</b> Nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	30
<b>Tabla 7:</b> Caracterizar la confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	31
<b>Tabla 8:</b> Nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	33

<b>Tabla 9:</b> Caracterizar el compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	34
<b>Tabla 10:</b> Nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	36
<b>Tabla 11:</b> Identificar el nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	37
<b>Tabla 12:</b> Nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	39
<b>Tabla 13:</b> Nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	40

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
<b>Gráfico 1:</b> Planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021	23
<b>Gráfico 2:</b> Nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021	24
<b>Gráfico 3:</b> Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	26
<b>Gráfico 4:</b> Nivel de Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	27
<b>Gráfico 5:</b> Caracterizar la toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	29
<b>Gráfico 6:</b> Nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	30
<b>Gráfico 7:</b> Caracterizar la confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	32
<b>Gráfico 8:</b> Nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos	

instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	33
<b>Gráfico 9:</b> Caracterizar el compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	35
<b>Gráfico 10:</b> Nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	36
<b>Gráfico 11:</b> Identificar el nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	38
<b>Gráfico 12:</b> Nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	39
<b>Gráfico 13:</b> Nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.	40

## RESUMEN

El principal objetivo de la investigación fue describir el nivel alcanzado del desempeño docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista en el año 2021. La investigación es del tipo descriptivo con un diseño de campo, univariado y transversal. La población estuvo conformada por 28 docentes de nivel inicial, los cuales además fueron la muestra del estudio. Para la obtención de los datos se aplicó un cuestionario, previamente validado por expertos en el tema y se utilizó a la encuesta como técnica. La conclusión de la investigación es que el nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista, es alto en el 21.4%, de nivel promedio en el 60.7% de ellos, mientras que en el 17.9% de los docentes es de nivel bajo.

**Palabras clave:** Evaluación 360°, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The main objective of the research was to describe the level of teaching performance achieved in the 360° evaluation in two public educational institutions of initial level in the district of San Juan Bautista in the year 2021. The research is of the descriptive type with a design of field, univariate, and transversal. The population consisted of 28 initial level teachers, who were also the study sample. To obtain the data, a questionnaire was applied, previously validated by experts in the field, and the survey was used as a technique. The conclusion of the research is that the level of 360° evaluation of teaching performance in two public educational institutions of initial level in San Juan Bautista, is high in 21.4%, of average level in 60.7% of them, while in 17.9% of teachers are low level.

**Keywords:** 360° evaluation, teaching performance

## INTRODUCCIÓN

En los sistemas administrativos, de gerencia de las empresas en todo el orbe buscan contar con el mejor personal idóneo para la mejora permanente de la productividad para hacer frente a la demanda de los clientes, por lo que es necesario realizar evaluaciones de desempeño el cual se ha convertido en uno de los aspectos más importantes en las organizaciones empresariales.

A través de los años en las mencionadas organizaciones van apareciendo nuevas modalidades de evaluación, entre ellas la Evaluación 360°. La Evaluación 360° puede considerarse como una evaluación integral, y de acuerdo con sus principios todas las personas que estén en contacto con el evaluado califican el desarrollo de sus actividades; es decir, es una evaluación desde todos los puntos de vista. Las organizaciones no pueden adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, estas deben estar relacionadas con sus propias necesidades para que la retroalimentación sea eficaz y confiable.

En las instituciones educativas públicas de nivel inicial I.E.I. 401 MI Carrusel y la I.E.I N° 762 De la mano con Jesús, ubicadas en el distrito de San Juan Bautista, provincia de Maynas, como en la gran mayoría de las instituciones tuteladas por el Ministerio de Educación del Perú, realizan de manera continua evaluaciones de los desempeños de los docentes, estas se realizan en su mayoría con relación a la actividad pedagógica que realiza en el aula sea presencial o virtual.

Sin embargo, en estos momentos debido a la globalización, a la interacción que se da con diversas instituciones que no necesariamente educativas, y las exigencias de los padres de familia y de la sociedad, ya no solo basta con medir el cumplimiento de metas pedagógicas o aspectos curriculares del docente y para tal fin este rol se asigna a los directivos, siendo una heteroevaluación, por lo que se hace necesaria la inclusión en la evaluación del desempeño docente, las coevaluaciones, para reflejar el desempeño bajo los pares y otros estamentos de la institución educativa, haciéndola integral y de ese modo alinear los objetivos estratégicos de la institución educativa con el aporte que realiza el docente hacia su propia institución y de paso potenciar su desarrollo profesional y personal.

En este contexto, mediante una evaluación integral o de 360° del desempeño docente, contar con diferentes fuentes de información puede proveer un marco más amplio, relevante y completo del desempeño docente, así como crear un clima de mayor colaboración en la institución educativa, inclusive, los empleados administrativos, auxiliares, al ayudar a caracterizar el desempeño del docente, le permite asumir comportamientos con mayor responsabilidad y preocupación por su efecto en los demás. Si se logra la armonía entre los integrantes de la institución educativa, y se adopta una cultura evaluativa de desempeños entre todos ellos, al final puede crear un ambiente de conocimiento y metas a lograr como los que hacen las empresas, lo cual ayuda a un incremento en la productividad de cada uno de ellos en la institución educativa.

La presente investigación pretende caracterizar al docente mediante una evaluación por parte de sus propios colegas y demás integrantes de la comunidad educativa mediante el sistema de evaluación 360° para que esta contribuya a mejorar de manera holística, su desempeño pedagógico, profesional y personal. Los resultados que se obtengan ayudarán a conocer mejor el desempeño, permitirá tomar mejores decisiones, y ayudará a gestionar otros aspectos dentro de la institución educativa como es la selección, capacitación, desarrollo, entre otras actividades.

Se formuló el problema de investigación: ¿Cuál es el nivel alcanzado del desempeño docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?, y se planteó como objetivo general: Describir el nivel alcanzado del desempeño docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

En el año 2018, se desarrolló la presente investigación que parte de la necesidad que tiene el nivel estratégico de la empresa de evaluar las competencias de los colaboradores para poder medir su rendimiento laboral, por ello el objetivo es determinar si el modelo de evaluación del Desempeño de 360° incide en la gestión del Recurso Humano en la Clínica San Lorenzo S.R.L. Cajamarca, 2018. Como base teórica, Alles (2006) nos dice que “La evaluación de 360° es una gran herramienta para medir las competencias blandas, ya que considera todas las relaciones representativas que tiene el evaluado a su alrededor”. Es importante dar a conocer que para realizar el presente estudio de investigación la metodología utilizada es de tipo básica y aplicada ya que se hace la utilización de teorías y se realiza un trabajo de campo, para realizar este análisis se aplica un cuestionario de encuesta que consta de 20 preguntas por cada variable: Modelo de Evaluación de Desempeño 360 0 y Gestión del Recurso Humano en la Clínica San Lorenzo S.R.L Cajamarca, 2018 la cual se aplicó a los 42 colaboradores que conforman la organización. El software que se utilizó para la recolección de datos es SPSS (Statistical Product and Service Solutions), el cual es indispensable para procesar y posteriormente graficar cada resultado obtenido según nuestros objetivos de cada una de nuestras variables. Los resultados de la investigación determinan que el modelo de evaluación de desempeño 360° incide significativamente en la gestión de recursos humanos en la Clínica San Lorenzo SRL Cajamarca, 2018, debido a que los resultados según la opinión de los colaboradores están por debajo de la

media en las dos variables de estudio. Lo que significa que existe una incidencia moderada. (Medina, E. y Olivares, G. 2018)

En el 2020, en un estudio realizado que tuvo como objetivo principal analizar un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente de la Universidad Peruana Unión sede Lima, periodo 2019; en cuanto a la metodología se empleó un enfoque mixto de diseño no experimental, puesto que la investigación comprendió tres fases de desarrollo; la primera fase consistió en diagnosticar el sistema tradicional de evaluación docente, por lo que el tipo de investigación fue descriptivo, valiéndose de la encuesta como técnica en una muestra probabilística por estrato de 365 estudiantes, por sorteo de 126 docentes y una no probabilística censal de 12 directores de escuela; la segunda fase consistió en diseñar un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente, con enfoque cualitativo de tipo propositivo; consecutivamente en la tercera fase se elaboraron los instrumentos de evaluación pertinentes al diseño propuesto, por lo que el tipo de investigación fue métrico y en los que se consideró la validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se concluyó que el sistema tradicional de evaluación docente no garantiza su valoración integral y que descriptivamente no alcanza los porcentajes mayores al 50% sobre el acuerdo de su percepción en los grupos docentes y estudiantes, así mismo la implementación del sistema de evaluación de 360° es necesario y factible en el contexto de la universidad; por otro lado, los instrumentos elaborados contaron con la validez y confiabilidad requeridas. (Vásquez, C. 2020)

En el 2019 se desarrolló una investigación con el objetivo de determinar el nivel de contribución que tendrá el Sistema de evaluación 360° en el desempeño de los colaboradores de la empresa Felipe Kikuchi & Asociados SAC. Materiales y métodos: En la investigación se utilizó un diseño de tipo no experimental, transaccional correlacional. Se dice que es no experimental porque se observaron diferentes situaciones existentes con los colaboradores de la empresa Felipe Kikuchi & Asociados, estas no fueron provocadas intencionalmente, su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación. Se dice que es transaccional, puesto que la recolección de los datos se hizo en un tiempo único (Marzo 2019). Resultados: Se afirma que existe asociación entre las variables es decir que aceptamos la hipótesis en la que planteamos que el Sistema de Evaluación 360° contribuirá al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Felipe Kikuchi & Asociados. Conclusiones: El 65% de los colaboradores considera que la evaluación 360° es una herramienta adecuada para la evaluación del desempeño, y que esta contribuirá al desempeño porque se enfatiza en evaluarlos según sus competencias, además que involucra a todos los colaboradores lo cual permite tener una variedad de comentarios para poder verificar los resultados y tener una mejor retroalimentación. (Ruiz, E. 2019)

## **1.2. Bases Teóricas**

### **1.2.1 Evaluación 360° del desempeño docente**

La evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualizarla, definirla y entenderla.

Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativos. Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

El concepto de evaluación de 360° es claro y sencillo: consiste en que un grupo de personas valore a otra por medio de una serie de ítems o factores predefinidos.

Estos factores son comportamientos observables de la persona en el desarrollo diario de su práctica profesional. Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y subordinados.

Puede incluir otras personas como proveedores o clientes. Cuanto mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema. Por último, la herramienta 360 propone la autoevaluación. Los evaluadores u observadores serán siempre elegidos por el evaluado. Alles (2005).

Al respecto, Chiavenato, (2000) comenta que es una innovación reciente en la apreciación del desempeño, según la cual cada persona es evaluada por las personas de su entorno; esto significa que cualquier persona con la que mantenga cierta interacción o intercambio participa en la evaluación de su desempeño. Este tipo de evaluación refleja los distintos puntos de vista involucrados en el trabajo de la persona: el superior, los subordinados, los colegas, los proveedores y los clientes internos participan en la evaluación de su desempeño de modo que ésta refleje los puntos de vista de los diversos individuos involucrados en el trabajo de cada persona Chiavenato, (2000).

Las universidades públicas como la Universidad Autónoma de Nayarit han realizado cambios en sus modelos educativos, incorporando rasgos que pretenden responder a una realidad más compleja en el plano productivo, diversa en el plano cultural, desigual en el plano social, más destructiva en cuanto al aprovechamiento de los recursos naturales y voraz en el uso de la ciencia y la tecnología en todos los ámbitos de la vida. Chiavenato, (2000).

El contar con un sistema de evaluación del desempeño docente congruente con un modelo de educación centrada en el aprendizaje reviste vital importancia, en tanto que a través de él se puede obtener información sobre el impacto real que la actividad docente tiene en el logro de los resultados de

aprendizaje de cada una de las diversas unidades de aprendizaje que constituyen los programas educativos. Así mismo, tiene la ventaja de propiciar la toma de decisiones de índole académica en torno a programas de capacitación y desarrollo del personal docente en función de los resultados obtenidos, Guzmán, (2008).

El sistema de evaluación 360° es una valoración por competencias, que lejos de analizar o evaluar rasgos de personalidad ayuda a identificar y ponderar conductas en el ejercicio de la docencia, debido a que este enfoque opera como un medio para alcanzar la meta de reconocer la práctica docente como el punto de salida a partir de donde la transformación comenzará a ser una vía innovadora para el cambio. Trabajar por competencias obliga al docente a revisar sus propias aptitudes. Debe mejorar sus conocimientos, capacidades y actitudes para lograr una mayor competencia en temas pedagógicos.

La evaluación se halla en la encrucijada didáctica, en el sentido de que es efecto, pero a la vez es causa de los aprendizajes. La evaluación orienta el currículum y puede, por lo tanto, generar un verdadero cambio en los procesos de aprendizaje. De acuerdo con Alles (2005), la evaluación de 360° es una herramienta para el desarrollo de los recursos humanos. A diferencia de otros métodos empleados para fortalecer sistemas de compensaciones o definir promociones. Su puesta en práctica implica un fuerte compromiso tanto de la administración como de los docentes.

De tal manera que el objetivo principal será que cada docente administre su autodesarrollo, su carrera docente, que sea su propio autor y a partir de ahí

actúe en esa dirección. Si cada uno puede hacer algo para mejorar su progreso, significa que afronta el compromiso de pensar y decidir por sí mismo, por lo tanto, tendrá una visión clara acerca de su meta y estará al tanto de las oportunidades. Entonces podrá hacer un plan estratégico de carrera, aumentando su rendimiento por iniciativa propia, para mejorar.

El docente deberá incorporar, comprender el alcance y aceptar los resultados de la evaluación recibida. A continuación, realizar un trabajo personal de reflexión que le permita encarar acciones concretas para mejorar aquello que así lo requiera. Tanto la institución como el individuo obtendrán logros si se acompaña de un plan concreto de desarrollo de las competencias.

### **1.2.2 Dimensiones de la evaluación 360° del desempeño docente**

Se presenta las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores.

#### **Dimensión: Planificación y organización**

- Organiza el trabajo del área de manera efectiva, utilizando el tiempo de la mejor forma posible.
- Tiene claridad respecto de las metas de su área y de su cargo, y actúa en consecuencia.
- Estipula las acciones necesarias para cumplir con sus objetivos; establece tiempos de cumplimiento y planea las asignaciones adecuadas de personal y de recursos.

- En relación con el cumplimiento de metas y objetivos trazados, establece prioridades y sabe distinguir lo más relevante de lo menos importante.
- Establece mecanismos de control para vigilar los avances y toma medidas correctivas o preventivas.
- Se anticipa a posibles obstáculos que pueden presentarse en el avance hacia los objetivos.

### **Dimensión: Comunicación**

- Comunica sus ideas en forma clara, eficiente y fluida, logrando que su audiencia entienda el mensaje, generando el impacto que se desea.
- Expresa claramente a sus trabajadores los objetivos y estrategias organizacionales, así como también cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos.
- Maneja adecuadamente las reglas de la prudencia y el respeto al transmitir sus ideas o instrucciones de forma verbal.
- Ajusta el lenguaje a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual esta interactuando.
- Verifica que los demás hayan comprendido lo que quiso decir ante una instrucción verbal o escrita.

### **Dimensión: Toma de decisiones**

- Evalúa y sopesa información importante para identificar los aspectos relevantes.
- Define prioridades para la solución de problemas en términos de impacto y urgencia.

- Desarrolla diferentes alternativas de solución del problema, viendo las ventajas y desventajas de utilizar una u otra e informando sobre cada alternativa.
- Reúne y evalúa información importante y necesaria de cada alternativa posible para solucionar el problema o situación.
- Utiliza ideas que se ha utilizado con anterioridad y que han dado un resultado positivo.

### **Dimensión: Confianza y trabajo en equipo**

- Tiene claros los objetivos del equipo y aporta lo mejor de su trabajo para lograrlos.
- Escucha activamente y con respeto las opiniones y experiencias de otras personas dando retroalimentación, analizando y reconociendo las ideas de los demás.
- Desarrolla y mantiene relaciones productivas y respetuosas con los demás, respetando la dignidad de sus trabajadores y procurando la confianza de ellos.
- Transmite confianza, demostrando rectitud y una conducta intachable, actuando conforme a las normas sociales y éticas relacionadas con el trabajo.
- Reconoce abiertamente sus errores y se responsabiliza de las consecuencias negativas de los mismos, No responsabilizando a otros cuando no se cumplen los objetivos planteados.

### **Dimensión: Compromiso organizacional**

- Define en objetivos claros la visión de la organización, identificándose y tomándolos como propios.
- Transmite a superiores, pares y trabajadores los objetivos, y los motiva y hace partícipes para generar compromiso e identificación.
- Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales, actuando comprometido con el logro de los objetivos y la búsqueda del mejoramiento de la calidad y la eficiencia.
- Diseña y pone en acción herramientas de seguimiento y control de las tareas, a fin de controlar sus procesos en pos del logro de los objetivos y el desarrollo de la empresa.
- Posee una amplia comunicación estratégica y comunica el rumbo, la misión y los valores de la organización a todo el equipo y de manera clara.

### **Dimensión: Liderazgo**

- Logra obtener el compromiso de todos respecto de los objetivos establecidos.
- Hace uso de su autoridad en forma justa y equitativa.
- Logra motivar y establecer un clima de confianza en el grupo, generando un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso.
- Reconoce a sus trabajadores con potencial, creando para ellos oportunidades dentro de la organización.
- Es un modelo para sus trabajadores, por sus valores, compromiso y eficiencia.

### **1.3. Definición de términos básicos.**

#### **Evaluación**

La evaluación es un proceso que se usa para determinar, de manera sistemática, el mérito, el valor y el significado de un desempeño, trabajo, alguna capacidad intelectual, física o de alguien en función a ciertos criterios respecto a un conjunto de normas.

#### **Evaluación 360°**

Es una herramienta de gestión del talento humano que consiste en una evaluación integral utilizada para medir las competencias transversales de los docentes de una institución educativa.

#### **Evaluación integral**

Es una herramienta que se utiliza para medir las competencias y desempeño de los empleados de manera global. Algunos de los principales usos que se le da a esta herramienta en las empresas son los siguientes: Medir el desempeño del talento humano.

#### **Evaluación de desempeño docente**

Es el proceso de valoración al desempeño del docente que tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes, con sus colegas y con los padres de familia, mediante una adecuada apertura, comunicación y colaboración profesional.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de la hipótesis.**

#### **2.1.1 Hipótesis general**

No aplica por haber sido un estudio descriptivo.

### **2.2. Variable y su operacionalización.**

#### **2.1.2 Variable**

Evaluación 360° del desempeño docente

#### **2.1.3 Definiciones operacionales**

##### **Definición conceptual**

Es una herramienta de evaluación de desempeño para mejorar el desarrollo de los docentes y de la organización educativa, por medio de medir las competencias del modelo organizacional, por lo que se diseñan y evalúan en función a su visión y su estrategia.

##### **Definición operacional**

Es el grado o nivel de desempeño que logra el docente en una evaluación de 360° en el cual se establece las potencialidades y limitaciones que muestra el docente con relación a su institución educativa, luego de medir sus competencias de acuerdo al modelo organizacional actual en el cual se desenvuelve la institución educativa.

### 2.3. Operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem	Instrumento	Fuente
Evaluación 360° del desempeño docente	Planificación y organización	Organiza el trabajo del área de manera efectiva, utilizando el tiempo de la mejor forma posible.	1	Cuestionario	Docente de dos instituciones educativas públicas de nivel inicial, 2021.
		Tiene claridad respecto de las metas de su área y de su cargo, y actúa en consecuencia.	2		
		Estipula las acciones necesarias para cumplir con sus objetivos; establece tiempos de cumplimiento y planea las asignaciones adecuadas de personal y de recursos.	3		
		En relación con el cumplimiento de metas y objetivos trazados, establece prioridades y sabe distinguir lo más relevante de lo menos importante.	4		
		Establece mecanismos de control para vigilar los avances y toma medidas correctivas o preventivas.	5		
		Se anticipa a posibles obstáculos que pueden presentarse en el avance hacia los objetivos.	6		
	Comunicación	Comunica sus ideas en forma clara, eficiente y fluida, logrando que su audiencia entienda el mensaje, generando el impacto que se desea.	7	Excelente Buena Regular Baja	
		Expresa claramente a sus trabajadores los objetivos y estrategias organizacionales, así como también cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos.	8		
		Maneja adecuadamente las reglas de la prudencia y el respeto al transmitir sus ideas o instrucciones de forma verbal.	9		
		Ajusta el lenguaje a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual esta interactuando.	10		
		Verifica que los demás hayan comprendido lo que quiso decir ante una instrucción verbal o escrita.	11		
		Evalúa y sopesa información importante para identificar los aspectos relevantes.	12		

Toma de decisiones Vocacional	Define prioridades para la solución de problemas en términos de impacto y urgencia.	13
	Desarrolla diferentes alternativas de solución del problema, viendo las ventajas y desventajas de utilizar una u otra e informando sobre cada alternativa.	14
	Reúne y evalúa información importante y necesaria de cada alternativa posible para solucionar el problema o situación.	15
	Utiliza ideas que se ha utilizado con anterioridad y que han dado un resultado positivo.	16
Confianza y trabajo en equipo	Tiene claros los objetivos del equipo y aporta lo mejor de su trabajo para lograrlos.	17
	Escucha activamente y con respeto las opiniones y experiencias de otras personas dando retroalimentación, analizando y reconociendo las ideas de los demás.	18
	Desarrolla y mantiene relaciones productivas y respetuosas con los demás, respetando la dignidad de sus trabajadores y procurando la confianza de ellos.	19
	Transmite confianza, demostrando rectitud y una conducta intachable, actuando conforme a las normas sociales y éticas relacionadas con el trabajo.	20
	Reconoce abiertamente sus errores y se responsabiliza de las consecuencias negativas de los mismos, No responsabilizando a otros cuando no se cumplen los objetivos planteados.	21
	Define en objetivos claros la visión de la organización, identificándose y tomándolos como propios.	22
	Transmite a superiores, pares y trabajadores los objetivos, y los motiva y hace partícipes para generar compromiso e identificación.	23
	Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales, actuando comprometido con el logro de los objetivos y la búsqueda del mejoramiento de la calidad y la eficiencia.	24
	Diseña y pone en acción herramientas de seguimiento y control de las tareas, a fin de controlar sus procesos en pos del logro de los	25

		objetivos y el desarrollo de la empresa.			
	Compromiso organizacional	Posee una amplia comunicación estratégica y comunica el rumbo, la misión y los valores de la organización a todo el equipo y de manera clara.	26		
	Liderazgo	Logra obtener el compromiso de todos respecto de los objetivos establecidos.	27		
		Hace uso de su autoridad en forma justa y equitativa.	28		
		Logra motivar y establecer un clima de confianza en el grupo, generando un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso.	29		
		Reconoce a sus trabajadores con potencial, creando para ellos oportunidades dentro de la organización.	30		
		Es un modelo para sus trabajadores, por sus valores, compromiso y eficiencia.	31		

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño

#### 3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, porque de acuerdo con (Supo 2012), ha sido un estudio observacional, en el cual no se ha intervenido o manipulado la variable de estudio, se ha observado lo que ocurrió con la variable en condiciones naturales, en el contexto, en la evaluación de 360° del desempeño docente.

#### 3.1.2 Diseño de investigación

La investigación es no experimental, transeccional, porque según, Supo J. (2010) se ha analizado la variable en un periodo de tiempo corto, llamado de corte y el instrumento para obtener la información se aplicó en un solo momento y tiempo.

Fue de campo y ha sido univariado. El gráfico del diseño fue el siguiente:



Dónde:

**M1:** Muestra de los docentes de nivel inicial

**Ox:** Observación de la variable evaluación 360° del desempeño docente.

### 3.2. Diseño muestral

#### 3.2.1 Población

Se tuvo como población a  $N = 28$  docentes de las instituciones educativas, I.E.I. 401 MI Carrusel y IEI N° 762 De la mano con Jesús, ubicadas en el distrito de San Juan Bautista San Juan, 2021. Schumacher, J. (2001: 135) define población como el conjunto de elementos o casos, ya sean objetos, individuos o acontecimientos, que tienen ajustes a criterios específicos y a lo que pretendemos generalizar los resultados de esta investigación.

### **3.2.2 Muestreo**

En la investigación se adoptó, el tipo de muestreo censal porque  $N=n$ , ya que los criterios de selección de la muestra no responden al azar sino es intencional y se han tomado grupos intactos.

### **3.2.3 Muestra**

La muestra fue  $n=28$  docentes de nivel inicial de las instituciones educativas (método censal), que fueron seleccionados para efectos de la investigación por conveniencia.

## **3.3. Procesamientos de recolección de datos**

### **3.3.1 Técnicas de recolección de datos**

En este estudio se ha utilizado como técnica a la encuesta.

### **3.3.2 Instrumento de recolección de datos**

El instrumento fue un cuestionario de 06 dimensiones con 31 ítems, en relación a la evaluación de 360° del desempeño docente, el instrumento ha sido sometido a juicio de expertos mediante la Lic. Adela Aro Mera, Dra., Lic. Gladys Vásquez Pinedo, Dra., y Lic. Víctor Bosmediano Guzmán que son personas expertas sobre el tema investigado.

## **3.4. Procesamiento y análisis de los datos**

### **3.4.1 Procesamiento de datos**

La información obtenida ha sido procesada en forma computarizada mediante el paquete estadístico computacional SPSS versión 25 en español, utilizando una base de datos en el cual se recogió previamente los datos.

### **3.4.2 Análisis de datos**

El análisis descriptivo: medidas de resumen (mediana, media, error típico, moda, correlación, etc.) y la verificación de hipótesis: modelo de regresión logística de

respuesta múltiple, con un 5% del nivel de significancia. Los resultados se presentan en cuadros y gráficos aplicando la estadística descriptiva.

Hurtado (2008, p.162), menciona que una vez obtenido los datos se necesita analizar para descubrir su significado en término de objetivos planteados al comienzo de la investigación; en esta etapa la metodología al investigar se debe especificar qué tipo de análisis es utilizado mediante el análisis estadístico.

### **3.5. Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación se ha respetado los derechos humanos, la individualidad y las decisiones que ha tomado las docentes de las instituciones educativas al decidir participar en la investigación; aun así, se le solicitado su autorización respectiva para aplicar los instrumentos, guardando las reservas del caso con los resultados obtenidos.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Se presentan los hallazgos de la investigación, con los respectivos análisis.

### 4.1. Resultados generales

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de los hallazgos en relación con los objetivos específicos

**Tabla 1:** Planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

Ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
<b>Dimensión: Planificación y organización</b>				
1.Organiza el trabajo del área de manera efectiva, utilizando el tiempo de la mejor forma posible.	3.6%	3.6%	25%	67.9%
2.Tiene claridad respecto de las metas de su área y de su cargo, y actúa en consecuencia.	0%	0%	17.9%	82.1%
3.Estipula las acciones necesarias para cumplir con sus objetivos; establece tiempos de cumplimiento y planea las asignaciones adecuadas de personal y de recursos.	0%	3.6%	25%	71.4%
4.En relación con el cumplimiento de metas y objetivos trazados, establece prioridades y sabe distinguir lo más relevante de lo menos importante.	0%	10.7%	32.1%	57.1%
5.Establece mecanismos de control para vigilar los avances y toma medidas correctivas o preventivas.	0%	10.7%	35.7%	53.6%
6.Se anticipa a posibles obstáculos que pueden presentarse en el avance hacia los objetivos.	0%	17.9%	28.6%	53.6%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: propia

**Gráfico 1:** Planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021



Fuente: Tabla 01

Elaboración: propia

**Tabla 2:** Nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

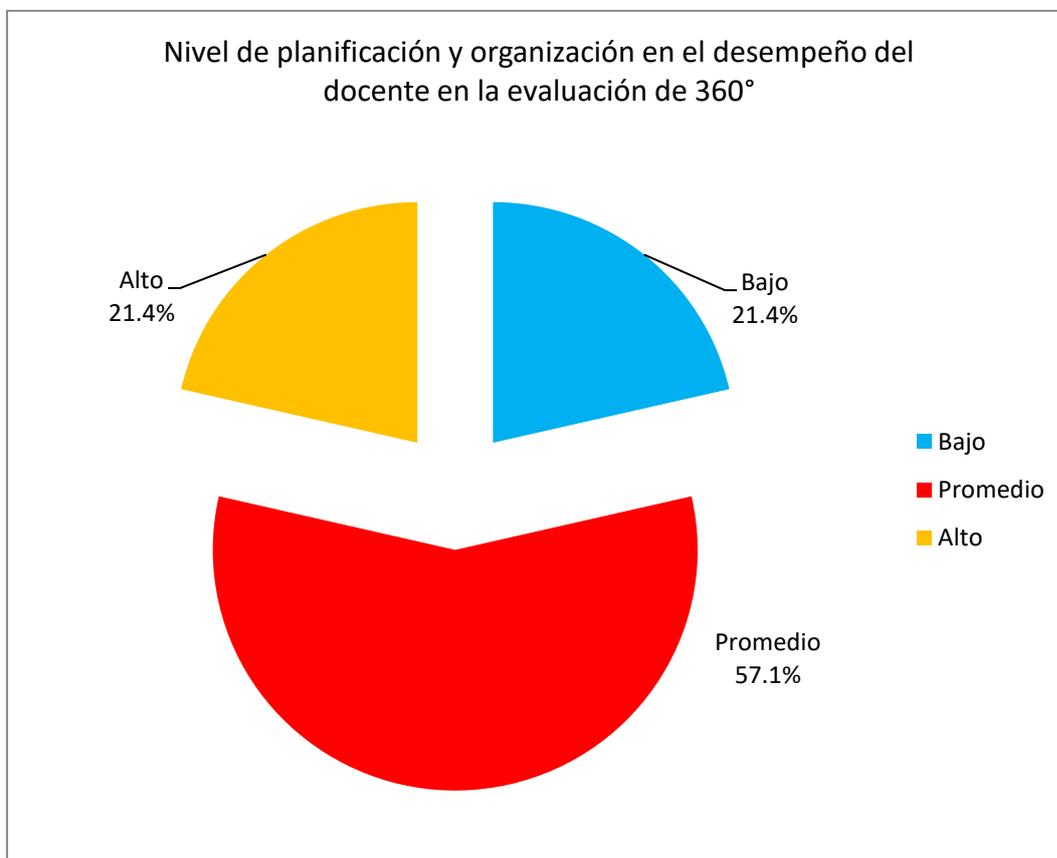
Nivel planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	6	21.4%
Promedio	16	57.1%
Alto	6	21.4%
Total	28	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021, se ubicó a 21.4% en el nivel alto; 57.1% en el promedio y 21.4% en el nivel bajo.

**Gráfico 2:** Nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021



Fuente: Tabla 02

Elaboración: Propia

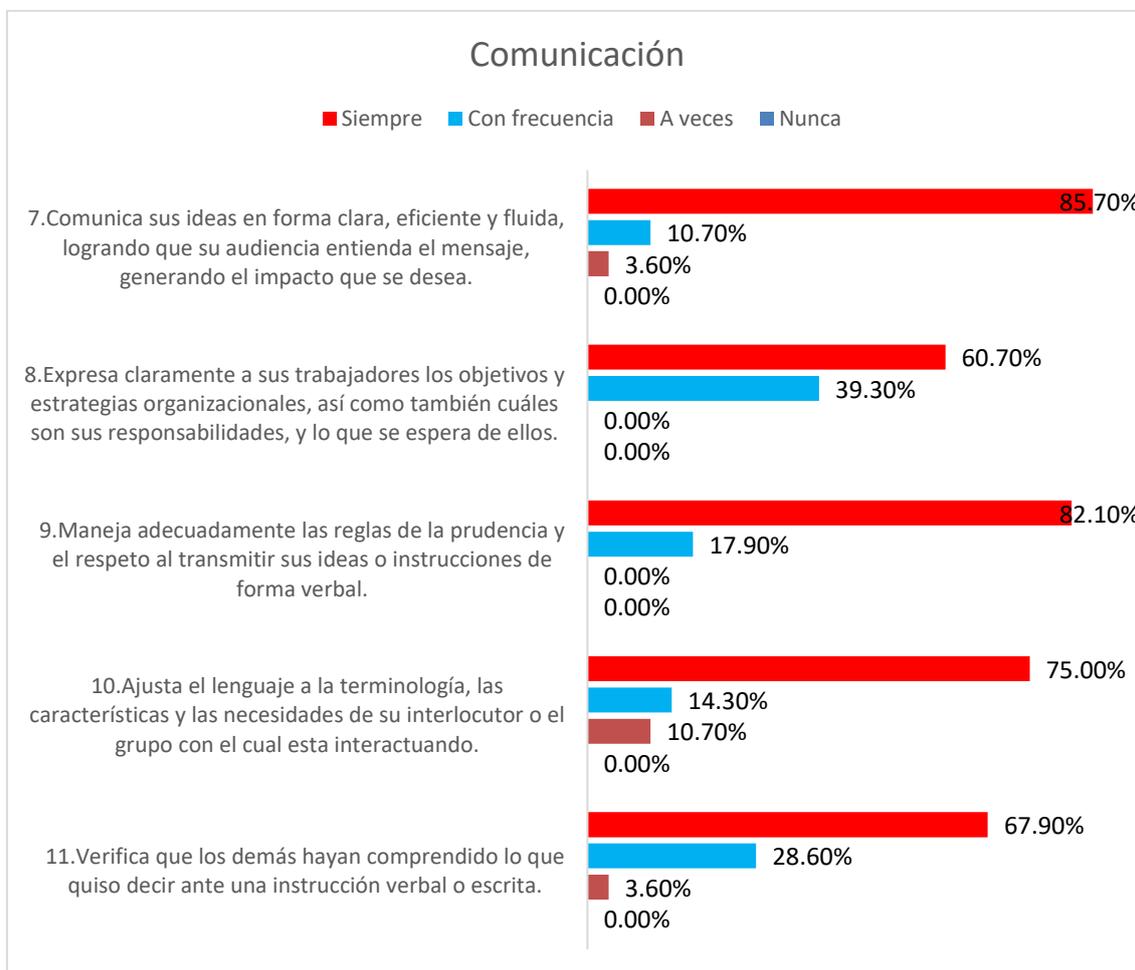
**Tabla 3:** Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

Ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
<b>Dimensión: Comunicación</b>				
7. Comunica sus ideas en forma clara, eficiente y fluida, logrando que su audiencia entienda el mensaje, generando el impacto que se desea.	0%	3.6%	10.7%	85.7%
8. Expresa claramente a sus trabajadores los objetivos y estrategias organizacionales, así como también cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos.	0%	0%	39.3%	60.7%
9. Maneja adecuadamente las reglas de la prudencia y el respeto al transmitir sus ideas o instrucciones de forma verbal.	0%	0%	17.9%	82.1%
10. Ajusta el lenguaje a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual está interactuando.	0%	10.7%	14.3%	75%
11. Verifica que los demás hayan comprendido lo que quiso decir ante una instrucción verbal o escrita.	0%	3.6%	28.6%	67.9%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: propia

**Gráfico 3:** Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 03

Elaboración: propia

**Tabla 4:** Nivel de Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

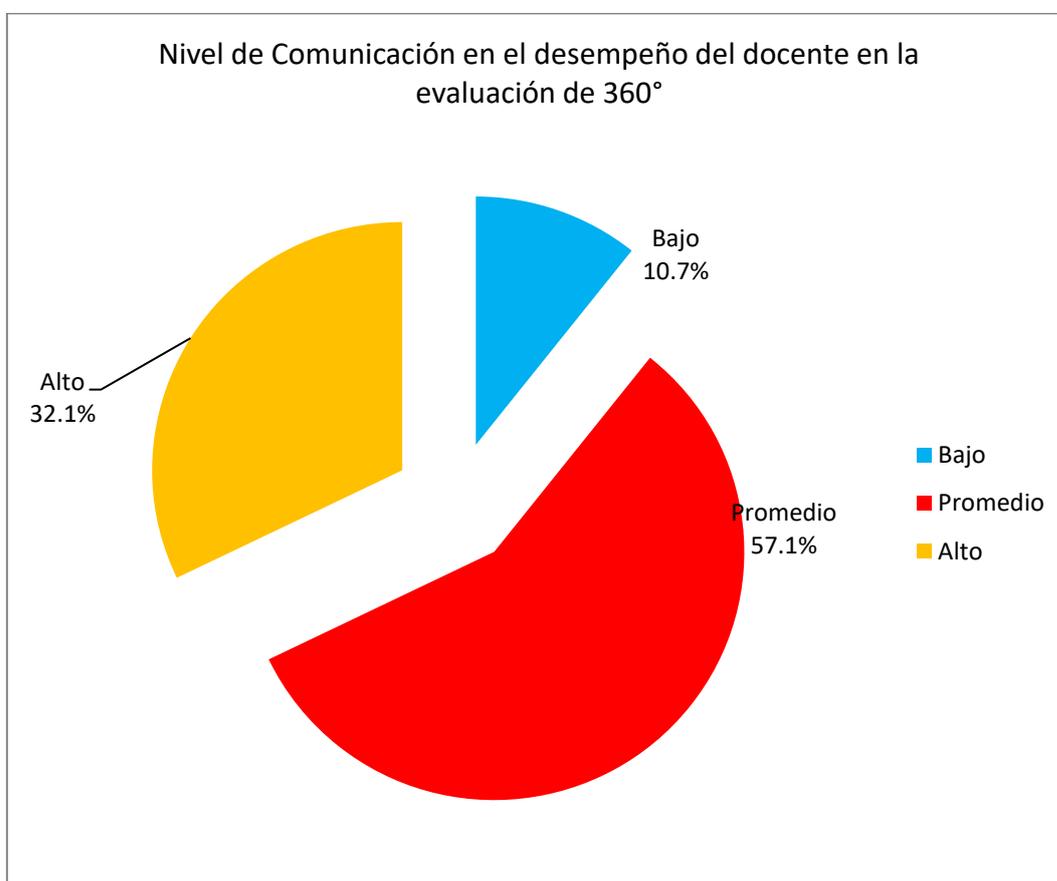
Nivel de Comunicación	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	3	10.7%
Promedio	16	57.1%
Alto	9	32.1%
Total	28	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021 se ubicó a 32.1% en el nivel alto; 57.1% en el Promedio y 10,7% en el nivel bajo.

**Gráfico 4:** Nivel de Comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 04

Elaboración: Propia

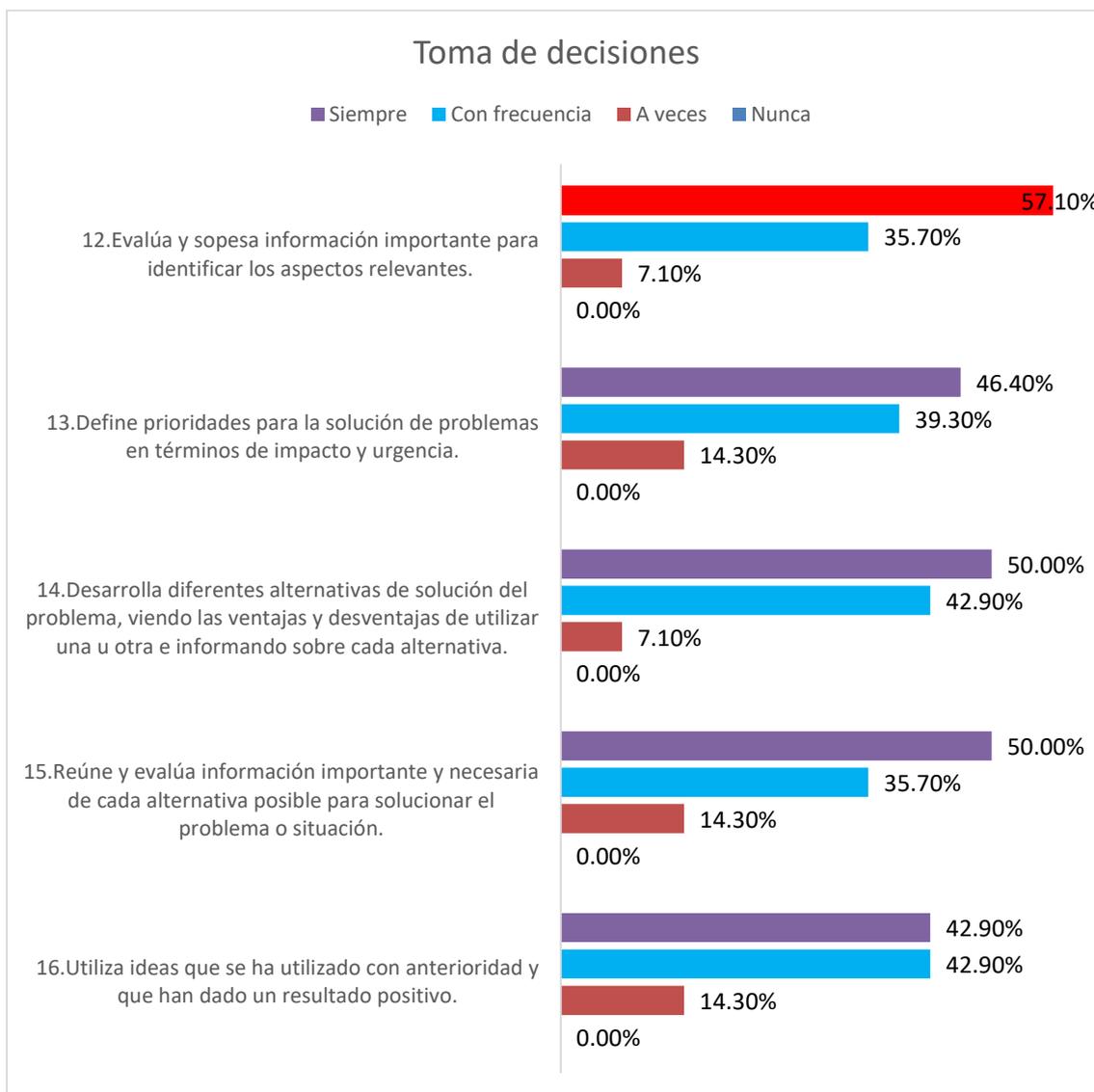
**Tabla 5:** Caracterizar la toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

Ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
<b>Dimensión: Toma de decisiones</b>				
12.Evalúa y sopesa información importante para identificar los aspectos relevantes.	0%	7.1%	35.7%	57.1%
13.Define prioridades para la solución de problemas en términos de impacto y urgencia.	0%	14.3%	39.3%	46.4%
14.Desarrolla diferentes alternativas de solución del problema, viendo las ventajas y desventajas de utilizar una u otra e informando sobre cada alternativa.	0%	7.1%	42.9%	50%
15.Reúne y evalúa información importante y necesaria de cada alternativa posible para solucionar el problema o situación.	0%	14.3%	35.7%	50%
16.Utiliza ideas que se ha utilizado con anterioridad y que han dado un resultado positivo.	0%	14.3%	42.9%	42.9%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: propia

**Gráfico 5:** Caracterizar la toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 05

Elaboración: propia

**Tabla 6:** Nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

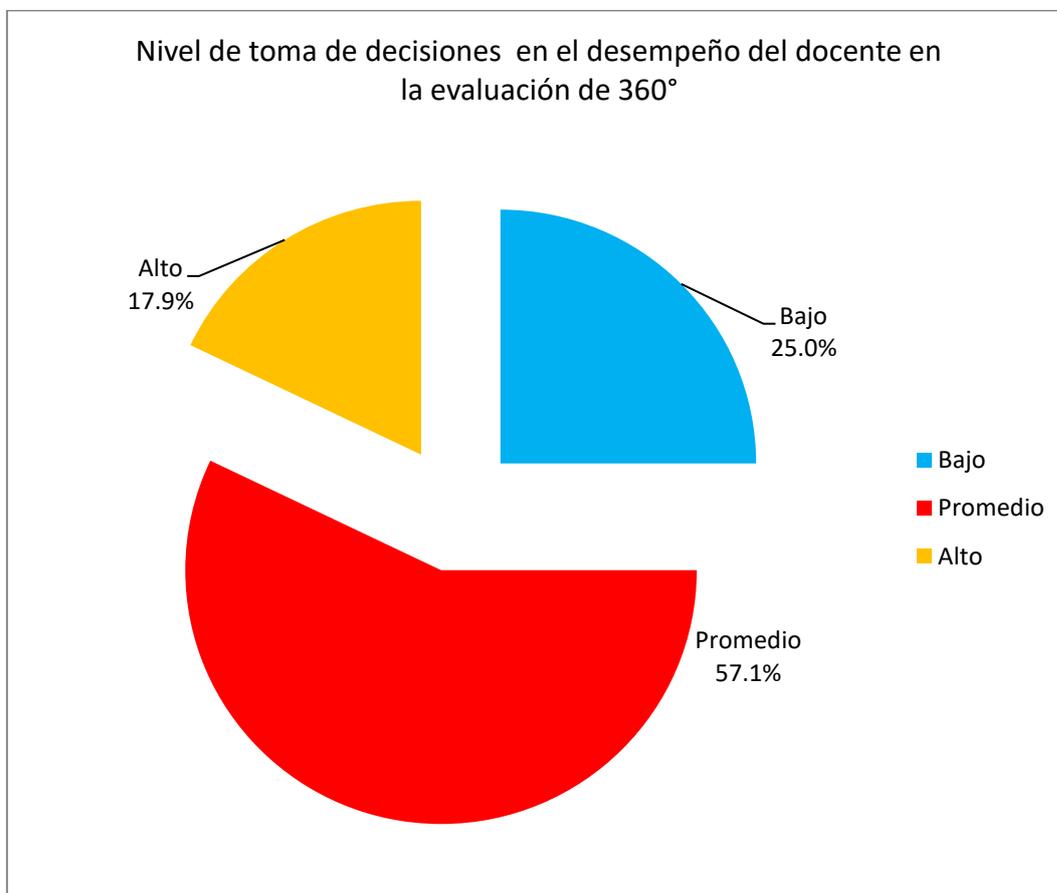
Nivel de toma de decisiones	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	7	25.0%
Promedio	16	57.1%
Alto	5	17.9%
Total	28	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021, se ubicó a 17.9% en el nivel alto; 57.1% en el promedio y 25.0% en el nivel bajo.

**Gráfico 6:** Nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 06

Elaboración: Propia

**Tabla 7:** Caracterizar la confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

Ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
<b>Dimensión: Confianza y trabajo en equipo</b>				
17. Tiene claros los objetivos del equipo y aporta lo mejor de su trabajo para lograrlos.	0%	3.6%	35.7%	60.7%
18. Escucha activamente y con respeto las opiniones y experiencias de otras personas dando retroalimentación, analizando y reconociendo las ideas de los demás.	0%	7.1%	25%	67.9%
19. Desarrolla y mantiene relaciones productivas y respetuosas con los demás, respetando la dignidad de sus trabajadores y procurando la confianza de ellos.	0%	3.6%	17.9%	78.6%
20. Transmite confianza, demostrando rectitud y una conducta intachable, actuando conforme a las normas sociales y éticas relacionadas con el trabajo.	0%	0%	28.6%	71.4%
21. Reconoce abiertamente sus errores y se responsabiliza de las consecuencias negativas de los mismos, no responsabilizando a otros cuando no se cumplen los objetivos planteados.	3.6%	7.1%	32.1%	57.1%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: propia

**Gráfico 7:** Caracterizar la confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 07

Elaboración: propia

**Tabla 8:** Nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

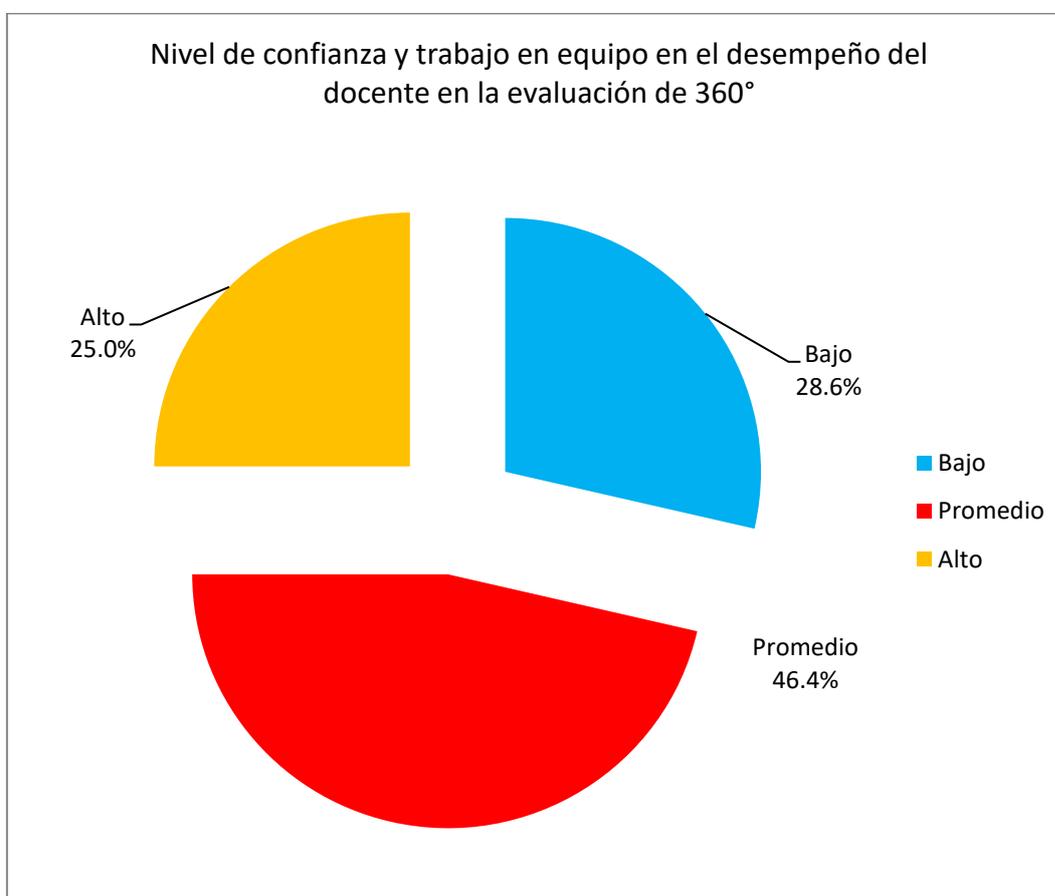
Nivel de confianza y trabajo en equipo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	8	28.6%
Promedio	13	46.4%
Alto	7	25.0%
Total	28	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021, se ubicó a 25.0% en el nivel alto; 46.4% en el Promedio y 28.6% en el nivel bajo.

**Gráfico 8:** Nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 08

Elaboración: Propia

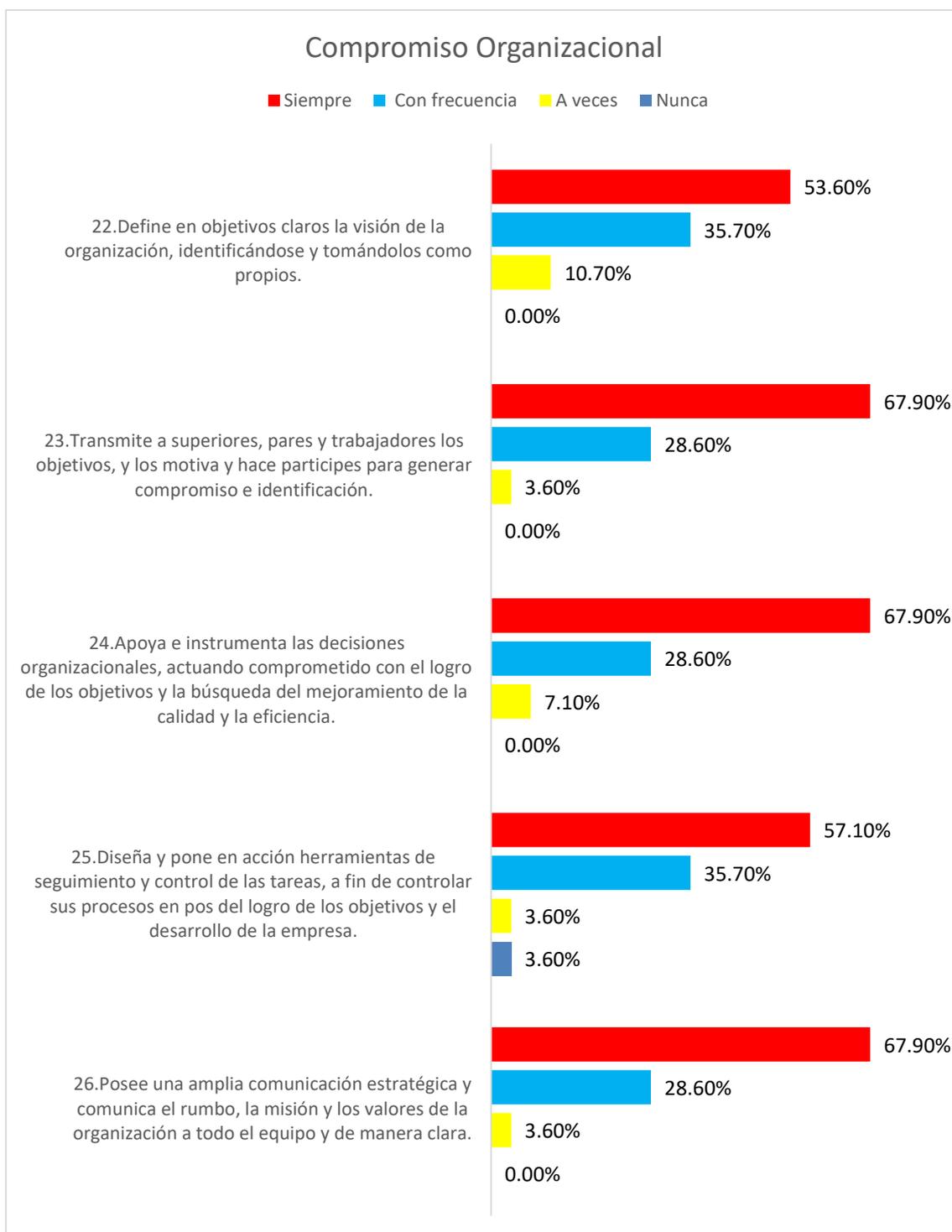
**Tabla 9:** Caracterizar el compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

Ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
<b>Dimensión: Compromiso organizacional</b>				
22. Define en objetivos claros la visión de la organización, identificándose y tomándolos como propios.	0%	10.7%	35.7%	53.6%
23. Transmite a superiores, pares y trabajadores los objetivos, y los motiva y hace partícipes para generar compromiso e identificación.	0%	3.6%	28.6%	67.9%
24. Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales, actuando comprometido con el logro de los objetivos y la búsqueda del mejoramiento de la calidad y la eficiencia.	0%	7.1%	28.6	64.3%
25. Diseña y pone en acción herramientas de seguimiento y control de las tareas, a fin de controlar sus procesos en pos del logro de los objetivos y el desarrollo de la empresa.	3.6%	3.6%	35.7%	57.1%
26. Posee una amplia comunicación estratégica y comunica el rumbo, la misión y los valores de la organización a todo el equipo y de manera clara.	0%	3.6%	28.6%	67.9%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: propia

**Gráfico 9:** Caracterizar el compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 09

Elaboración: propia

**Tabla 10:** Nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

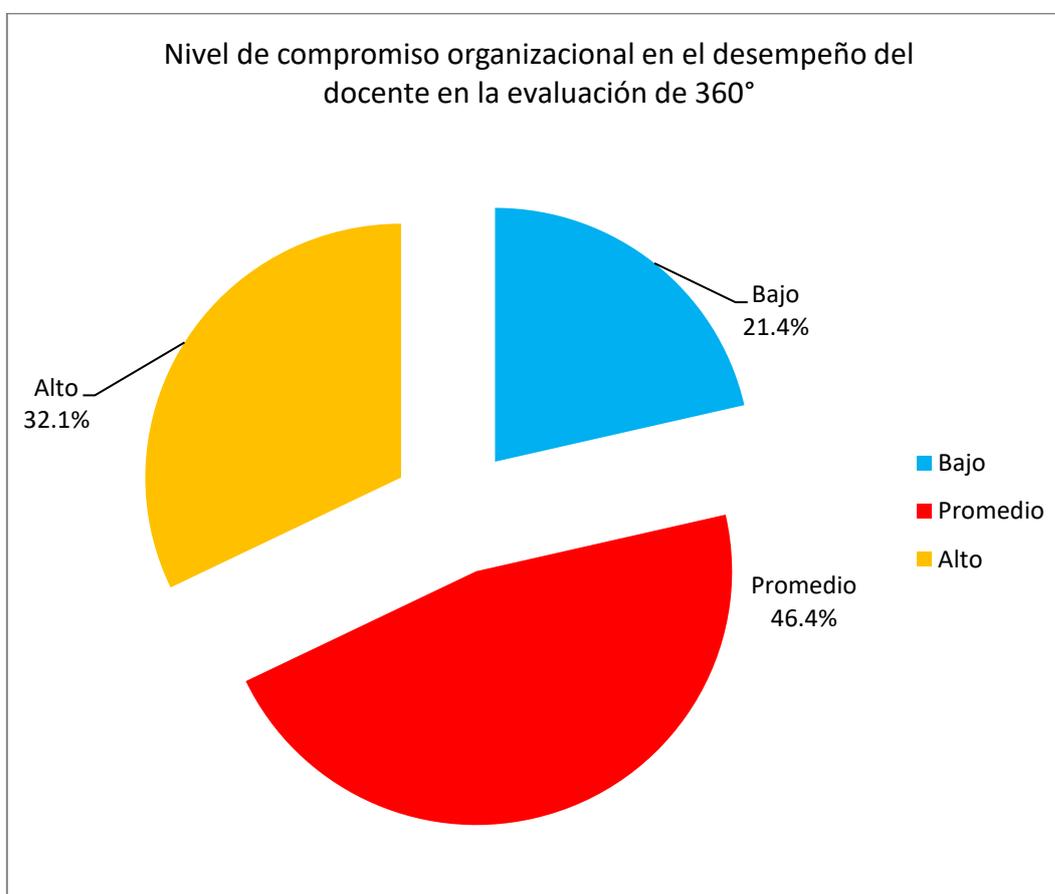
Nivel de compromiso organizacional	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	6	21.4%
Promedio	13	46.4%
Alto	9	32.1%
Total	28	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021, se ubicó a 32.1% en el nivel alto; 46.4% en el promedio y 21.4% en el nivel bajo.

**Gráfico 10:** Nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 10

Elaboración: Propia

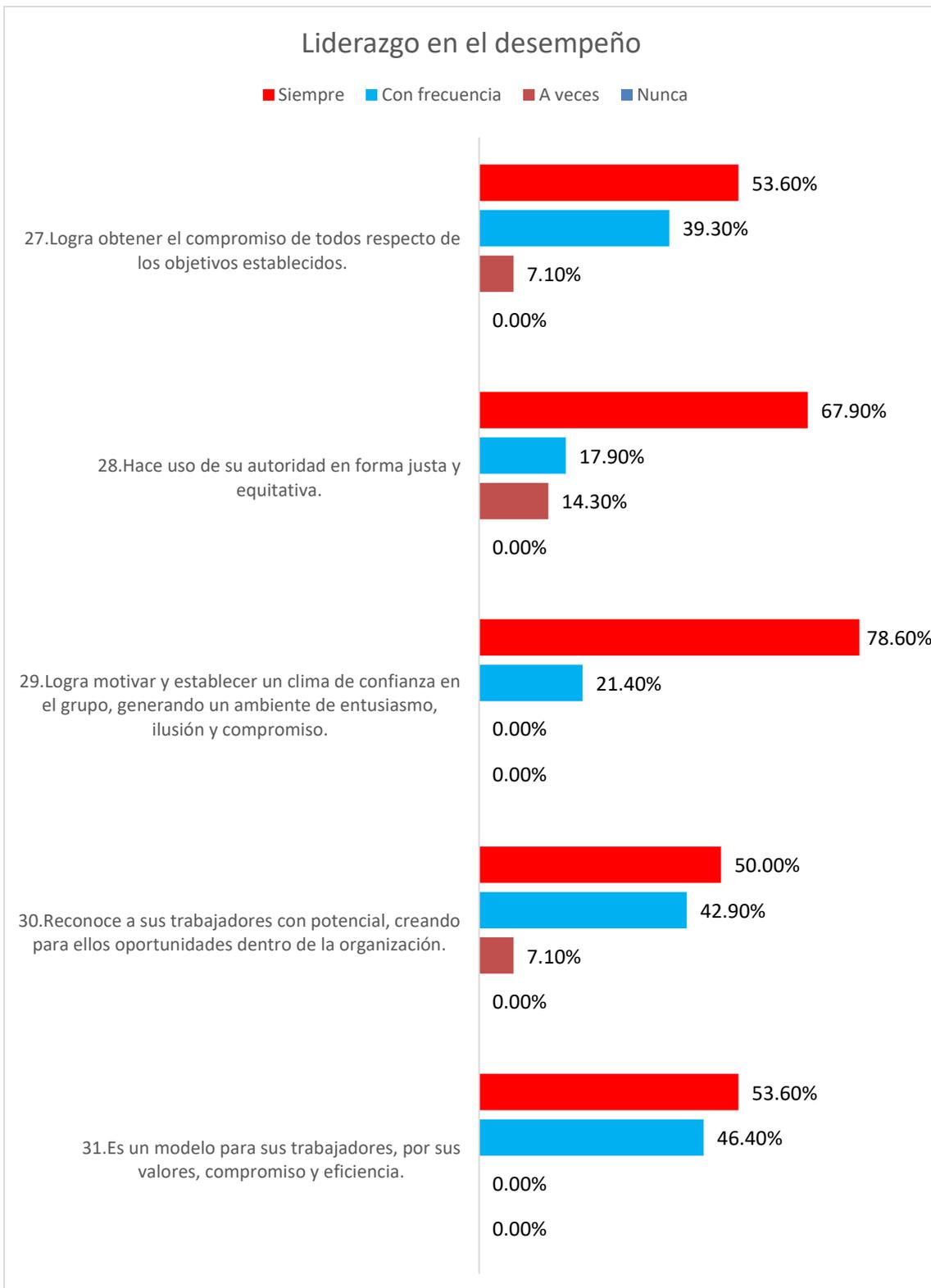
**Tabla 11:** Identificar el nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

Ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
<b>Dimensión: Liderazgo</b>				
27. Logra obtener el compromiso de todos respecto de los objetivos establecidos.	0%	7.1%	39.3%	53.6%
28. Hace uso de su autoridad en forma justa y equitativa.				
29. Logra motivar y establecer un clima de confianza en el grupo, generando un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso.	0%	0%	46.4%	53.6%
30. Reconoce a sus trabajadores con potencial, creando para ellos oportunidades dentro de la organización.	0%	7.1%	42.9%	50%
31. Es un modelo para sus trabajadores, por sus valores, compromiso y eficiencia.	0%	0%	46.4%	53.6%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: propia

**Gráfico 11:** Identificar el nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 11

Elaboración: propia

**Tabla 12:** Nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

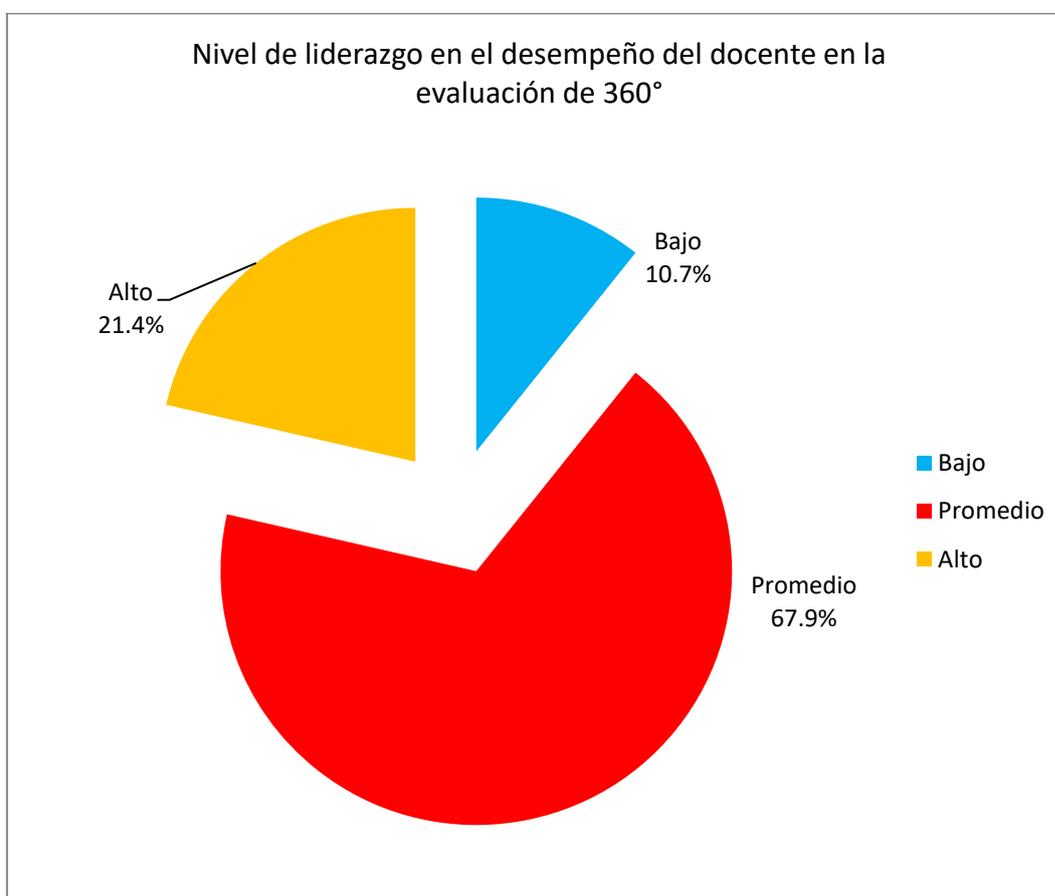
Nivel de liderazgo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	3	10.7%
Promedio	19	67.9%
Alto	6	21.4%
Total	28	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021 se ubicó a 21.4% en el nivel alto; 67.9% en el Promedio y 10.7% en el nivel bajo.

**Gráfico 12:** Nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 12

Elaboración: Propia

#### 4.1.2 Análisis descriptivo de los hallazgos en relación con el objetivo general

**Tabla 13:** Nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.

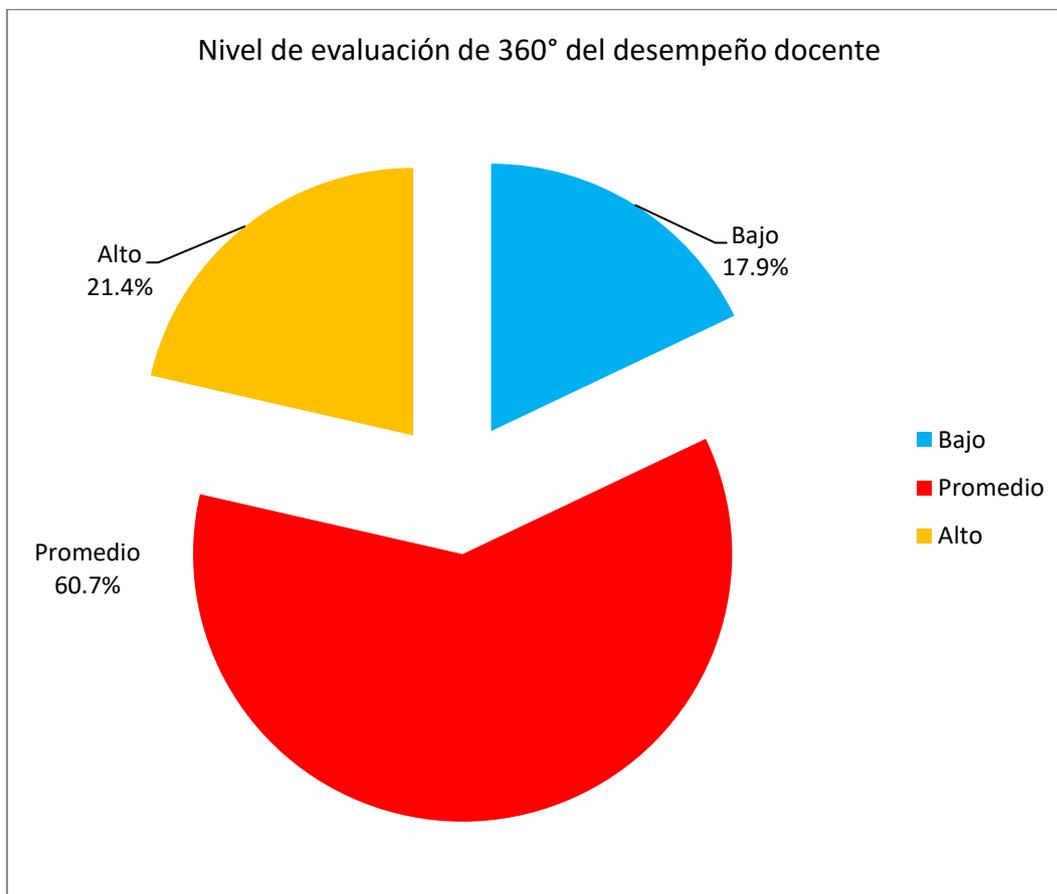
Nivel de evaluación de 360° del desempeño docente	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bajo	5	17.9%
Promedio	17	60.7%
Alto	6	21.4%
Total	28	100,0

Fuente: Base de Datos SPSS

Elaboración: Propia

En el nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista, se ubicaron 21.4% en el nivel alto; 60.7% en el Promedio y 17.9% en el nivel bajo.

**Gráfico 13:** Nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.



Fuente: Tabla 13

Elaboración: Propia

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

El principal objetivo de la investigación fue describir el nivel alcanzado del desempeño docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista en el año 2021 y en relación con este objetivo y los específicos, se presentan los análisis de los hallazgos respectivos. También se contrasta los antecedentes de esta investigación con los resultados encontrados.

El nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista se ubica a un 21.4% en el nivel alto; a un 57.1% en el promedio y a un 21.4% en el nivel bajo. Lo que muestra que es necesario fortalecer la dimensión de planificación y organización en el desempeño docente.

El desempeño del docente en la evaluación de 360°, muestra un nivel en la dimensión de comunicación alto en el 32.1% de ellos, un nivel promedio en el 57.1% y un nivel bajo en el 10,7%. Lo que permite afirmar que es una dimensión mejor desempeñada por el docente.

El nivel de la dimensión toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en las dos instituciones educativas públicas de nivel inicial se ubica con nivel alto al 17.9% de ellos, con nivel promedio al 57.1%, y a un 25.0% con nivel bajo. Lo que muestra que es necesario mejorar el desempeño del docente en relación con la toma de decisiones en su desempeño docente.

En el nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial, los docentes se ubicaron en el nivel alto en un 25.0%, un 46.4% en el nivel promedio y un 28.6% en el nivel bajo. Por lo que se necesita fortalecer el trabajo en equipo en el desempeño docente.

En la dimensión compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial, se tuvieron niveles de desempeño alto en el 32.1%, promedio en el 46.4% y bajo en el 21.4%. Hallazgos que demuestran que el desempeño docente en esta dimensión viene a ser una fortaleza para las instituciones.

En lo que refiere al nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial los docentes se ubicaron en un 21.4% en el nivel alto; un 67.9% en el nivel promedio y solamente un 10.7% en el nivel bajo. Lo que indica que el liderazgo del docente es una fortaleza en ambas instituciones.

En lo que se refiere al objetivo general de la investigación el nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en las dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista, se ubica en el nivel alto un 21.4%, un 60.7% en el nivel promedio y el 17.9% en el nivel bajo. Lo que nos muestra que es necesario fortalecer el desempeño docente porque el 60.7% puede avanzar con ello a un nivel alto.

Alles (2006) nos dice que “La evaluación de 360° es una gran herramienta para medir las competencias blandas, ya que considera todas las relaciones representativas que tiene el evaluado a su alrededor”., en ese sentido se tiene a Medina, E. y Olivares, G. (2018) quienes en su investigación determinan que el modelo de evaluación de desempeño 360° incide significativamente en la gestión de recursos humanos en la Clínica San Lorenzo SRL Cajamarca, debido a que los resultados están por debajo de la media en las variables de estudio. Lo que significa que existe una incidencia moderada; del mismo modo en la presente investigación se encuentran resultados con incidencia promedio lo que equivale decir moderado y que la evaluación 360° ha permitido evaluar las competencias blandas de los docentes de las dos instituciones de nivel inicial.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

En relación con los objetivos específicos:

1. Que, el nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista es alto en el 21.4%, de nivel promedio en el 57.1% y bajo en el 21.4%.
2. Que, el nivel de comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial es alto en el 32.1%, promedio en el 57.1% y bajo en el 32,1%.
3. Que, el nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial, un 17.9% de ellos se ubican en el nivel alto; un 57.1% en el nivel promedio y un 25.0% en el nivel bajo.
4. Que, el nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial, fue alto en el 25.0%, promedio en el 46.4% y bajo en el 28.6%.
5. Que, el nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial se ubicó en el nivel en un 32.1% de docentes, en un nivel promedio en un 46.4% y en un nivel bajo en un 21.4%.
6. Que, el nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial es alto en el 21.4%, de nivel promedio en el 67.9% y bajo en el 10.7%.

En relación con el objetivo general

El nivel de evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista, es alto en el 21.4%, nivel promedio en el 60.7% mientras que en el 17.9% es de nivel bajo.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a los docentes de nivel inicial y de todos los niveles educativos mejorar sus habilidades blandas mediante sesiones de capacitación o talleres en vista de que son competencias que se deben fortalecer para lograr mejores desempeños docentes en favor de los estudiantes de la educación básica regular.
2. Se sugiere a las autoridades y docentes de las dos instituciones educativas de nivel inicial sujetos a la presente investigación fortalecer las habilidades blandas en general, debido a que ellas se encuentran en el nivel promedio, lo cual puede avanzar al nivel alto mediante actividades de fortalecimiento o decaer al nivel bajo sino se realizara dichas acciones.
3. Se recomienda a los encargados del Programa Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, desarrollar talleres de capacitación sobre la evaluación 360° para darle la relevancia de que en la actualidad se evalúa al docente de manera integral, ya no solamente desempeño pedagógico sino en su totalidad donde juega un rol importante el desarrollo de competencias en habilidades blandas.
4. Se recomienda a los docentes y estudiantes investigadores avanzar en la línea de investigación sobre evaluación de 360°, al complementar el presente estudio con diferentes tipos y niveles de investigación, de manera que se disponga de mayor conocimiento comprobado en el tema.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Alles, M. Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. Buenos Aires: Granica, 2005. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hurtado de Barrera, J. (2012). *El proyecto de investigación*. (8va. Ed). Venezuela: Quirón Ediciones.

Sifuentes, E. Reforma universitaria, desarrollo humano integral y equidad social desde el Tronco Básico Universitario. En E. Sifuentes, Tronco Básico Universitario. Encuentro interinstitucional de experiencias, pp. 43-62, Tepic: Universidad Autónoma de Nayarit, 2011.

Guzmán, M. [www.fimpes.org.mx](http://www.fimpes.org.mx). 2008. URL: <http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/Premios/2Ensayo2008.pdf>. (02.03.2016). [23]

Cano, M. E. Evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado, revista de currículo y formación del profesorado.2008.

Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A, 2000

Medina, E. y Olivares, G. (2018), Modelo de evaluación del desempeño de 360° para la mejora de la gestión del recurso humano en la Clínica San Lorenzo s.r.l. Cajamarca, 2018, Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas Carrera Profesional de Administración de Empresas

Ruiz, E. (2019), El sistema de evaluación 360° y su contribución al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Felipe Kikuchi & asociados

SAC., para optar el título profesional de Licenciada en administración y gerencia, Universidad Ricardo Palma, Lima Perú

Vásquez, C. (2020), Propuesta de un sistema de evaluación de 360° para el desempeño docente en una Universidad Privada de Lima, 2019, Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima Perú.

## **ANEXOS**

## 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** EVALUACIÓN DE 360° DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL INICIAL EN SAN JUAN  
BAUTISTA 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO y DISEÑO (metodología)	INSTRUMENTACIÓN
<p><b>Problema Principal</b> ¿Cuál es el nivel alcanzado del desempeño docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?</p> <p>5. ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Describir el nivel alcanzado del desempeño docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1. Identifica el nivel de planificación y organización en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.</p> <p>2. Identificar el nivel de comunicación en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.</p> <p>3. Caracterizar el nivel de toma de decisiones en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.</p> <p>4. Caracterizar el nivel de confianza y trabajo en equipo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.</p> <p>5. Caracterizar el nivel de compromiso organizacional en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.</p> <p>6. Identificar el nivel de liderazgo en el</p>	<p>No aplica por ser un estudio de tipo descriptivo.</p>	<p>Evaluación de Desempeño docente 360°</p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo <b>Nivel:</b> Perceptual <b>Diseño:</b> No experimental, de campo, transeccional y univariable</p> <p><b>Unidad de estudio:</b> Docentes de dos IE <b>Población:</b> N=28</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilístico por conveniencia n = 28</p>	<p>Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario.</p>

<p>2021? 6. ¿Cuál es el nivel de liderazgo en el desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021?</p>	<p>desempeño del docente en la evaluación de 360° en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial en San Juan Bautista 2021.</p>				
--	--	--	--	--	--

**02: Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario de evaluación de competencias 360° del docente**

Grado: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

Estimado/a colaborador/a: A través de esta encuesta anónima queremos conocer su apreciación respecto al desempeño del docente a su cargo, para lo cual, se presentan a continuación algunos aspectos en cuanto al desarrollo de dichas situaciones durante los primeros meses de gestión en el cargo. Marque en el casillero que estime conveniente.

N°	Ítems	Nunca 1	A veces 2	Con frecuencia 3	Siempre 4
	<b>Dimensión: Planificación y organización</b>				
1.-	Organiza el trabajo del área de manera efectiva, utilizando el tiempo de la mejor forma posible.				
2.-	Tiene claridad respecto de las metas de su área y de su cargo, y actúa en consecuencia.				
3.-	Estipula las acciones necesarias para cumplir con sus objetivos; establece tiempos de cumplimiento y planea las asignaciones adecuadas de personal y de recursos.				
4.-	En relación con el cumplimiento de metas y objetivos trazados, establece prioridades y sabe distinguir lo más relevante de lo menos importante.				
5.-	Establece mecanismos de control para vigilar los avances y toma medidas correctivas o preventivas.				
6.-	Se anticipa a posibles obstáculos que pueden presentarse en el avance hacia los objetivos.				
	<b>Dimensión: Comunicación</b>				
7.-	Comunica sus ideas en forma clara, eficiente y fluida, logrando que su audiencia entienda el mensaje, generando el impacto que se desea.				
8.-	Expresa claramente a sus trabajadores los objetivos y estrategias organizacionales, así como también cuáles son sus responsabilidades, y lo que se espera de ellos.				
9.-	Maneja adecuadamente las reglas de la prudencia y el respeto al transmitir sus ideas o instrucciones de forma verbal.				
10.-	Ajusta el lenguaje a la terminología, las características y las necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual esta				

	interactuando.				
11.-	Verifica que los demás hayan comprendido lo que quiso decir ante una instrucción verbal o escrita.				
	<b>Dimensión: Toma de decisiones</b>				
12.-	Evalúa y sopesa información importante para identificar los aspectos relevantes.				
13.-	Define prioridades para la solución de problemas en términos de impacto y urgencia.				
14.-	Desarrolla diferentes alternativas de solución del problema, viendo las ventajas y desventajas de utilizar una u otra e informando sobre cada alternativa.				
15.-	Reúne y evalúa información importante y necesaria de cada alternativa posible para solucionar el problema o situación.				
16.-	Utiliza ideas que se ha utilizado con anterioridad y que han dado un resultado positivo.				
	<b>Dimensión: Confianza y trabajo en equipo</b>				
17	Tiene claros los objetivos del equipo y aporta lo mejor de su trabajo para lograrlos.				
18	Escucha activamente y con respeto las opiniones y experiencias de otras personas dando retroalimentación, analizando y reconociendo las ideas de los demás.				
19	Desarrolla y mantiene relaciones productivas y respetuosas con los demás, respetando la dignidad de sus trabajadores y procurando la confianza de ellos.				
20	Transmite confianza, demostrando rectitud y una conducta intachable, actuando conforme a las normas sociales y éticas relacionadas con el trabajo.				
21	Reconoce abiertamente sus errores y se responsabiliza de las consecuencias negativas de los mismos, No responsabilizando a otros cuando no se cumplen los objetivos planteados.				
	<b>Dimensión: Compromiso organizacional</b>				
22	Define en objetivos claros la visión de la organización, identificándose y tomándolos como propios.				
23	Transmite a superiores, pares y trabajadores los objetivos, y los motiva y hace partícipes para generar compromiso e identificación.				
24	Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales, actuando comprometido con el logro de los objetivos y la búsqueda del mejoramiento de la calidad y la eficiencia.				
25	Diseña y pone en acción herramientas de seguimiento y control de las tareas, a fin de				

	controlar sus procesos en pos del logro de los objetivos y el desarrollo de la empresa.				
26	Posee una amplia comunicación estratégica y comunica el rumbo, la misión y los valores de la organización a todo el equipo y de manera clara.				
	<b>Dimensión: Liderazgo</b>				
27	Logra obtener el compromiso de todos respecto de los objetivos establecidos.				
28	Hace uso de su autoridad en forma justa y equitativa.				
29	Logra motivar y establecer un clima de confianza en el grupo, generando un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso.				
30	Reconoce a sus trabajadores con potencial, creando para ellos oportunidades dentro de la organización.				
31	Es un modelo para sus trabajadores, por sus valores, compromiso y eficiencia.				

### 03: Informe de validez y confiabilidad

#### INFORME ESTADÍSTICO DE VALIDEZ

La validez de los instrumentos se determinó mediante el juicio de jueces/expertos o método Delphi. Los jueces fueron: Lic. Adela Aro Mera, Dra., Lic. Gladys Vásquez Pinedo, Dra., y Lic. Víctor Bosmediano Guzmán. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos, el mismo que debe alcanzar como mínimo 0.75 en el coeficiente de correlación calculado:

#### Evaluación para determinar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos

N°	EXPERTOS	INSTRUMENTO	
		Puntuación	%
1	Lic. Adela Aro Mera, Dra.	30 de 40	75 %
2	Lic. Gladys Vásquez Pinedo, Dra.	30 de 40	75 %
3	Lic. Víctor Bosmediano Guzmán	30 de 40	75 %
			75%

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO =  $225/3 = 75.00\%$

**Interpretación de la validez:** de acuerdo con los instrumentos revisados por los jueces se obtuvo una validez del 75.00%, encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido; considerándose como validez adecuada.

#### CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

La confiabilidad para el cuestionario sobre la evaluación 360° del desempeño docente se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el Alfa de Cronbach, luego de una prueba piloto; los resultados obtenidos se muestran a continuación.

### Estadísticos de confiabilidad para el cuestionario

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.83	31

La confiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach es 0,830 (o **83%**) que es considerado confiable para su aplicación.



UNAP

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Mera Aro Isela Mera
- 1.2 Título Profesional : Licenciado/a (X) Ingeniero/a ( ) Otro ( )
- 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor (X)
- 1.4 Título de la Investigación : EVALUACIÓN DE 360° DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL INICIAL SAN JUAN BAUTISTA 2021.
- 1.5 Nombre del instrumento

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	PUNTAJE				
		Deficiente 0	Regular 1	Bueno 2	Muy Bueno 3	Excelente 4
1. CLARIDAD	Está escrito con un lenguaje apropiado para el grupo donde se aplica.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todas las partes.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad de los enunciados.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la/las variables/s del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia metodológica es adecuada al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
VALORACION CUANTITATIVA:		El instrumento es coherente				
VALORACION CUALITATIVA:		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		( )	( )	( )	(X)	( )
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		ACEPTADO (X)			RECHAZADO ( )	

Lugar y fecha: Quito 11/11/21

Firma del experto

DNI: 42817890



# UNAP

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: VÁSQUEZ PINEDO, Gladys M.  
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a (X) Ingeniero/a ( ) Otro ( )  
 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro (X) Doctor ( )  
 1.4 Título de la Investigación : EVALUACIÓN DE 360° DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL INICIAL  
 1.5 Nombre del instrumento : SAN JUAN BAUTISTA 2021.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	PUNTAJE				
		Deficiente 0	Regular 1	Bueno 2	Muy Bueno 3	Excelente 4
1. CLARIDAD	Está escrito con un lenguaje apropiado para el grupo donde se aplica.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todas las partes.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad de los enunciados.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la/las variables/s del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia metodológica es adecuada al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
VALORACION CUANTITATIVA:						
VALORACION CUALITATIVA:		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		( )	( )	( )	(X)	( )
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		ACEPTADO (X)			RECHAZADO ( )	

Lugar y fecha:

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto

DNI: 05279334



# UNAP

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : VICTOR BOSHEDIANO GUZMÁN  
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a (  ) Ingeniero/a (  ) Otro ( )  
 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( )  
 1.4 Título de la Investigación : EVALUACIÓN DE 360° DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL  
 1.5 Nombre del instrumento : INICML SAN JUAN BAUTISTA 2021,

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	PUNTAJE				
		Deficiente 0	Regular 1	Bueno 2	Muy Bueno 3	Excelente 4
1. CLARIDAD	Está escrito con un lenguaje apropiado para el grupo donde se aplica.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todas las partes.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad de los enunciados.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la/las variables/s del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia metodológica es adecuada al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
VALORACION CUANTITATIVA:						
VALORACION CUALITATIVA:		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		( )	( )	( )	(X)	( )
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		ACEPTADO ( <input checked="" type="checkbox"/> )			RECHAZADO ( )	

Lugar y fecha: Iquitos 10/11/21

Firma del experto

DNI: 0524804