UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSTGRADO

==========

“GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL CETPRO CESAR VALLEJO DE PUCALLPA – 2017”

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN EDUCACION

MENCION: EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

TESISTA:

CALCINA ORTIZ, LUCY ALEJANDRINA

ASESOR:

Dra. SORIA RAMÍREZ, LLESICA

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:39 horas, del día 16 de enero, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Hector Jose, Quispe Cerna ..... Presidente

Dra Jessenia, Choy Sánchez Panduro ..... Secretario

Mg Geni Uerme, Tafur Flores ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

.....

.....

Mención:.....

Don(ña) Alejandrina Calcina Ortiz ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Gestion Institucional y Desempeño Profesional Docente en el Cetpro Cesar Vallejo de Pucallpa - 2017"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....16.....(Dieciseis)

Equivalente a .....Aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..13.00.... horas del ..16.. de ....enero..... del 20..20....

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°094-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN CETPRO CESAR VALLEJO DE PUCALPA – 2017

Cuyo autor (es) : **CALCINA ORTIZ, LUCY ALEJANDRINA**

Escuela : posgrado
Maestría : EDUCACIÓN
Mención : EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.
Asesor(a) : Dra. Soria Ramírez, Llesica

Después de realizado el análisis correspondiente en el sistema antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 26/02/2020



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Lucy Alejandrina Calcina Ortiz

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:
" Gestión Institucional y Desempeño Profesional Docente en el Cetpro Cesar Vallejo de Pucallpa - 2017"

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dra. Soria Ramirez, Llesica

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Educación

Mención: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 10 / 2021

Email: lucycalcinaortiz@gmail.com
Teléfono: 916303700

Firma: 
DNI: 41428571

A Dios, nuestro Divino Hacedor por todas las cosas buenas que nos da día a día.

A mi familia, inspiración constante para mi superación.

Lucy Alejandrina

AGRADECIMIENTO

A Dios, nuestro Creador.

A los directivos y docentes de la Universidad Nacional de Ucayali.

Al asesor de la tesis, por sus acertadas directrices que permitieron la culminación de esta investigación.

A los directivos, docentes y docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, por facilitarnos el trabajo de campo.

A mis colegas y amigos por su colaboración para validar el contenido de los instrumentos de recolección de datos.

ÍNDICE

		Pág.
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice		iv
Índice de tablas		vii
Índice de figuras		viii
Resumen		ix
Abstract		x
Introducción		xi
CAPÍTULO I		
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1.	Descripción del problema	13
1.2.	Formulación del problema	14
	1.2.1. Problema general	14
	1.2.2. Problemas específicos	15
1.3.	Objetivo general y objetivos específicos	15
	1.3.1. Objetivo general	15
	1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4.	Hipótesis y / o sistema de hipótesis	15
	1.4.1. Hipótesis general	15
	1.4.2. Hipótesis especificas	16
1.5.	Variables	16
	1.5.1. Definición conceptual	16
	1.5.2. Definición operacional	17
1.6.	Justificación e importancia	18
1.7.	Viabilidad	19
1.8.	Limitaciones de la investigación	19

CAPÍTULO II

MARCOTEÓRICO

2.1.	Antecedentes del problema de investigación	20
	2.1.1. A nivel internacional	20
	2.1.2. A nivel nacional	25
	2.1.3. A nivel local	30
2.2.	Bases teóricas	31
2.3.	Definiciones conceptuales	42
2.4.	Bases epistémicas	44
2.5.	Bases antropológicas (opcional)	45

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.	Tipo de investigación	47
3.2.	Diseño y esquema de la investigación	47
3.3.	Población y muestra	48
	3.3.1. Población	48
	3.3.2. Muestra	48
3.4.	Definición operativa del instrumento de recolección de datos	49
3.5.	Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Descripción de resultados	50
	4.1.1. Resultados de la variable 1	50
	4.1.2. Resultados de la variable 2	56
4.2.	Contrastación de hipótesis	62
	4.2.1. Contrastación de la hipótesis general	62
	4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas	65
4.3.	Discusión de resultados	74

Conclusiones 78
Sugerencias 79
Referencias bibliográficas 80
Anexos 85

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla N° 01: Variable 1: Gestión institucional 50
Tabla N° 02: Dimensión 1: Organización 52
Tabla N° 03: Dimensión 2: Estructura 53
Tabla N° 04: Dimensión 3: Relaciones interpersonales 54
Tabla N° 05: Dimensión 4: Normatividad 55
Tabla N° 06: Variable 2: Desempeño profesional 57
Tabla N° 07: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 58
Tabla N° 08: Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 59
Tabla N° 09: Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 60
Tabla N° 10: Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 61
Tabla N° 11: Coeficiente de correlación hipótesis general 62
Tabla N° 12: Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 01 65
Tabla N° 13: Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 02 67
Tabla N° 14: Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 03 70
Tabla N° 15: Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 04 72

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura N° 01: Variable 1: Gestión institucional 51
Figura N° 02: Dimensión 1: Organización 52
Figura N° 03: Dimensión 2: Estructura 53
Figura N° 04: Dimensión 3: Relaciones interpersonales 54
Figura N° 05: Dimensión 4: Normatividad 55
Figura N° 06: Variable 2: Desempeño profesional 57
Figura N° 07: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 58
Figura N° 08: Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 59
Figura N° 09: Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 60
Figura N° 10: Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 61

RESUMEN

La formación académica y la gestión educativa vienen a ser los pilares del sistema educativo peruano, de ahí que nuestro problema de investigación dice: ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017? El objetivo: Determinar la relación de la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. Y la Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo - correlacional. La muestra fue tomada censalmente estuvo conformada por 46 docentes.

Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva y para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba “rho” de Spearman, el que nos permitió deducir que existe una correlación directa y significativa (rho=0,825), con lo que concluimos afirmando que existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017.

Palabras claves:

Gestión institucional, desempeño profesional, organización, estructura, relaciones interpersonales y la normatividad.

ABSTRACT

Academic training and educational management are the pillars of the Peruvian educational system, which is why our research problem says: How is institutional management and teaching professional performance related to CETPRO? Cesar Vallejo de Pucallpa in 2017? The objective: to determine the relationship between institutional management and professional teaching performance in CETPRO. of Pucallpa in 2017.

The research belongs to the quantitative approach, basic type, correlational level, descriptive method and descriptive - correlational design. The sample was taken census was conformed by 46 teachers.

According to the design, the statistical indicators of the descriptive statistics and the contrast, the hypothesis, the use of Spearman's "rho" test, which implies that there is a direct and significant correlation (rho = 0.825), with which we conclude affirming that there is a direct and significant relationship between the institutional management and the professional performance of the teachers of CETPRO César Vallejo de Pucallpa in 2017.

Keywords:

Institutional management, professional performance, organization, structure, interpersonal relationships and regulations.

INTRODUCCIÓN

Señor Presidente del Jurado Examinador y Señores Miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: Gestión institucional y desempeño profesional docente en el CETPRO César Vallejo de Pucallpa - 2017, la cual se ha elaborado con la finalidad de optar el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación, mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación de la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

La investigación pretende describir la problemática existente como resultado del diagnóstico piloto efectuado en el CETPRO, todo ello con fines de licenciamiento y acreditación, el cual da origen a la presente investigación.

Para su mayor comprensión, la presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos, los cuales son los siguientes:

El Capítulo I del Planteamiento del Problema donde se detalla el problema general y sus específicos, los objetivos tanto general como específicos, la hipótesis, general como específicos, la justificación, la delimitación, entre otros; el Capítulo II del Marco Teórico, donde se describen los antecedentes, las bases teórico científicas, la definición de términos conceptual, las bases epistémicas y antropológicas. El Capítulo III de la Metodología de Investigación donde se detalla

el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas de recojo y procesamiento de información, y finalmente el Capítulo IV de los Resultados donde se describen los resultados, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados. Finalmente se adjuntan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos de la investigación.

La autora.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La interrelación académica entre los niveles educativos según Yzaguirre (2005) es una cuestión de calidad poco abordada por los diferentes programas y proyectos emprendidos en los países de Latinoamérica, entre ellos México, Colombia y Perú, siendo éste tema de gran relevancia ya que los resultados son importantes para determinar si lo estimado académicamente por un nivel, es pertinente para el siguiente y si cuenta con una secuencia de criterios de formación para el estudiante (curricular, docentes, organización escolar, métodos pedagógicos, etc.). La norma ISO 9001:2000 es una herramienta que puede facilitar esta tarea de interrelacionar académicamente los diversos niveles educativos de un sistema estatal o público.

A nivel nacional, fundamentado en las rutas de aprendizaje se desarrolla un currículo por competencias y capacidades que impulsa el Ministerio de Educación, dentro sus políticas ha priorizado como parte primordial otorgar una educación de calidad buscando el cambio de sus actores para ya no estar en los últimos lugares de las pruebas que se aplican a nivel mundial y como parte de este cambio es la buena gestión institucional

que debería existir en cada institución educativa especialmente en los actuales directores de las instituciones educativas de los CETPROs a nivel nacional.

A nivel regional, tenemos la fortaleza de contar con un proyecto educativo regional en vías de validación, siendo una de las pocas regiones que cuentan con este instrumento, aun así no podemos hablar de óptimos resultados en las evaluaciones permanentes estando en los últimos lugares lo que implica que no se está impartiendo una educación de calidad a nivel regional tampoco existe una buena gestión institucional factores que contribuyen al bajo rendimiento académico producto de un inadecuado desempeño profesional docente.

En este contexto la gestión institucional y el desempeño profesional docente son de suma importancia para el rendimiento académico de los estudiantes de los CETPROS.

En la actualidad, las instituciones educativas técnico productivos de la provincia de Coronel Portillo, tienen múltiples dificultades respecto a la gestión institucional en pos de la acreditación y licenciamiento institucional, así como también en la medición del desempeño profesional docente, que según el marco del buen desempleo docente debería hacerse, conllevando lógicamente a que el rendimiento académico sea bajo y por lo tanto la calidad educativa también.

Frente a ello el estudio de la calidad educativa no es buena, por lo tanto, urge reestructurar la gestión institucional y mejorar el desempeño profesional docente de los profesores, ya que esta contribuye a superar dichas dificultades que afectan a las instituciones educativas. De ahí que formulamos las siguientes preguntas de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017?
2. ¿De qué manera se relaciona la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017?
3. ¿De qué manera se relaciona las relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017?
4. ¿De qué manera se relaciona la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación de la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.
2. Determinar la relación de la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.
3. Determinar la relación de las relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.
4. Determinar la relación de la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.
2. Existe una relación directa y significativa entre la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.
3. Existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.
4. Existe una relación directa y significativa entre la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

a) **Variable 1**

Gestión Institucional. Consiste en impulsar la conducción de la institución educativa técnica productiva hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.

b) **Variable 2**

Desempeño profesional docente. El marco del buen desempeño docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional. Así mismo, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. (Ministerio de Educación 2012).

1.5.2. Definición Operacional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Variable 1: Gestión Institucional	1.1. Organización	1.1.1. Orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional y regional. 1.1.2. Elaborar el plan estratégico de la Institución Educativa y otros instrumentos de gestión institucional que orienten el desarrollo integral de la educación fomentando su calidad y equidad. 1.1.3. Elaborar estudios técnicos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la institución educativa. 1.1.4. Diseñar, organizar, ejecutar y supervisar programas de actualización y capacitación continua, en gestión institucional del personal directivo, profesional y técnico que cumple con las funciones en cada área.	**Escala de medición:** Ordinal. **Índices:** 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
	1.2. Estructura	1.2.1. Orienta las funciones de cada persona de la institución educativa. 1.2.2. El Director brinda al docente una oportuna orientación de la organización del trabajo dentro y fuera de la institución.	
	1.3. Relaciones Interpersonales	1.3.1. El director afianza la práctica de la comunicación en la institución educativa. 1.3.2. El Director impulsa el desarrollo personal y profesional del personal docente y administrativo. 1.3.3. Promover la participación docente en las decisiones de la institución. 1.3.4. Indagar si la capacitación y perfeccionamiento docente aportan al modelo pedagógico.	
	1.4. Normatividad	1.4.1. Promueve la difusión de las leyes y normas vigentes. 1.4.2. Promover el cumplimiento de los dispositivos vigentes.	
Variable 2: Desempeño docente	2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	2.1.1. Demuestra conocimiento de las características de los estudiantes. 2.1.2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes.	**Escala de medición:** Ordinal. **Índices:** 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo
	2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	2.2.1. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. 2.2.2. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. 2.2.3. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	

	2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	2.3.1. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. 2.3.2. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado.	5: Totalmente de acuerdo
	2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	2.4.1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo. 2.4.2. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	

Fuente: Elaboración propia.

1.6. Justificación e importancia

Teniendo en cuenta a Sierra (2003) los criterios son los siguientes:

- **Conveniencia:** Sin duda alguna, este aspecto es crucial, ya que la presente investigación es conveniente para este tiempo y espacio, pues servirá para mejorar los niveles de gestión institucional y el desempeño profesional docente, de esa manera hacer extensivo a otras organizaciones educativas de las demás regiones.
- **Relevancia social:** La presente investigación tiene relevancia social, en la medida que los directivos y docentes eleven su conciencia social y moral, y sirva de punto de partida para la posterior acreditación, si la institución educativa técnica productiva mejora obviamente nuestra sociedad también mejorará.
- **Implicaciones prácticas:** En ese sentido, la investigación tendrá carácter práctico, ya que se va a medir la gestión institucional y la calidad del desempeño profesional docente real en la institución educativa en mención.
- **Valor teórico:** La información recopilada y procesada dentro del sistema educativo peruano, servirá de sustento para ésta y otras investigaciones similares, ya que enriquecerá el marco teórico y/o cuerpo de conocimientos que existe sobre el tema en mención.
- **Utilidad metodológica:** La investigación tiene una importancia metodológica porque permitirá poner en práctica la investigación

científica, utilizar técnicas, procedimientos para conducir bien su trabajo, llegar a conclusiones válidas y confiables.

- **Viabilidad.** La investigación es viable en la medida que está a nuestro alcance, dado que somos docentes y administrativos directos dentro del sistema educativo peruano.
- **Consecuencias.** Lógicamente se espera mejorar la gestión institucional y el desempeño profesional docente y como tal la gestión educativa en sí, el mismo que servirá de base para la futura acreditación de las carreras técnicas en ésta y las demás instituciones educativas.

1.7. Viabilidad

La investigación es viable porque se realizó según lo planificado en el cronograma de trabajo y con los recursos asignados.

1.8. Limitaciones

En el proceso de la investigación se ha tenido las siguientes limitaciones:

- Referente al presente tema de investigación existen pocas publicaciones, de acceso restringido, principalmente aquellas investigaciones internacionales que se encuentran en internet, lo cual constituye un factor limitante para ubicar los antecedentes y plantear perspectivas de impacto con mayor envergadura.
- Existe restringida bibliografía respecto a la gestión institucional y el desempeño profesional docente.
- Inexistencia de apoyo financiero para la investigación, por lo que el presente trabajo es autofinanciado.
- Falta de estandarización en los instrumentos de investigación respecto al Coeficiente de Confiabilidad y Coeficiente de Validez acorde a nuestro contexto educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Úria, (2010), desarrolló la tesis: *Estrategias didáctico-organizativas para mejorar la gestión de los centros educativos*, en la Universidad de Málaga de España; en dicho trabajo la autora plantea sobre la motivación del profesorado como condicionante del éxito tomándose en cuenta: La motivación puede ser intrínseca, si es en sí misma el móvil para realizar una tarea porque nos causa satisfacción o nos despierta nuestro interés. También puede ser extrínseca cuando se mueve hacia la consecución de algo por las ventajas que nos pueda reportar en este caso el móvil sería ajeno al interés de la acción que se realiza.

Nieves, (2007), sustentó la investigación: *Desempeño laboral y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" en Venezuela*, estableció la relación existente entre el Desempeño laboral y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por fijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el período escolar (1994-1995). Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte

transversal o transeccional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas Escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores por él investigador, al igual que sus niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad. Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad e inferencia. Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes.

Caballero, (2013), sustentó la investigación: *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*; en la Universidad Autónoma de Nuevo León. En dicho estudio el autor concluye afirmando que las óptimas condiciones físicas del centro de trabajo son un incentivo para estimular la productividad en los empleados, siendo este un factor motivarte para un buen desempeño laboral. De igual manera concluye que; la ascendencia de puestos en el escalafón es un incentivo para estimular la productividad de los empleados, por lo cual el docente lo considera irrelevante como motivante para su buen desempeño laboral, y finalmente concluye que; el deseo de ser reconocido como persona importante o valiosa es un incentivo para elevar la productividad de los empleados.

Pérez, (2012) sustenta en la Universidad de los Andes Mérida (Venezuela) para obtener el grado de doctor en ciencias educacionales. La tesis se titula: *Alternativas para mejorar la calidad de la educación básica en el estado Táchira*, es una investigación de tipo descriptiva-explicativa combinándolo con la investigación documental y de campo. Para la recogida de datos se utilizaron diversos análisis que permitieron conocer que en Venezuela, y particularmente en el Estado Táchira, la

Educación Básica está en crisis, y los datos obtenidos dieron una imagen del sistema educativo, de crisis educacional: planta física deteriorada e improvisada en locales no aptos; carencia de materiales didácticos, hasta la clásica tiza falta en muchas aulas; bajos sueldos y pagados a destiempo que desmotivan e influyen en el desempeño docente, reflejándose en la baja calidad educativa; se imparten clases memorísticas, continuando aún la práctica del apuntismo. Llegó a la siguiente conclusión: *"... que los docentes, ejercen sin tener el título profesional, están muy desmotivados por el bajo sueldo; además el clima laboral y la infraestructura atentan contra su desempeño y autoestima; se privilegia al medio urbano y se margina al rural en el servicio educativo; aceptan pero con cierta resistencia (al cambio) innovaciones como el Proyecto Pedagógico de Plantel y el Proyecto Pedagógico de Aula".*

Samayoa, (2012) realizó la siguiente investigación: *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia; tipo de estudio cuasi experimental, la metodología utilizada es de enfoque mixto (cualitativo, cuantitativo). Es un estudio exploratorio, descriptivo, comparativo (pública, privada); las conclusiones son obtenidas a partir del análisis de los cuestionarios, grupos focales y técnica FODA de los docentes involucrados en éste trabajo de investigación; en este sentido son los siguientes:

- En este estudio se ha comprobado que los docentes de manera general, no se perciben con una alta capacidad emocional, independientemente de su género, edad o experiencia profesional. Sin embargo, se han encontrado algunas diferencias. Con los datos anteriores presentados como resultado del análisis del instrumento TMMS-24 se puede concluir que en lo general con respecto a la percepción emocional las mujeres presentan mejor percepción en ésta muestra de profesores pero sigue observándose un área de oportunidad a desarrollar de 40%, lo mismo sucede en la dimensión de comprensión emocional (33% área de oportunidad) y en

regulación emocional no es significativa la diferencia, Es decir, ambos (hombres y mujeres) se encuentran en iguales condiciones con un área de oportunidad de más del 35%.

- Con respecto al género, se observa cómo las mujeres resultan mejor evaluadas en su capacidad para atender a las emociones. Este dato coincide con resultados anteriores que han evaluado la inteligencia emocional percibida (Fernández-Berrocal, Ramos y Extremera, 2001; Hernández y Palomera, 2004) al igual que en otro trabajo evaluado por medio de un test de ejecución (Brackett y Mayer, 2003; Mayer, Caruso y Salovey, 1999). Es probable que estas diferencias se deban al tipo de educación y patrones culturales. Posiblemente la explicación de estas diferencias se relacione con la adquisición de los roles de género mediante el proceso de socialización, que produce la internalización de las estructuras sociocognitivas prosociales.

- En cuanto a los varones los que laboran en escuela pública presentan mejor percepción con un área de oportunidad del 40%, la comprensión es mejor evaluada en los profesores de escuela pública y en la dimensión de regulación no es significativa la diferencia, aunque resulta un poco mejor en la escuela privada con un área de oportunidad en ambas de alrededor del 12%. Nuevamente aparece mejor evaluada la escuela privada, probablemente como mencionamos con anterioridad, los profesores de escuela privada por el tipo de entidad en la que laboran, ésta ponga mayor interés en el aspecto emocional que la escuela pública.

- Por último, en cuanto a su formación como profesor los hombres que no cursaron la Normal Superior presentan en ésta muestra mejor percepción emocional. En comprensión emocional los normalistas la presentan ligeramente mejor y en regulación los que no se prepararon como profesores (no normalistas) también están un poco mejor evaluados en ésta dimensión, con un área de oportunidad a

desarrollar de más del 20%. De manera general podemos revelar que el haber cursado estudios profesionales específicos para ser docente no asegura estar “capacitado” como profesor en la esfera emocional ya que de acuerdo a los planes y programas de estudio que se cursan en la Normal Superior son deficientes en lo que respecta al desarrollo de habilidades socio afectivas (SEC).

Flores, (2008) realizó la siguiente investigación: *Competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente;* en la Universidad Complutense de Madrid; tipo de estudio es empírica y descriptiva, el diseño es de tipo empírico (no experimental). Sus principal conclusión fue: La investigación realizada permitió por un lado cumplir con los objetivos, comprobar la hipótesis y responder a las preguntas planteadas, por otro lado en la práctica fue un ejercicio que realizó cada docente que respondió el instrumento para responderse a sí mismo las cuatro preguntas que sustentan el modelo de evaluación docente presentado en este estudio y que a la vez deben sustentar la reflexión sistemática que debe realizar el profesor de su práctica pedagógica, estas preguntas son: ¿Qué es necesario saber?, ¿Qué es necesario saber hacer? , ¿Cuán bien se debe hacer? y ¿Cuán bien lo estoy haciendo?, para el investigador, solamente este simple y complejo ejercicio a la vez realizado por los docentes de 1º a 8º básico de las escuelas municipalizadas de Viña del Mar, le permitió instalar en muchos de ellos el ejercicio del cuestionamiento de su práctica y en algunos casos la instalación en la escuela de este desafío profesional y como un ejercicio de evaluación por parte de los directivos de estas escuelas de las competencias que los profesores de 1º a 4º Básico movilizan en su desempeño profesional docente. Y finalmente la investigación realizada, da la oportunidad para que los equipos directivos de los centros educativos, cuente con un instrumento para evaluar el desempeño profesional docente en forma sistemática.

2.1.2. A nivel nacional:

Bedoya, (2013) presenta la tesis de grado: *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Maestría Mención Gestión Empresarial. Se concluye con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas.

Quineche, (2008) realizó la investigación: *Gestión Educativa del Director y Calidad del Aprendizaje de las Alumnas de Nivel Primario de la I.E. Nº 20335 "Nuestra Señora del Carmen" de la UGEL Nº 09 de Distrito de Huaura, año 2008*, en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Perú; investigación no experimental de tipo sustantivo La presente investigación, puede ser tipificada como sustantiva y descriptiva – explicativa. Es descriptiva, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto; y es explicativa en la medida que se analizan las causas y efectos de la relación entre variables.

Carrasco, (2012) sustenta en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Tesis: *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*; es una investigación correlacional, donde para la recogida de datos se aplica cuestionarios con tablas y cuadros estadísticos cuya muestra principal es la escuela académico profesional de educación básica dual -especialidad de ciencias sociales. En sus conclusiones manifiesta: *Como resultado de todo el trabajo de investigación concluimos que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho- 2002, y su índice de correlación es de 73,1% lo que significa que es una relación alta*

directa y positiva. Los detalles de la relación se explican en el sentido de que se han obtenido como puntaje de Gestión Educativa una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a "regular", y como promedio de Calidad de Formación Profesional una nota de 13,65 que en su escala valorativa equivale a "regular", es decir, existe una relación alta y significativa entre una Gestión Educativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel también regular con una correlación de 73,1%".

Guabloche, (2007) desarrolló la tesis: *La gestión escolar a través de la historia profesional de una directora de escuela pública en Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. Es una investigación cualitativa, de carácter exploratorio y de corte inductivo. El método seleccionado fue la historia de vida con el propósito aproximarse al tema de la gestión escolar a través de la exploración de los aspectos subjetivos involucrados en ella, a la luz del relato que hace una directora de escuela pública en Lima Metropolitana sobre su experiencia profesional en el período de 1995-2002. En una de sus conclusiones expresa: *"Fruto de este trabajo hemos podido concluir que la percepción y práctica de nuestra directora de escuela se vieron condicionadas por lo que hemos llamado fuerzas en tensión que marcaron los límites a su gestión y le hicieron revisar la idea que tuvo de la dirección al momento de aspirar a ella, pues implicaba una complejidad mayor a la esperada; así como recurrir al bagaje de experiencias de su historia profesional y a las otras esferas de relaciones de su vida misma, en términos de Goodson y Sikes (2001). También hemos hecho algunas recomendaciones que podrían ser tomadas en cuenta tanto por académicos cuanto por gestores de política educativa*.

Monje, (2007) tesis presentada a la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional del Altiplano titulado: *Influencia de la gestión institucional y administrativa en los resultados de la Desempeño*

profesional en las instituciones educativas secundarias de la UGEL El Collao-Ilave, el autor constata que los niveles de aprendizaje de la mayoría de los estudiantes es deficiente. Por otro lado, se observa que la gestión institucional y administrativa que deben garantizar una buena Desempeño profesional. Por ello, se plantea el problema de la siguiente manera: ¿Influyen directamente la gestión institucional y la gestión administrativa en los resultados de la Desempeño profesional? Frente a este problema se asume como hipótesis que la gestión institucional y administrativa son deficientes y esta situación es la que influye directamente en los resultados de la Desempeño profesional. La muestra de investigación es de 11 Instituciones Educativas Secundarias de 64 la técnica que utilizó para la recolección de datos fue la Encuesta, finalmente se arriba a la conclusión: *De que la gestión institucional y administrativa son deficientes en la mayoría de las Instituciones Educativas y en estas instituciones también la Desempeño profesional es deficiente. (Monje J. R. Tesis UNA Puno. 2007).*

Mansilla, (2007) realizó la investigación de: *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la Institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima – Perú.* en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú; investigación no experimental de tipo longitudinal panel mixto, este procedimiento se realiza teniendo en cuenta la metodología asumida, acorde al tipo de investigación basada en la opinión de los autores Kerlinger y Hernández. En la prueba de hipótesis, los estadísticos la Moda, el Promedio y la prueba de Kruskall Wallis, permite determinar la relación de variables. El diseño se basa en el modelo de dirección eficaz centrado en comprobar la influencia de las variables independientes: Estilo directivo, Liderazgo como se comprenderá desde todo punto de vista, este maremágnum de antecedentes ayudan a comprender mejor la realidad educativa y sobre todo esencialmente precisar de mejor manera el presente estudio en nuestro entorno, además considerar el tipo y diseño de investigación que aún no ha sido investigado.

Palomino, (2012) realizó la investigación: *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres;* en la Universidad Mayor de San Marcos. Su diseño corresponde al descriptivo Correlacional y explicativo de base no experimental y en él se concluye que:

- Existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes.
- Entre las “Estrategias didácticas” y “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva y moderada (rs=0.507; p=0.008) lo que implica que a mayor estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.
- Grado de dominio de los contenidos que imparte, la calidad de su comunicación verbal y no verbal, la contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas, la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica, influye significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Pues los resultados de “Capacidades pedagógicas” y el “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva y moderada (rs=0.395; p=0.038). Se Afirma que las capacidades pedagógicas y el “Aprendizaje de los estudiantes” tiene una correlación es positiva y moderada (rs=0.395; p=0.038).
- Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando con un excelente

rendimiento académico del joven universitario de los estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres.

Cárdenas, (2012) realizó la investigación: *La experiencia de procalidad en el perfeccionamiento docente: desarrollo personal y la reflexión crítica como elementos para mejorar la labor de los profesores;* en la Universidad Pontificia Católica del Perú. La investigación es cualitativa de tipo exploratorio y descriptivo, sus conclusiones fueron:

- Todos los profesores entrevistados reconocen la importancia del desarrollo personal del profesor en el ejercicio la labor educativa, y consideran oportuno que ello se fomente en la formación y perfeccionamiento de los profesores del país. En ese sentido, mencionan que un profesor con cualidades de madurez personal más desarrollado, va a desempeñarse mejor en las aulas y va a afrontar de un mejor modo los diversos retos que se le presenten. Tanto los docentes que participaron de la experiencia de PROCALIDAD como aquellos que no lo hicieron tienen percepciones semejantes sobre los aspectos que este programa considera claves en la mejora de la labor docente y motivación de profesores.
- En general, se ve la necesidad de impulsar iniciativas o programas que tengan como objetivo el desarrollo personal de los profesores. Todos los profesores manifestaron respuestas positivas ante las preguntas que pedían su opinión sobre el desarrollo de programas para fortalecer el liderazgo, la autoestima o las habilidades sociales del profesor. Tanto los profesores que participaron de la experiencia de PROCALIDAD como aquellos que no lo hicieron, tienen muchos deseos de que se organicen programas que les ayuden en su desarrollo personal, paralelo al desarrollo de sus capacidades cognitivas y técnicas. A nivel general, los profesores señalan que sería propicio que se promuevan jornadas de discusión donde se traten estos temas y su relación con la labor docente.
- Todos los profesores entrevistados y demás actores tienen la percepción de que al sistema educativo no le preocupa fortalecer el

desarrollo personal de los profesores. Tanto los docentes que participaron de la experiencia de PROCALIDAD como aquellos que no lo hicieron, perciben que no se quiere ver las dificultades y problemas que afronta el profesor en su quehacer diario. Los expertos agregan, que parece que hubiera una falta de interés e incapacidad para trabajar este tema en beneficio de los profesores, y afirman que el sistema educativo piensa en el profesor como una pieza instrumental, como un objeto que no siente, ni piensa. En ese sentido, sería acertado formular políticas que velen por el desarrollo personal del profesor.

2.1.3. A nivel local

Vargas, (2017) realizó la tesis: *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 65003, Pucallpa - 2016;* en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali. La formación académica y la gestión educativa vienen a ser los pilares del sistema educativo peruano, de ahí que nuestro problema de investigación dice: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 65003 de Pucallpa en el año 2016? El objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65003 de Pucallpa en el año 2016. Y la Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65003 de Pucallpa en el año 2016. La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo - correlacional. La muestra fue tomada censalmente y estuvo conformada por 54 docentes. Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva (media, desviación estándar) e inferencial y para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba “rho” de Spearman y la “t” de Student, el que nos permitió deducir que existe una correlación directa y significativa (rho=0,609), con lo que concluimos afirmando que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente

en la Institución Educativa N° 65003 de Pucallpa en el año 2016.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión Institucional

Para abordar el complejo tema de la gestión institucional se sugiere un recorrido por distintos conceptos que suelen obstaculizar la comprensión de uno de los actos fundamentales de la educación.

Desde la perspectiva propuesta, es preciso distinguir la gestión educativa de la gestión institucional para ubicar, a través de una breve caracterización, los modelos de planificación escolar vigentes en el Perú en las últimas décadas.

En este marco se hará posible analizar el lugar que tiene la planificación en las perspectivas actuales de gestión institucional para, finalmente, hacer referencia a una de las herramientas clave de la gestión de instituciones educativas: el Proyecto Educativo Institucional.

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define según Suarez (1998) como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión institucional. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los

de gestión institucional son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Las medidas relativas a la gestión institucional corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución educativa singular y su comunidad educativa de referencia.

Toda medida de gestión supone un componente político, en la medida en que tiende a la concreción de una intencionalidad. Cuando el ámbito de aplicación es la institución educativa (CETPRO), el interés de la acción es obtener determinados resultados pedagógicos a través de lo que suele entenderse por actividad educativa, llevada a cabo por cada comunidad educativa particular. Por este motivo, tal como señala Aguerrondo (2010), todos los miembros de la institución educativa implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución, cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, etc.

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución educativa hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como

sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión.

En la gestión institucional, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción. Tales acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan.

Las denominadas metodologías de planificación comenzaron a tener un gran desarrollo desde la década del 60, tanto en el nivel nacional como en el institucional. A partir de 1960 y hasta 1970, aproximadamente, imperó el hoy llamado **modelo clásico o normativo de planificación**. Este modelo se basaba en un esquema racional cuya metodología incluía el desarrollo de sucesivas etapas de acción:

- La fijación de objetivos, para saber qué era lo que se quería lograr;
- La realización de un diagnóstico, de modo tal de conocer los problemas existentes;
- El diseño y la programación de las acciones a ejecutar;
- La ejecución de acciones tendientes a modificar la realidad conocida;
- La evaluación del impacto que dichas acciones podrían tener.

A partir de la década del 70, el modelo normativo de planificación entró en crisis, ya que resultó poco adecuado para enfrentar las incertidumbres, los imprevistos y las peculiaridades propios de la práctica pedagógica y presentes en toda institución educativa. En muchísimos casos, las

planificaciones realizadas por las autoridades no pudieron concretarse debido a su dificultad para ajustarse a los cambios o conflictos no previstos.

Esta situación originó la necesidad de pensar otras formas de planificación que auxiliaran la gestión educativa proporcionando estrategias adecuadas que dieran soluciones concretas a los problemas específicos de las instituciones en particular. Así, comenzó a gestionarse el modelo de planificación estratégico-situacional, que actualmente es promovido desde diversos ámbitos académicos y políticos.

La principal diferencia que el modelo de planificación estratégica tiene con el anterior es que apunta a pensar acciones basadas en la realidad de cada institución en particular, en un momento dado, dando prioridad a aquellas acciones, medidas o directrices de acuerdo con la importancia asignada a los problemas presentes. Ya no se trata de resolver todo a la vez y no se pretenden soluciones globales. Por el contrario, se intenta fijar una estrategia que enfoque varias prioridades y que promueva avances continuos, aunque pequeños.

De todos modos, en este modelo resulta también necesario fijar ciertas situaciones "ideales" que funcionen como objetivos o metas y que generen la toma de decisiones. Pero si bien estos ideales guían las acciones ejecutadas por la conducción, el énfasis está puesto en la realidad concreta de cada institución, en sus ritmos y rutinas, que son los que definen la identidad de cada establecimiento.

No obstante, habrá que tener en cuenta que promover el planeamiento estratégico-situacional en un plano mayor que el escolar en los niveles centrales del gobierno de un sistema educativo, acarrea el riesgo de perder la visión del conjunto del sistema, que era una de las mayores virtudes de los diagnósticos propios del modelo clásico de planificación. El diagnóstico de un sistema educativo en su conjunto (en el nivel nacional, provincial o municipal) permite obtener una especie de mapa de la oferta del sistema que facilita a la autoridad política tomar medidas que compensen situaciones de desigualdad educativa donde éstas fueran detectadas.

En el marco del modelo de planificación estratégico-situacional en materia educativa, actualmente se entiende que la gestión institucional debe promover la transformación de la realidad institucional, de modo de mejorar las condiciones de enseñanza y aprendizaje. En este contexto se crea un instrumento de gestión capaz de contemplar y dar respuesta a las distintas situaciones de la vida cotidiana de las escuelas: el Proyecto Educativo Institucional.

Esta herramienta esencial de la gestión institucional incluye objetivos, valores, metas e intenciones fijados de acuerdo con los medios y recursos de la institución, a partir de su contexto particular y único. Así, todo Proyecto Educativo Institucional se halla influenciado por la situación específica de la zona, el municipio o la provincia, e incluso por el lugar que éstos ocupan en la nación.

El Proyecto Educativo Institucional puede definirse como un "contrato" que compromete y vincula a los miembros de una institución con un objetivo o fin en común. Debe ser pensado como el resultado del consenso surgido entre los miembros de una institución en función de un análisis de los datos e información existentes en el establecimiento, que dé cuenta de las necesidades y expectativas vigentes. El resultado de este trabajo inicial de relevamiento, análisis y discusión será la elaboración de un documento que contenga un conjunto de acciones vinculadas entre sí, que apunten a fomentar el cambio institucional. En todos los casos, se pretende alcanzar una situación ideal a partir de la ejecución de las acciones implicadas en el Proyecto Educativo Institucional, tomando como punto de partida la realidad institucional existente.

En el modelo tradicional, el rol de los miembros de cada institución educativa consistió en ejecutar con cierta racionalidad lo diseñado en otras instancias ajenas a la institución. En cambio, una de las condiciones para que todo Proyecto Educativo Institucional se constituya en una verdadera herramienta de la gestión educativa es que en su definición tengan una activa participación los miembros de los CETPROs, que asumirán esa tarea como un esfuerzo sistemático para pensar, en función de las características

existentes, el tipo de institución que se quiere lograr a partir del trabajo colectivo.

2.2.2. El Desempeño Profesional Docente

Esta segunda variable lo vamos a ver desde el punto de vista del Marco de Buen Desempeño Docente. Esta variable se basa en una visión de docencia para el país. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2017: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa. Ministerio de Educación (2012).

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Los propósitos del Marco de Buen Desempeño Docente según el Ministerio de Educación (2012) son los siguientes:

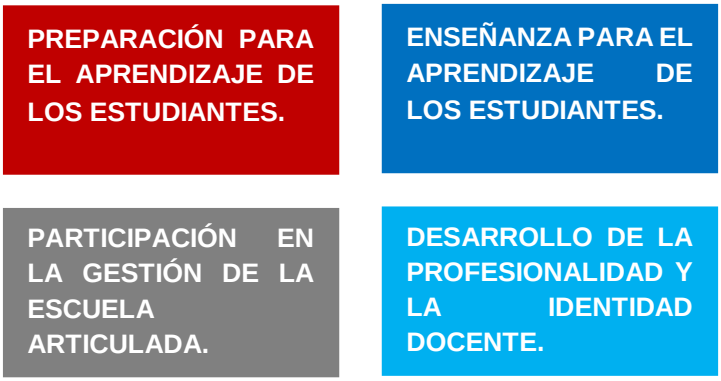
- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

En este sentido; el Marco de Buen Desempeño Docente tiene como propósito apoyar las políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2017: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa (MINEDU, 2012).

En cuanto a los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente, se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad ver siguiente cuadro. Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales, y cognitivas de sus estudiantes; el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares; así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de

la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

En cuanto a las nueve competencias del Marco de Buen Desempeño Docente:

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad.

En el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) se define a la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la

resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella.

Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético.

La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. En este sentido el MBDD contempla nueve competencias que a continuación se pasará a describir, teniendo en cuenta que estas competencias se encuentran dentro de uno de los 4 dominios.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad.

Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

En cuanto a los desempeños del Marco de Buen Desempeño Docente:

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados Ver siguiente gráfico.

ACTUACIÓN	RESPONSABILIDAD	RESULTADOS
Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido.	Referencia a las funciones generales de la profesión.	Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

MINEDU (2012), para efectos del MBDD, los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

En conclusión, desempeño en el MBDD es el comportamiento observable en el docente que puede ser descrito y/o medido en el ejercicio de sus funciones de su profesión, a través de la obtención de resultados generales y específicos (estudiantes y comunidad)

En ese sentido en el MBDD se describen 40 desempeños, lo cuales pertenecen a una competencia específica y ésta a su vez pertenece a un determinado dominio; el mismo que se adjunta en los anexos.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Académicos**. Todo el personal encargado directamente del proceso enseñanza aprendizaje y de la investigación. Incluye a profesores, jefes de práctica, asistentes de docencia e investigación. Profesor universitario, catedrático.
- **Acreditación**. Proceso de evaluación que exige la superación de criterios y estándares de calidad previamente establecidos, en las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y en los centros que imparten enseñanzas de acuerdo a sistemas educativos extranjeros.

- **Autoevaluación**. Proceso de reflexión y evaluación llevado a cabo por un comité formado por miembros de la unidad evaluada, que realiza el informe de auto evaluación, por lo que incluirá una propuesta de modificaciones y mejora de la mitología, que afectará tanto a los criterios, a los indicadores de medida como a las propuesta de estándares de calidad.
- **Autorregulación.** Proceso sustentada en la auto evaluación permanente institucional, orientado al mejoramiento continuo de la calidad.
- **Desempeño profesional docente**. Los desempeños profesionales docentes son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.
- **Diagnóstico estratégico.** Análisis de las fortalezas y debilidades internas de la institución, así como las amenazas y oportunidades que enfrentan la institución en su entorno.
- **Efectividad.** Lograr la eficacia y la eficiencia simultáneamente para generar excedente que permitan el crecimiento de la organización y de las personas que lo componen. Asegurar que los aprendizajes obtenidos sean útiles, valiosos para el aprendizaje y desarrollo futuro individual y colectivamente.
- **Eficiencia.** Utilización óptima de los recursos, humanos y materiales, para alcanzar el mayor grado de eficacia en el mínimo tiempo y con el mismo costo. Asegurar que los resultados educativos se obtengan con el menor y más racional inversión de esfuerzo, tiempo y recursos.
- **Evaluación.** Conjunto de acciones que se ejecutan para medir desempeños de acuerdo a los parámetros preestablecidos, que

conducen a resultados expresados a través de indicadores y sirven para la toma de decisiones en los procesos de mejoramiento continuo.

- **Gestión educativa.** Se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y administración.
- **Gestión institucional**. Aplicación de los métodos de planificación, administración y evaluación organizacional, en las diversas instancias de flujo de información y toma de decisiones, en el ámbito administrativo de las universidades. Es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a partir de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos mediante los planes operativos o de funcionamiento anuales.
- **Gestión.** Es la ejecución, el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas.
- **Modelo**. Es la representación simplificada de una realidad mediante un sistema de relaciones lógicas, matemáticas o lógico-matemáticas. Dentro de la teoría de sistemas, un modelo se define más concretamente como un conjunto de relaciones matemáticas cuyas respuestas a las entradas que se producen son aproximadamente las del sistema real.

2.4. Bases epistémicos

Si bien es cierto, en el ámbito mundial el sistema educativo se enfrenta a profundas transformaciones debido a las variadas presiones que ejercen la era de las comunicaciones y de la información, la globalización y los actores del proceso educativo en la construcción del conocimiento.

En el Perú no escapa a esta influencia veloz del conocimiento y es por esto que en el currículo oficial se plantean nuevas alternativas educativas que estén en armonía con el desarrollo científico y tecnológico de las grandes naciones. La educación técnica productiva constituye un pilar

fundamental en la población económicamente activa de nuestra ciudadanía en general; cuya finalidad principal es formar y capacitar los recursos humanos necesarios para el progreso del país.

Por estas razones, la gestión institucional, ha de concertar esfuerzos en pro de una misión institucional de excelencia y calidad en el recurso humano que forma. Empero, la realidad es otra, pues basta con darse cuenta de las distintas informaciones impresas, radiales y televisivas que manifiestan las fallas graves que afectan la formación integral del estudiante en el sistema educativo peruano.

2.5. Bases antropológicas (Opcional)

La educación es la interacción humana en la cual, sobre la base de un potencial biológico, seres humanos con la mediación de otros, se apropian la cultura que los constituye en la clase peculiar de ser humano que son, tanto en el sentido colectivo como en el personal, para crear su propia versión particular de la misma, que es su personalidad.

Esa apropiación-mediatización genera las competencias humanas (significados, destrezas, actitudes) que se requieren en esa particular colectividad para ser miembro de ella y reproducirla en su estructura, fines y "buen" funcionamiento y transformarla a tono con los cambios que se producen en el entorno natural y cultural.

La existencia y buen funcionamiento de la sociedad (estado de salud) está en directa relación con la educación. Decimos que la educación es de "calidad" cuando persigue ciertos fines sociales que estimamos valiosos y los logra de manera creativa, eficiente y efectiva. La calidad de la educación es relativa a los valores y fines sociales a los que sirve.

Existe en nuestra América una larga tradición que configura los elementos principales de lo que podríamos llamar una pedagogía latinoamericana. En esta pedagogía reconocemos tres fines que la definen. Primero la educación como instrumento de liberación política y social. Segundo, la formación integral del ser humano como meta y contribución de la escuela a dicha liberación.

Tercero, el desarrollo de la razón o el pensamiento como tarea central de la escuela que busca promover el desarrollo humano y la liberación. La estrategia principal para el logro de estas finalidades es la creación de un plan de estudios o currículo, que fomente el desarrollo humano integral del educando.

Desde la perspectiva de esta pedagogía latinoamericana, una educación de calidad es aquella que crea los medios, el sistema, los procesos, las estrategias educativas para fomentar de modo reflexivo, creativo, crítico, eficiente y efectivo la liberación humana, tanto en el sentido ético como político, es decir, el desarrollo humano integral.

Durante los pasados años hemos trabajado, tanto en Puerto Rico como en República Dominicana, Cuba y México, en el desarrollo de una propuesta curricular que intenta dar continuidad y actualización a esta agenda de la pedagogía latinoamericana. En esta presentación exponemos los fundamentos, estructura y elementos de dicha propuesta.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

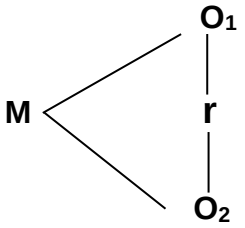
Según Oseda, (2008, p.117), “El tipo de estudio de la presente investigación es básica porque no persigue fines de aplicación directos e inmediatos”.

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño de la investigación fue el no experimental, específicamente el correlacional.

Según Sánchez, (1998, p.79), “La investigación correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O_1 = Observación de la variable 1.
O_2 = Observación de la variable 2.
r = Correlación entre dichas variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1 La Población:

Según Oseda, (2008, p.120) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”.

En el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa - 2017.

3.3.2 Muestra:

El mismo Oseda, (2008, p.122) menciona que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

Como la población es relativamente pequeña, se trabajó con un muestreo censal con el total de la población, es decir los mismos 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa – 2017.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen, trascripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre la gestión institucional.	La descripción de los niveles de gestión institucional en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre la calidad del desempeño profesional docente.	La descripción de los niveles de desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Se utilizó el programa SPSS v.23 para calcular los siguientes estadígrafos:

- Tablas de distribución de frecuencia.
- Gráficos estadísticos
- Coeficiente de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

4.1.1. Resultados de la variable 1: Gestión institucional

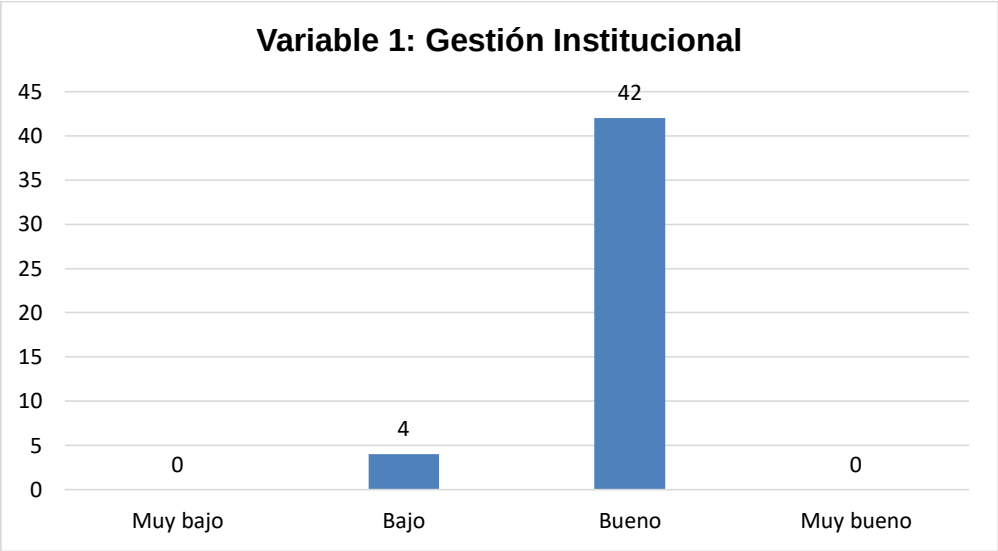
Veamos en primer lugar la variable 1 gestión institucional aplicada a los 46 docentes de la muestra en estudio:

Tabla N° 01

Variable 1: Gestión Institucional		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	4	8.70
Bueno	42	91.30
Muy bueno	0	0.00
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 01



Fuente: Tabla N° 01

De la tabla N° 01 y figura N° 01 se puede apreciar que en la variable 1, denominada “Gestión institucional” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 42 casos representando el 91,30%. Asimismo, se tuvo en el nivel bajo con 4 casos, representando este el 8,70%.

A manera de síntesis el nivel predominante en la variable Gestión institucional bajo la percepción de los docentes de la institución educativa (CETPRO) de la muestra de estudio fue el favorable, el cual relativamente nos dice que el trabajo realizado en la institución educativa es bueno.

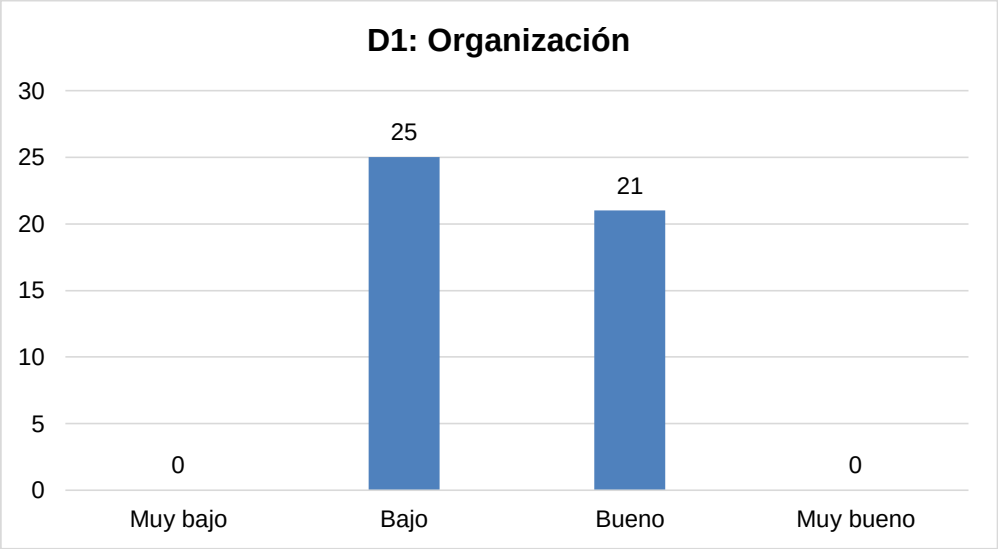
Ahora apreciemos las dimensiones de la variable en estudio:

Tabla N° 02

D1: Organización		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	25	54.35
Bueno	21	45.65
Muy bueno	0	0.00
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 02



Fuente: Tabla N° 02.

De la tabla N° 02 y figura N° 02 se puede apreciar que en la dimensión 1 de la variable 1, denominada “Organización” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bajo, con 25 casos representando el 54,35%. Asimismo, se tuvo el nivel bueno con 21 casos, representando este el 45,65%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta primera dimensión fue el no bueno, es decir el nivel bajo, el cual relativamente también nos dice que el trabajo realizado en la organización no es del todo bueno y se debe mejorar.

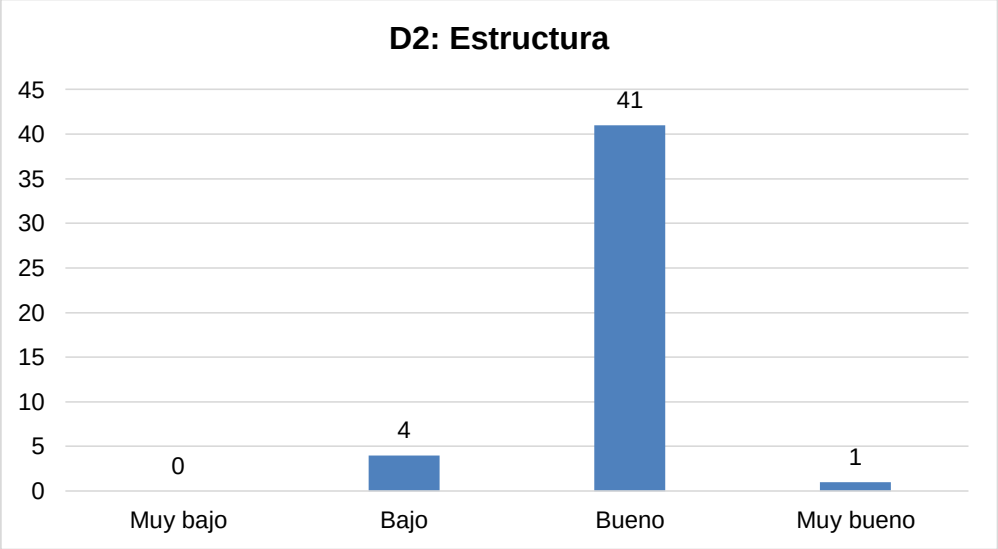
Ahora veamos la siguiente dimensión:

Tabla N° 03

D2: Estructura		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	4	8.70
Bueno	41	89.13
Muy bueno	1	2.17
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 3



Fuente: Tabla N° 03.

De la tabla N° 03 y figura N° 03 se puede apreciar que en la dimensión 2 de la variable 1, denominada “estructura” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno con 41 casos representando el 89,13%. Asimismo, se tuvo el nivel bajo 4 casos, representando este el 8,70%, seguido del nivel muy bueno con 1 caso también siendo este el 2,17%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta segunda dimensión fue el bueno, el cual

relativamente también es favorable y que la estructura del CETPRO es bueno.

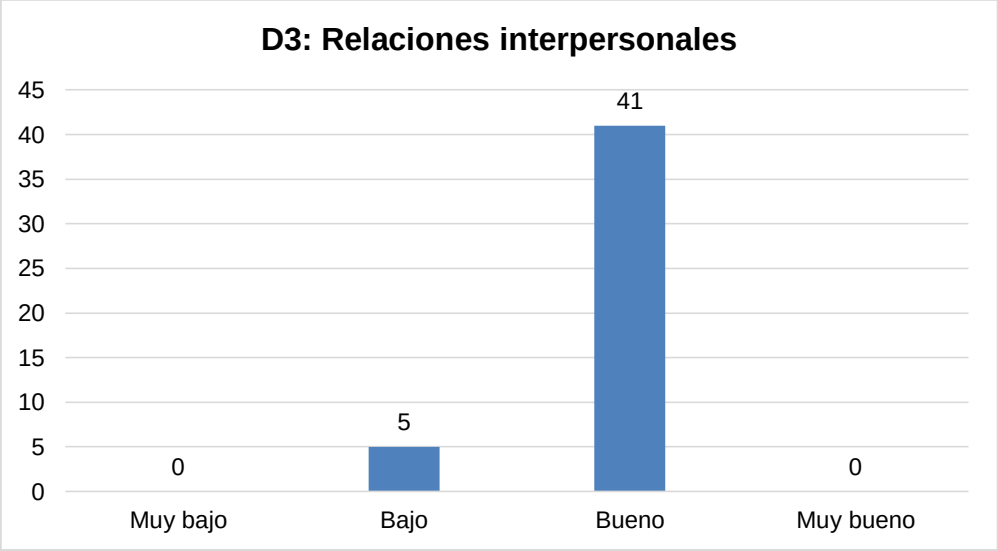
Ahora veamos la siguiente dimensión:

Tabla N° 04

D3: Relaciones interpersonales		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	5	10.87
Bueno	41	89.13
Muy bueno	0	0.00
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 04



Fuente: Tabla N° 04.

De la tabla N° 04 y figura N° 04 se puede apreciar que en la dimensión 3 de la variable 1, denominada “relaciones interpersonales” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 41 casos representando el 89,13%. Asimismo, se tuvo el nivel bajo 5 casos, representando este el

10,87%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta tercera dimensión fue también el bueno, el cual relativamente también nos dice que el trabajo realizado en la Institución Educativa es bueno y se debe mejorar las relaciones interpersonales.

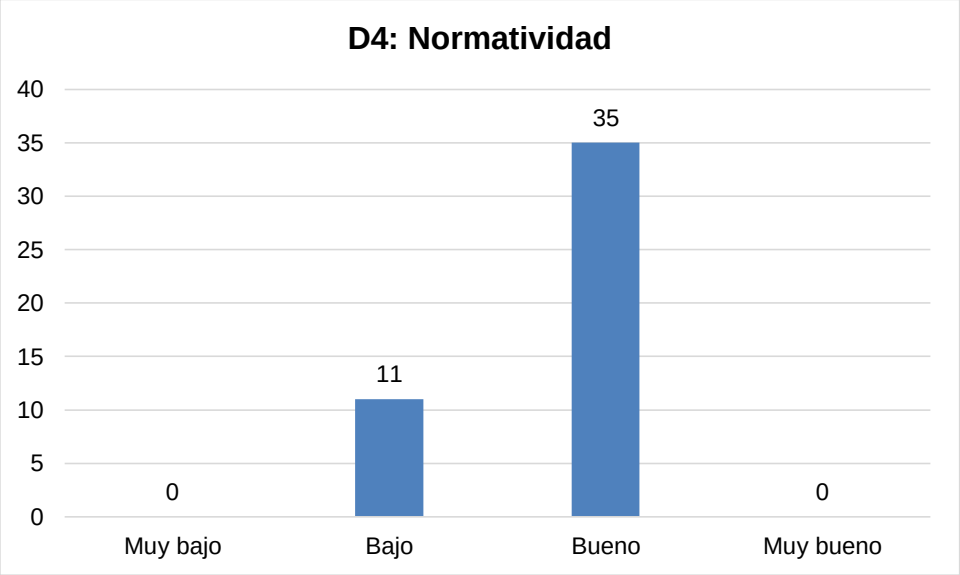
Ahora veamos la cuarta y última dimensión:

Tabla N° 05

D4: Normatividad		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	11	23.91
Bueno	35	76.09
Muy bueno	0	0.00
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 05



Fuente: Tabla N° 05.

De la tabla N° 05 y figura N° 05 se puede apreciar que en la dimensión 4 de la variable 1, denominada “Normatividad” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el

cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 35 casos representando el 76,09%. Asimismo, se tuvo el nivel bajo a 11 casos, representando este el 23,91%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta cuarta y última dimensión fue también el favorable, el cual relativamente también nos dice que el trabajo realizado en la Institución Educativa es bueno y se debe aplicar mejor la normatividad vigente en el trabajo del CETPRO.

4.1.2. Resultados de la variable 2: Desempeño profesional

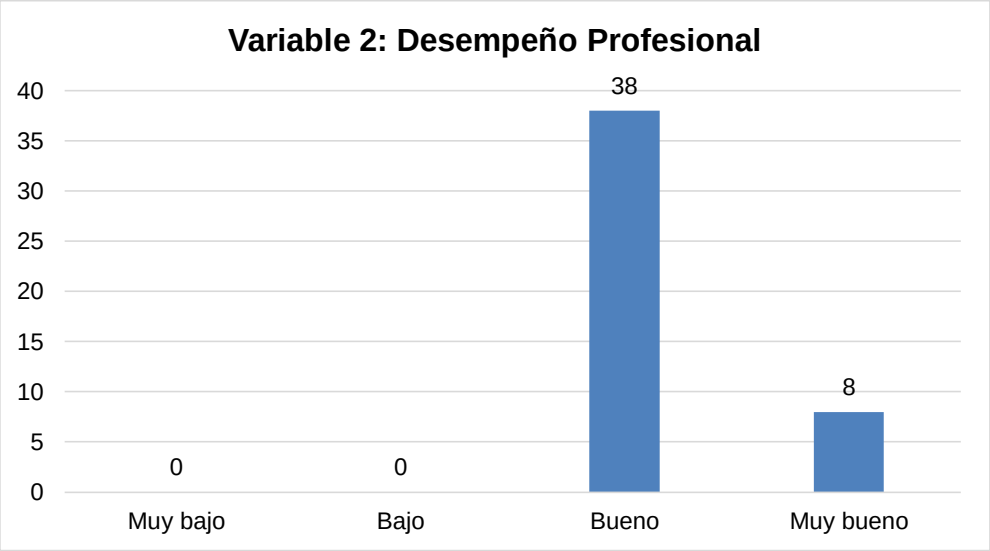
Veamos en ahora la variable 2: Desempeño profesional de los docentes aplicada a los 46 docentes de la muestra en estudio:

Tabla N° 06

Variable 2: Desempeño Profesional		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Bueno	38	82.61
Muy bueno	8	17.39
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 06



Fuente: Tabla N° 06.

De la tabla N° 06 y figura N° 06 se puede apreciar que en la variable 2, denominada “Desempeño profesional” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 38 casos representando el 82,61%. Asimismo, se tuvo en el nivel muy bueno a 8 casos, representando este el 17,39%. A manera de síntesis también se puede afirmar fehacientemente que el nivel predominante fue el favorable en esta segunda variable, el cual nos dice que el desempeño profesional realizado en el CETPRO es bueno en base a la propia percepción de los docentes.

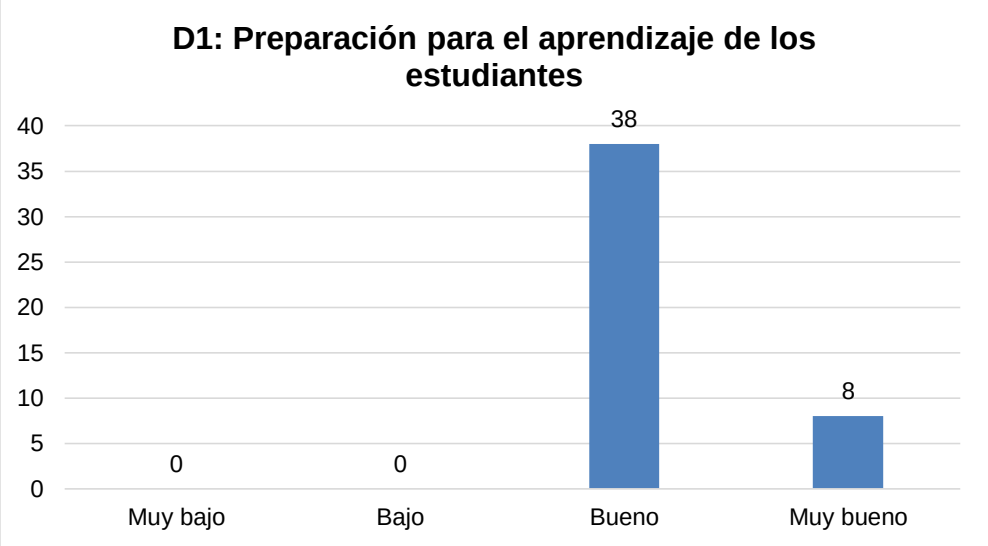
Ahora apreciemos las dimensiones de la variable en estudio:

Tabla N° 07

D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Bueno	38	82.61
Muy bueno	8	17.39
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 07



Fuente: Tabla N° 07.

De la tabla N° 07 y figura N° 07 se puede apreciar que en la dimensión 1 de la variable 2, denominada “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 38 casos representando el 82,61%. Asimismo, se tuvo el nivel muy bueno con 8 casos, representando este el 17,39%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta primera dimensión fue el favorable, el cual también nos dice que el

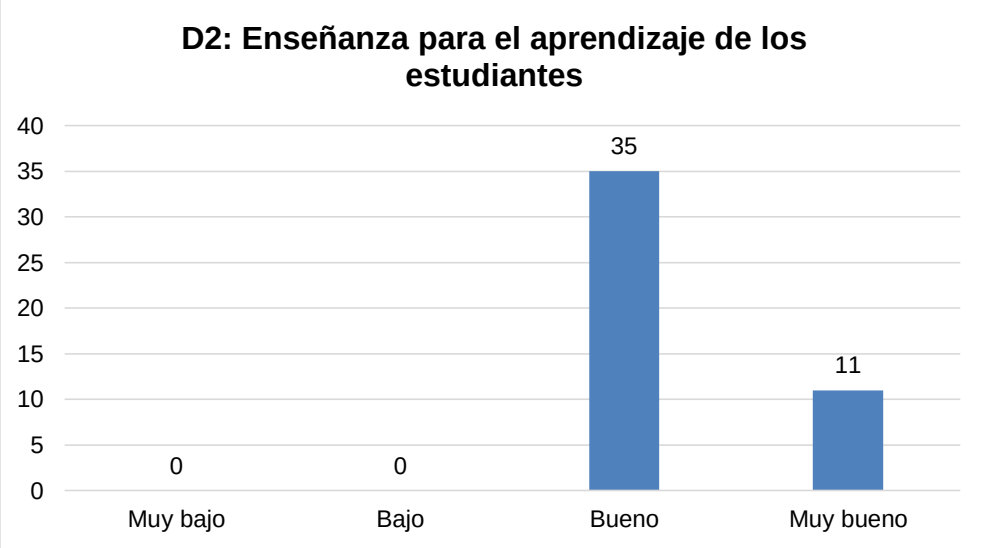
trabajo realizado en el CETPRO es bueno y se debe mejorar, en base a la percepción de los docentes. Ahora veamos la siguiente dimensión:

Tabla N° 08

D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Bueno	35	76.09
Muy bueno	11	23.91
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 08



Fuente: Tabla N° 08.

De la tabla N° 08 y figura N° 08 se puede apreciar que en la dimensión 2 de la variable 2, denominada “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 35 casos representando el 76,09%. Asimismo, se tuvo el nivel muy bueno a 11 casos, representando este el 23,91%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta segunda dimensión fue también el favorable, el cual también nos

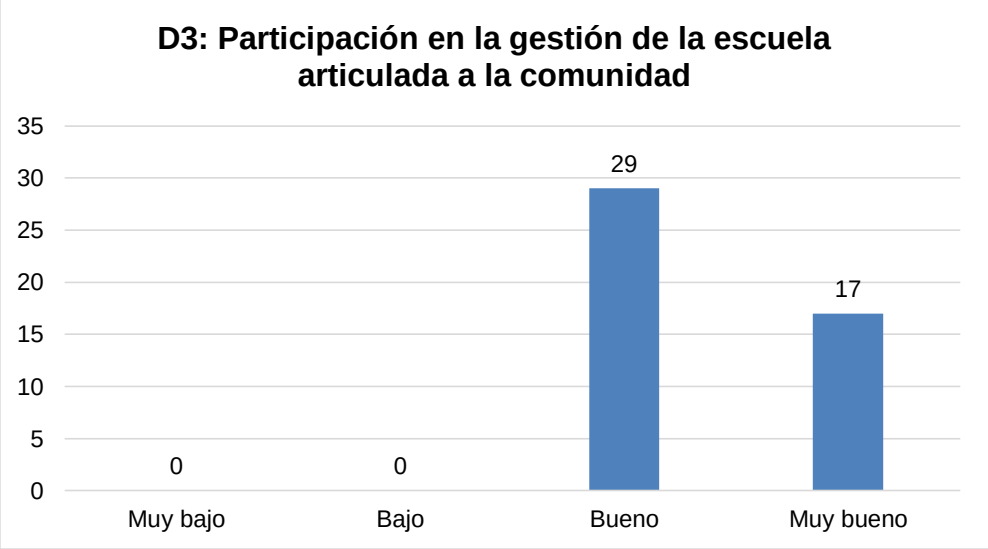
dice que el trabajo realizado en el CETPRO es bueno, en base a la percepción de los mismos docentes. Veamos la tercera dimensión.

Tabla N° 09

D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Bueno	29	63.04
Muy bueno	17	36.96
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 09



Fuente: Tabla N° 09.

De la tabla N° 09 y figura N° 09 se puede apreciar que en la dimensión 3 de la variable 2, denominada “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 29 casos representando el 63,04%. Asimismo, se tuvo en el nivel muy bueno a 17 casos, representando este el 36,96%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta tercera dimensión fue también bueno, el cual también

nos dice que el trabajo realizado por los docentes es bueno, en base a la percepción de los docentes del CETPRO.

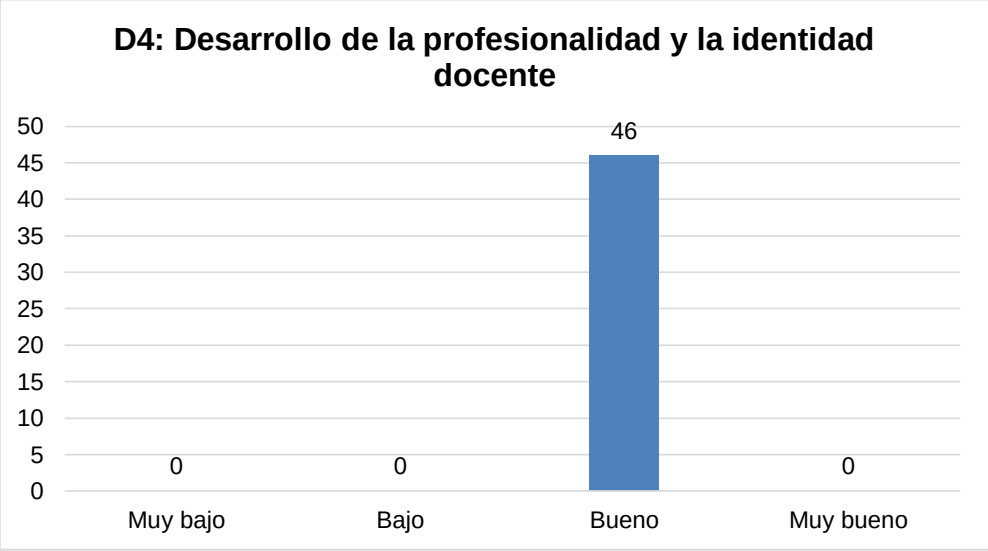
Y finalmente veamos la cuarta y última dimensión de esta segunda variable:

Tabla N° 10

D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
Niveles	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy bajo	0	0.00
Bajo	0	0.00
Bueno	46	100.00
Muy bueno	0	0.00
Total	46	100.00

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Figura N° 10



Fuente: Tabla N° 10.

De la tabla N° 10 y figura N° 10 se puede apreciar que en la dimensión 4 de la variable 2, denominada “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario de encuesta, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con

el 100,00%. A manera de síntesis el nivel predominante en esta cuarta dimensión fue el bueno y se debe mejorar, en base a la percepción de los docentes del CETPRO. Veamos ahora la prueba de hipótesis.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Ahora bien respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “rho” de Spearman, que se define como $r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”

Sx: Desviación típica de “X”

Sy: Desviación típica de “Y”

Sx,y:Covarianza entre “X” y “Y”

Tabla N° 11

Coeficiente de correlación hipótesis general

			Gestión institucional	Desempeño profesional
Spearman	Gestión institucional	Correlation Coefficient	1.000	.825(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	46	46
	Desempeño profesional	Correlation Coefficient	.825(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

“rho” de Spearman = 0,825

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernandez, Fernández y Baptista, 2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,825, éste es considerado como correlación positiva fuerte. Ahora veamos la contrastación de hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0: No existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional en los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017.

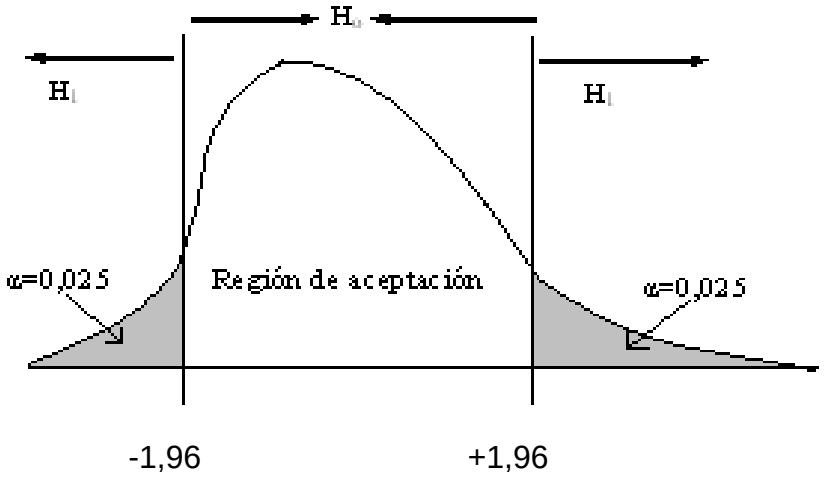
Hipótesis alterna: H_1: Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo

α=0,05.

gl = 46-1 = 45

Valor crítico = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba

N = 46

r = 0,825

d) Decisión estadística:

Puesto que (p–valor: (0,000 < 0,010), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación una directa y significativa fuerte entre la gestión institucional y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017.

4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01:

Tabla N° 12

Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 01

			Organización	Desempeño profesional
Spearman	Organización	Correlation Coefficient	1.000	.814(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	46	46
	Desempeño profesional	Correlation Coefficient	.814(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernandez, et al 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,814, éste es considerado como correlación positiva fuerte. Ahora veamos la contrastación de la primera hipótesis específica.

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 01:

Hipótesis nula: H_o: No existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

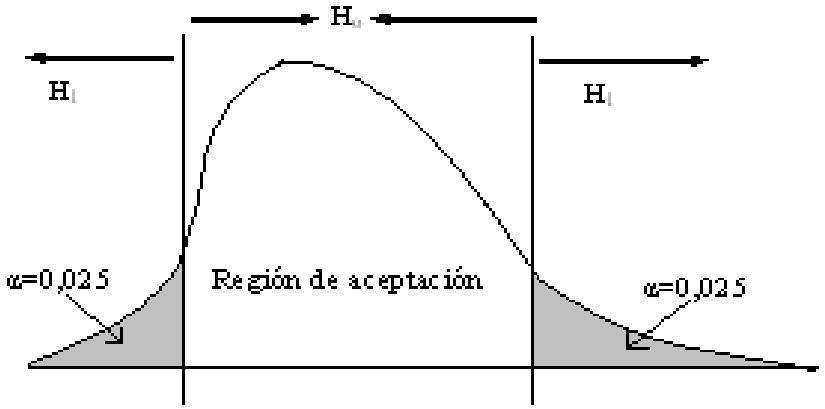
Hipótesis alterna: H_1: Existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

α=0,05 = 5%.

gl = 46-1 = 45

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba:

N = 46

rho = 0,814

d) Decisión estadística:

Puesto que (p-valor: 0,000<0,010), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 1 (Ho) y se acepta la hipótesis alterna específica 1 (Hi).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

Hipótesis específica N° 02:

Tabla N° 13

Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 02

			Estructura	Desempeño profesional
Spearman	Estructura	Correlation Coefficient	1.000	.854(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	46	46
	Desempeño profesional	Correlation Coefficient	.854(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernandez, et al 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,854, éste es considerado como correlación positiva fuerte. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica siguiente.

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 02:

Hipótesis nula: H_o: No existe una relación directa y significativa entre la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

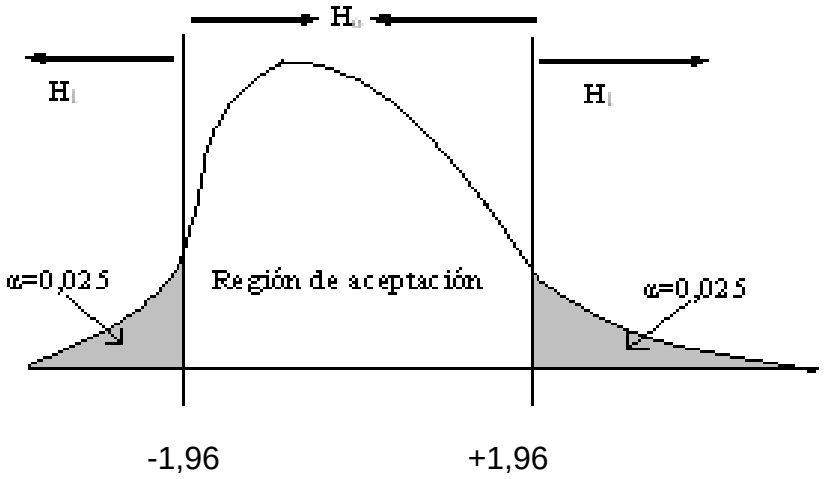
Hipótesis alterna: H_1: Existe una relación directa y significativa entre la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

α=0,05 = 5%.

gl = 46-1 = 45

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba:

N = 46

rho = 0,854

d) Decisión estadística:

Puesto que (p-valor: 0,000<0,010) en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 2 (Ho) y se acepta la hipótesis alterna específica 2 (Hi).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa fuerte entre la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

Hipótesis específica N° 03:

Tabla N° 14

Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 03

			Relaciones interpersonales	Desempeño profesional
Spearman	Relaciones interpersonales	Correlation Coefficient	1.000	.645(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	46	46
	Desempeño profesional	Correlation Coefficient	.645(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernandez, et al 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,645, éste es considerado como correlación positiva media o regular. Ahora veamos la contrastación

de la hipótesis específica siguiente.

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 03:

Hipótesis nula: H_o: No existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

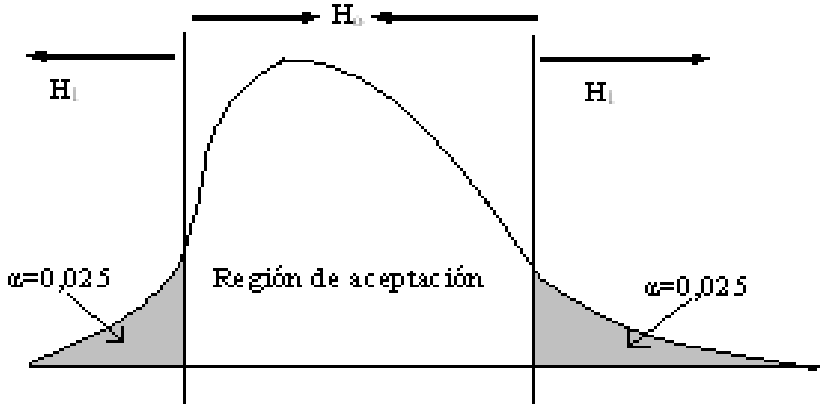
Hipótesis alterna: H_1: Existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

α=0,05 = 5%.

gl = 46-1 = 45

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba:

N = 46

rho = 0,645

d) Decisión estadística:

Puesto que (p-valor: 0,000<0,010) en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 3 (Ho) y se acepta la hipótesis alterna específica 3 (Hi).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa media y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

Hipótesis específica N° 04:

Tabla N° 15

Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 04

			Normatividad	Desempeño profesional
Spearman	Normatividad	Correlation Coefficient	1.000	.648(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	46	46
	Desempeño profesional	Correlation Coefficient	.648(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernandez, et al 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,648, éste es considerado como correlación positiva media o regular. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica siguiente.

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 04:

Hipótesis nula: H_o: No existe una relación directa y significativa entre la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

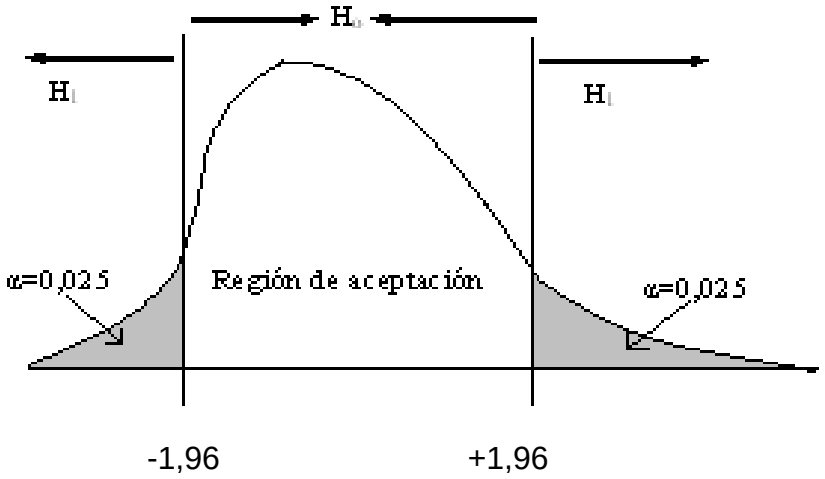
Hipótesis alterna: H_1: Existe una relación directa y significativa entre la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

α=0,05 = 5%.

gl = 46-1 = 45

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba:

N = 46

rho = 0,648

d) Decisión estadística:

Puesto que (p-valor: 0,000<0,010) en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 4 (Ho) y se acepta la hipótesis alterna específica 4 (Hi).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa media y significativa entre la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.

4.3. Discusión de resultados

En esta última parte del capítulo IV, veamos primero la variable 1 gestión institucional aplicada a los 46 docentes de la muestra en estudio, de la tabla N° 01 y figura N° 01 se puede apreciar que en la variable 1, denominada “Gestión institucional” de los 46 docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa, después de haber encuestado con el cuestionario, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con

42 casos representando el 91,30%. Asimismo, se tuvo en el nivel bajo a 4 casos, representando este el 8,70%. A manera de síntesis el nivel predominante en la variable Gestión institucional bajo la percepción de los docentes del CETPRO de la muestra de estudio fue el favorable, el cual relativamente nos dice que la gestión institucional realizado en la institución educativa es bueno.

Nuestros resultados coinciden con los encontrados por Carrasco, (2012) en su tesis: *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*; donde concluye que el *índice de correlación es de 73,1% lo que significa que es una relación alta directa y positiva. Los detalles de la relación se explican en el sentido de que se han obtenido como puntaje de Gestión Educativa una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a "regular".*

Ello, nos ofrece una visión completa acerca de los modos, no excluyentes sino complementarios, de acercarse a la comprensión de la gestión educativa de calidad educativa. Pero, además, hay que tener en cuenta que se refiere a un ámbito donde las responsabilidades y la toma de decisiones están influidas por intereses, a veces, contrapuestos, haciendo muy favorable la gestión institucional en la muestra de estudio.

Respecto a la segunda variable: Desempeño profesional de los docentes aplicada a los 46 docentes de la muestra en estudio, el cual se visualiza en la tabla N° 06 y figura N° 06 donde se precisa que, después de haber encuestado con el cuestionario, se tiene que la gran mayoría de los docentes estuvieron en el nivel bueno, con 38 casos representando el 82,61%. Asimismo, se tuvo en el nivel muy bueno a 8 casos, representando este el 17,39%. A manera de síntesis también se puede afirmar fehacientemente que el nivel predominante fue el bueno en esta segunda variable, el cual nos dice que el trabajo realizado en la CETPRO es bueno en base a la percepción de los docentes.

Los resultados de la investigación coinciden con los encontrados por Nieves, (2007), en su tesis *Desempeño laboral y clima organizacional en el*

liceo "Agustín Codazzi" en Venezuela, donde aplicó sus instrumentos a una muestra conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias. El nivel obtenido por la muestra de estudio fue el bueno, siendo esto muy favorable para la institución educativa, caso similar ha sucedido en nuestra investigación.

Respecto a la prueba de hipótesis, puesto que (p-valor: 0,000<0,010), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi): se concluye que existe relación directa fuerte y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017.

Ahora, analizaremos la relación entre la gestión institucional y la Desempeño profesional de los docentes. Con respecto a este variable, no se ha encontrado hasta el momento ningún estudio serio que no refiera que existe entre ambas una relación directa. Inclusive algunos teóricos y tesistas no pueden realizar la diferencia conceptual entre ambos, tratando de postular que la calidad y la satisfacción son iguales.

La investigación también se sustenta en los hallazgos hecho por Caballero, (2013), en su investigación: "*Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*"; cuando concluye que las óptimas condiciones físicas del centro de trabajo son un incentivo para estimular la productividad en los empleados, siendo este un factor motivarte para un buen desempeño laboral.

De igual manera concluye que; la ascendencia de puestos en el escalafón es un incentivo para estimular la productividad de los empleados, por lo cual el docente lo considera irrelevante como motivante para su buen desempeño laboral, y finalmente concluye que; el deseo de ser reconocido como persona importante o valiosa es un incentivo para elevar la productividad de los empleados.

La investigación se ve reforzada en sus conclusiones cuando contrasta con los hallazgos de *Monje, (2007)* en su tesis: *Influencia de la gestión institucional y administrativa en los resultados de la Desempeño profesional en las instituciones educativas secundarias de la UGEL El Collao-Ilave*, donde concluye que la gestión institucional y administrativa son deficientes en la mayoría de las Instituciones Educativas y en estas instituciones también el Desempeño profesional es deficiente, existiendo una incidencia significativa entre ambas variables a un 78,5%.

Finalmente, también se tiene los aportes de Bedoya, (2013) en su investigación: "*La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*", cuando concluye que con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, el cual es muy similar a los encontrados en nuestra investigación.

Similar proceso ha ocurrido en las 4 hipótesis específicas, en donde con similares resultados se concluye que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de la variable gestión institucional (organización, estructura, relaciones interpersonales y la normatividad) con el desempeño profesional docente en el CETPRO César vallejo de Pucallpa en el periodo 2017.

Los componentes (dimensiones de la variable gestión institucional) según Vargas, (2017) en su tesis: *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 65003, Pucallpa - 2016;* se correlacionan positiva y significativamente con las dimensiones de la gestión institucional, con el desempeño profesional docente, corroborando la idea inicial del estudio.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa fuerte y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional de los docentes (r=0,825; p-valor: 0,000<0,010) del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017; es decir a mayor gestión institucional, habrá un mayor desempeño profesional docente y viceversa.

2. Existe una relación directa fuerte y significativa (r=0,814; p=0,000) entre la organización y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017; es decir a mayor organización, habrá un mayor desempeño profesional docente y viceversa.

3. Existe una relación directa fuerte y significativa (r=0,854; p=0,000) entre la estructura y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017; es decir a mayor estructuración, habrá un mayor desempeño profesional docente y viceversa.

4. Existe una relación directa media y significativa (r=0,645; p=0,000) entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017; es decir a mayores relaciones interpersonales, habrá un mayor desempeño profesional docente y viceversa.

5. Existe una relación directa media y significativa (r=0,648; p=0,000) entre la normatividad y el desempeño profesional de los docentes del CETPRO César Vallejo de Pucallpa en el 2017; es decir a mayor divulgación de la normatividad, habrá un mayor desempeño profesional docente y viceversa.

SUGERENCIAS

1. Se recomienda, mediante coordinación con el Director del CETPRO César Vallejo, capacitar al área de Administración a fin de que se establezca un protocolo de información para reforzar los recursos humanos, con el cual se administren con mayor realismo los servicios educativos a los usuarios.

2. Puesto que los dos instrumentos utilizados en la investigación pasaron por los análisis de validez y confiabilidad, se recomienda establecerlos como elementos fundamentales en la gestión de la calidad de servicio que realiza la Dirección del CETPRO, mediante su aplicación al inicio y al final de cada semestre académico, generando un mecanismo de medición de las variables.

3. Replicar cada cierto periodo de tiempo (semestral o anual) los mismos instrumentos de investigación como fuentes de verificación para el proceso de acreditación del CETPRO César Vallejo de Pucallpa.

4. Los resultados de la presente investigación deberán ser publicados y expuestos en las reuniones y seminarios organizado por la DREU; adicionándole los indicadores de gestión respectivos, a fin de sensibilizar a las demás Instituciones Educativas (CETPROs), con el objetivo de replicar los estudios en el ámbito de todo Pucallpa y generar un diagnóstico global que permita la toma de decisiones en favor del crecimiento de las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguerrondo, I. (2010) El *planeamiento educativo como instrumento de cambio*, Buenos Aires, Troquel.

Aguilar, E. (2001). *Temperamento, carácter y personalidad*, Índice.

Alvarado, L. (1998) *Los valores en la misión de la empresa*. En: Adminístrate Hoy. México.

Ander, E. (1989) *Técnicas de reuniones de trabajo*. Bs. As. Argentina: Ed. Humanitas.

Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional*. México Mc Graw Hill.

Ary, D., Jacob, R. y Razavieh, P. (1996) *Introducción a la investigación pedagógica*. 5ta. Edición. México: Interamericana.

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Ed. Trillas.

Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press. Citado por Robbins, S. (2009) Comportamiento Organizacional. México. Ed Prentice Hall.

Bohlander, G. Snell,S. y Sherman, A. (2001) *Administración de recursos humanos.* México: Ed. Internacional Thomson Editores

Brunet L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Ed. Trillas.

Bulnes, M. (2004). *Percepción del clima social laboral y de la eficiencia personal en profesionales de su salud del sector público de la ciudad de Lima, Revista de Investigación Psicología UNMSM.V.7 P.39*, Lima Perú.

Cáceres, P. (2007) *Administración Estratégica*. Barcelona: Ed. Ariel.

Cárdenas, J. (2012) *La experiencia de procalidad en el perfeccionamiento docente: desarrollo personal y la reflexión crítica como elementos para mejorar la labor de los profesores.* Universidad Pontificia Católica del Perú.

Carrasco, W. (2012) *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chiavenato, I. (1996) *Administración de recursos humanos*. (4ta. Ed.). Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la Teoría General de la administración*. (7ª edición). México: McGraw-Hill Interamericana.

Collao, O. (2006) *Administración y Gestión Educativa*. (5ta edición) Facultad de Educación de la UNMSM. Programa de Profesionalización Docente. Perú.

Daniel, W. (1990) *Estadística con aplicaciones a las ciencias sociales y a la educación*. México: Mc Graw Hill.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.

De La Cruz, P. (2005) *El proceso de Desempeño profesional en el nivel de carrera en la Universidad de Pinar del Rio: Una Remodelación ante los nuevos enfoques de los procesos Universitarios.* Cuba: Universidad de Pinar del Río.

Díaz, F. y Hernández, G. (2002) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Ed. Mc. Graw – Hill. 2da. Edic.

Drovetta, S.(1992) *Gestion educativa*. Buenos Aires: Macchi.

Fernández, T. (2005) *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*. Trujillo: EPG-UCV.

Figueroa, G. (2007) *Impacto de la Motivación y el Desempeño Laboral de los Empleados de Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Fiscaliza del Distrito Nacional*. República Dominicana: Universidad del Caribe.

Flores, P. (2008) *Competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente.* Universidad Complutense de Madrid.

Gan, F. y Triginé, J. (2006) Manual *de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Ed. Díaz de Santos S.A.

García, F. y Flores, J. (1999). *Elementos y manifestaciones de la cultura organizacional*. México: Interamericana.

Gordon, J. (1996) *Comportamiento organizacional*. 5ª Edición. México: Ed. Prentice Hall Hispanoamérica S.A.

Guabloche, P. (2007). *La gestión escolar a través de la historia profesional de una directora de escuela pública en Lima Metropolitana*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2012) *Comportamiento organizacional*. (10ª edición) México: Ed. Thomson.

Hernández, C. (1999) *Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente. II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación. Países de Centroamérica.* El Caribe, México, España y Portugal. San Salvador.

Hernández, R., Fernández C. y Baptista, L. (2006) *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México: Mc Graw Hill.

Lévano, J. (2005), *Factores de Gestión Innovadora y Tradicional en Centros de Educación Ocupacional que tienen influencia sobre logro de competencias por alumnas de Industrias de Vestido en Puente Piedra. Lima:* Universidad Nacional de Educación.

Mansilla, R. (2007) *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la Institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima – Perú".* Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú.

Mantilla, W. (2000). *Educación y gerencia*. Bogotá: Conciencias y Universidad Externado de Colombia.

Marchant, L. (2002). *Estudio descriptivo de la influencia del clima organizacional sobre las personas y su trabajo en empresas medianas de la V región.* Tesis de magíster Universidad de Valparaíso, Chile.

Martínez, L. (2001) *Medición de clima organizacional*. Recuperado enero 2, 2003 de: http://www.monografias.com/trabajos6/medicli/medicli.shtml.

Mateo, J. (1998) La evaluación educativa. En enciclopedia general de la educación, 532-586. Barcelona. Océano.

Matus, C. (2013) *Planeamiento normativo y planeación situacional*., en *El Trimestre Económico*, México.

Mavilo, C. (1996) *Administración educativa*. Perú: Abedul.

Messina, G. (2000) *Panel de especialistas: la formación docente para la educación de jóvenes y adultos*. Perspectivas y debate. Buenos Aires. Noviembre.

MINEDU, (2012) Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: Metrocolor.

Monje, P. (2007) Influencia de la gestión institucional y administrativa en los resultados de la Desempeño profesional en las instituciones educativas secundarias de la UGEL El Collao-Ilave. Escuela de Post grado de la Universidad Nacional del Altiplano.

Oseda, D. (2008) *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.

Palomino, A. (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres.* Universidad Mayor de San Marcos.

Pérez, J. (2012) *Alternativas para mejorar la calidad de la educación básica en el estado Táchira*. Universidad de los Andes Mérida.

Quineche, V. (2008) Gestión Educativa del Director. Colombia: Ed. McGraw-Hill.

Rodríguez, A. (1999) *Los maestros, protagonistas del cambio*. Convenio Andrés Bello. Seminario de integración educativa Andrés Bello. Noviembre.

Samayoa, P. (2012) *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica.* Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Sánchez, (2006) *Administración Gerencial y Estratégica*. Buenos Aires: Ed. Kapeluz.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1998): *Métodos y diseños de investigación científica*. Lima: Mantaro.

Sánchez, M. y Teruel, H. (2004). *Educación y tecnología*. México: Mc Graw Hill.

Sánchez, T. (1997). *La Construcción del aprendizaje en el aula*. Editorial AGB Polimodal. Río de la Plata. Argentina.

Sonnenfend, A. (2011) *Liderazgo Ético. La sabiduría de decidir bien*. Madrid: Ed. Encuentro S.A.

Summers, D. (2006) *Administración de la calidad*, México: Ed. Pearson Educación

Thompson, A y Strickland, A. (1998) *Dirección y Administración Estratégicas.* México: Mc Graw-Hill Interamericana.

UNESCO (2011) Manual *de Gestión para Directores de instituciones Educativas*. Ed. Lance Gráfico S.A.C.

Universidad Tecnológica del Perú (2008) *Manual de Administración Gerencial*. Lima: UTP.

Úria, E. (2001) *Estrategias didáctico - organizativas para mejorar la gestión de los centros educativos*, España.

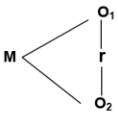
Vargas, M. (2017) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 65003, Pucallpa – 2016.* Pucallpa: Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL CETPRO CESAR VALLEJO DE PUCALLPA – 2017

Problema	Objetivos	Marco teórico	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017? **Problemas específicos** 1. ¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017? 2. ¿De qué manera se relaciona la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017? 3. ¿De qué manera se relaciona las	**Objetivo general:** Determinar la relación de la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. **Objetivos específicos** 1. Determinar la relación de la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. 2. Determinar la relación de la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de	**1. Antecedentes Nacionales** -Universidad San Marcos. Lima (2007). Carrasco, S. Gestión Educativa y Calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSAC. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, (2009) Calidad de gestión del personal directivo en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Moreylquito. **Internacionales** Universidad Mayor de San Simón Bolivia, 2009. Ruta de las conexiones entre Desempeño profesional y gestión administrativa en el núcleo educativo de Machamarca. **2 Marco teórico referencial** Calidad educativa: Funcionalidad Eficacia	**Hipótesis general:** Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. **Hipótesis específicas** 1. Existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. 2. Existe una relación directa y significativa entre la estructura y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. 3. Existe una relación directa y significativa entre las relaciones	Variable 1: Gestión institucional UNESCO, (2011) Dimensiones: - Organización - Estructura - Relaciones interpersonales - Normatividad Variable 2: Desempeño profesional docente. MINEDU (2012) Dimensiones: - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	**Tipo de investigación:** Básica **Nivel de investigación:** Correlacional **Diseño de Investigación:** Descriptivo correlacional  Donde: M = Muestra O_1 = Observación de la variable 1. O_2 = Observación de la variable 2. r = Correlación entre dichas variables. **Población y Muestra** **Población**: Estará constituida por 46 docentes del CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017 **Muestra**: Será censal y estará conformada por los mismos 46 docentes del CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. **Técnicas e Instrumentos:** **La Encuesta**.- Cuestionario de encuesta

relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017? 4. ¿De qué manera se relaciona la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017?	Pucallpa en el 2017. 3. Determinar la relación de las relaciones interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. 4. Determinar la relación de la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.	Gestión administrativa Desempeño profesional Gestión institucional Centralidad de lo pedagogía Reconfiguración nuevas competencias Trabajo en equipo Eficacia Pertinencia Procesos Organización Estructura Relaciones personales Normatividad El desempeño docente. Marco del buen desempeño docente.	interpersonales y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017. 4. Existe una relación directa y significativa entre la normatividad y el desempeño profesional docente en el CETPRO Cesar Vallejo de Pucallpa en el 2017.	- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	**Técnicas de procesamiento de datos:** Medidas de Tendencia Central Medidas de Dispersión Medidas de Forma. Medidas de regresión y correlación. Prueba de Hipótesis de r Pearson y t de Student

ANEXO N° 02

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACION PARA CONSTRUIR LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Variable 1: Gestión Institucional	Consiste en impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.	La gestión institucional esta medido con un cuestionario de encuesta en escala ordinal, en 4 dimensiones y 23 ítems.	**1.1. Organización**	1.1.1. Orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional y regional. 1.1.2. Elaborar el plan estratégico de la Institución Educativa y otros instrumentos de gestión institucional que orienten el desarrollo integral de la educación fomentando su calidad y equidad. 1.1.3. Elaborar estudios técnicos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la institución educativa. 1.1.4. Diseñar, organizar, ejecutar y supervisar programas de actualización y capacitación continua, en gestión institucional del personal directivo, profesional y técnico que cumple con las funciones en cada área.	**Escala de medición:** Ordinal. **Índices:** 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
			1.2. Estructura	1.2.1. Orienta las funciones de cada persona de la institución educativa. 1.2.2. El Director brinda al docente una oportuna orientación de la organización del trabajo dentro y fuera de la institución.	
			1.3. Relaciones Interpersonales	1.3.1. El director afianza la práctica de la comunicación en la institución educativa. 1.3.2. .El Director impulsa el desarrollo personal y profesional del personal docente y administrativo. 1.3.3. Promover la participación docente en las decisiones de la institución. 1.3.4. Indagar si la capacitación y perfeccionamiento docente aportan al modelo pedagógico	
			1.4. Normatividad	1.4.1. Promueve la difusión de las leyes y normas vigentes. 1.4.2. Promover el cumplimiento de los dispositivos vigentes.	

Variable 2: Desempeño profesional docente	Es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional. Así mismo, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.	**2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**	-Demuestra conocimiento de las características de los estudiantes. -Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes.	Escala ordinal. Índices: 1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. Algunas veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
		Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.	**2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**	-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. -Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. -Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	
		Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.	**2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**	-Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. -Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado.	
		Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	**2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**	-Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo. -Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Especialidad	Código del docente	Años de servicio	Fecha

Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral	
Soltero	Casado		F	M	Nombrado	Contratado
Conviviente	Viudo					
Divorciado						

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo

PARTE I: GESTIÓN INSTITUCIONAL

	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión N° 01: Organización					
1	El Director orienta a la buena práctica de la política y normas educativas dictadas a nivel nacional y contextualizarla a las necesidades de la institución.					
2	El Director supervisa el cumplimiento de las normas emanadas a nivel nacional y regional.					
3	El Director con los docentes aportan para la elaboración del plan estratégico acorde con la institución educativa.					
4	El Director y los docentes realizan reuniones para la planificación de los instrumentos de gestión institucional.					
5	El Director realiza gestiones para el mejoramiento de la infraestructura de la institución educativa.					
6	El Director y docentes buscan aliados estratégicos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.					
7	El Director aplica los programas de actualización y la capacitación que requiera la institución.					
8	La institución cuenta con un programa de actualización y capacitación continua.					
	Dimensión N° 02: Estructura					
9	El Director con los docentes organizan las acciones y funciones del personal.					
10	La institución cuenta con un Reglamento Interno.					
11	El Director es asertivo al orientar y capacitar al docente.					
12	El Director organiza el trabajo y cumple con orientar las funciones de cada docente.					
	Dimensión N° 03: Relaciones interpersonales					
13	El Director refuerza algunas debilidades en la comunicación del personal de la institución.					
14	Afianza la práctica de la comunicación.					
15	Existe una buena comunicación entre el personal de la institución educativa.					

16	El Director promueve reuniones de reflexión para mejorar el desarrollo personal del personal docente y administrativo.					
17	El Director motiva la participación en capacitaciones del personal docente y administrativo.					
18	El Director promueve democráticamente la participación de los docentes en las decisiones de la institución.					
19	El Director respeta las decisiones tomadas en consenso de la institución educativa.					
20	El Director verifica si la capacitación y perfeccionamiento del docente aporta en el modelo pedagógico que se viene realizando en la institución.					
Dimensión N° 04: Normatividad						
21	El Director realiza campañas de difusión de las leyes y normas vigentes.					
22	El Director con los docentes practican el cumplimiento de los dispositivos vigentes.					
23	En la institución educativa se cumplen con las normas vigentes.					

PARTE II: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
Dimensión N° 01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, y socioculturales de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales en el área curricular que enseño.					
3	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseño.					
4	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad de cada aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.					
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales del marco curricular nacional.					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
Dimensión N° 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos.					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades para enfrentarlas.					

18	Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando mi nivel de impacto, tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.					
19	Propicio oportunidades para que mis estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constato que todos mis estudiantes comprenden los propósitos de mi sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
Dimensión N° 03: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.						
21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos mis estudiantes.					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivándolos a aprender.					
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de mis estudiantes.					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de mis estudiantes.					
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
46	Evalúo los aprendizajes de todos mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con mis estudiantes y sus familias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente para intercambiar experiencias, mejorar el trabajo pedagógico, y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.					
Dimensión N° 04: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica para mejorar la calidad del servicio educativo.					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de mis estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y resultados.					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.					
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.					
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.					
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil.					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante.					

Gracias por su colaboración

