



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Participación docente y desarrollo institucional en la
institución educativa N°171-1”Juan Velasco Alvarado”,
Ugel 05, San Juan De Lurigancho, 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bach. Elizabeth Domínguez Paz

ASESOR:

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Elizabeth Dominguez Paz, cuyo título es: "PARTICIPACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°171-1 "JUAN VELASCO ALVARADO, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: Aprobado por mayoría.

Lima, San Juan de Lurigancho 12 de Agosto del 2017



 Dr. Sebastián Díaz Sánchez
 PRESIDENTE



 Mgr. Janet Marisol Valdivieso Gonzales
 SECRETARIO



 Mgr. Edith Gisella Rivera Arellano
 VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Dedicado con mucho cariño a mis padres y a mis hijos que siempre serán el motivo y la fuerza para continuar en mi desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

A los directivos y docentes de la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” por el apoyo brindado durante esta etapa de investigación, haciendo realidad este trabajo.

A mi asesora Mgtr. Gissela Rivera Arellano por las orientaciones y el apoyo brindado en esta etapa.

Declaratoria de autoría

Yo, Elizabeth Domínguez Paz, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, de la mención de maestría en administración de la educación, con DNI 10111024, declaro el trabajo académico titulado Participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan De Lurigancho, 2017, presentada para la obtención del grado de Maestría de Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de junio de 2017



Bach. Elizabeth Domínguez Paz
DNI: 10111024

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para realizar la tesis de Maestría en administración de la educación, presento el siguiente trabajo de investigación titulado “Participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1” Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan De Lurigancho, 2017”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Lista de contenidos

	Pág.
Carátula	I
Página de jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autoría	V
Presentación	VI
Lista de contenidos	VII
Indice de tabla	IX
Indice de Figuras	XI
Resumen	XII
Abstract	XIII
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	20
1.3 Justificación	47
1.4 Problema	48
1.5 Hipótesis	51
1.6 Objetivos	51
II. MARCO METODOLÓGICO	53
2.1 Variables	54
2.2 Operacionalización de variable	55
2.3. Metodología	55
2.4. Tipo de estudio	55
2.5 Diseño de la investigación	56
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8. Métodos de análisis de datos	62
2.9 Aspectos éticos	61

III. RESULTADOS	63
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES	82
VII. REFERENCIAS	84
ANEXOS	89

Anexo A: Artículo Científico

Anexo B: Matriz de consistencia

Anexo C: Instrumentos de recolección de datos

Anexo D: Base de datos

Anexo E: Certificados de validación de instrumentos

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable participación del docente	55
Tabla 2 Operacionalización de la variable desarrollo institucional	55
Tabla 3 Población de docentes	57
Tabla 4 Validación de juicio de expertos	60
Tabla 5 Niveles de confiabilidad	61
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de participación docente	61
Tabla 7 Estadística de fiabilidad del desarrollo institucional	61
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable participación docente en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	64
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión deberes del docente en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	65
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión grado de participación en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	66
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variante desarrollo constitucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	67
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión organización en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	68
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión tecnología en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	69

Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión económica en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	70
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la innovación en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	71
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la infraestructura en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	72
Tabla 17 Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov de la participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	73
Tabla 18 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	74
Tabla 19 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre los deberes y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	75
Tabla 20 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre grado de participación y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.	76

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Estudios relativos al papel de la organización.	39
Figura 2 Curva de los ciclos de la vida de organizaciones.	43
Figura 3 Percepción de la variable participación docente.	63
Figura 4 Percepción de la dimensión deberes del docente.	64
Figura 5 Percepción de la dimensión grado de participación.	65
Figura 6 Percepción de la variable desarrollo institucional.	66
Figura 7 Percepción de la dimensión organización.	67
Figura 8 Percepción de la dimensión tecnología.	68
Figura 9 Percepción de la dimensión economía.	69
Figura 10 Percepción de la dimensión innovación.	70
Figura 11 Percepción de la dimensión infraestructura.	71

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa “N°171-1” Juan Velasco Alvarado, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel no experimental, con un diseño correlacional, la población de estudio es un censo conformada por 120 docentes y el muestreo utilizado fue tipo no probabilístico por intencionada. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (0,78 y 0,952), que demuestra alta confiabilidad.

Los resultados de la participación docente en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se observó que el 44,2% de los docentes presentan un nivel regular y en desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 37.5% de los docentes encuestados indican que el desarrollo institucional es regular. Concluyó el coeficiente de correlación estadísticamente es significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.827; en consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.

Palabra clave: Participación docente, desarrollo institucional, deberes del docente y grado de participación.

Abstract

The objective was to determine the relationship between teacher participation and institutional development in N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” educational institution, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

The investigation was quantitative approach, basic type, level non-experimental, correlational design, study population is a census made up of 120 teachers and the sample used was type non-probability by intentional. The technique employed to collect information was survey and data collection instrument was a questionnaire which were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha (0.78 and 0,952), showing high reliability.

The results of teacher participation in a State educational institution, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, it was observed that 44.2% of teachers have a regular level and institutional development in N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” educational institution, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, was perceived to 37.5% of the teachers surveyed indicate that institutional development is regular. He concluded the correlation coefficient statistically is significant between teacher participation and institutional development in a State educational institution, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, being the value of 0.827; Consequently it is a high positive correlation; at the same time there is also a correlation at the population level; Since $p < 0.05$.

Key words: teacher participation, institutional development, duties of the teaching and degree of participation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

En la presente investigación se ubicó información relevante, como son los antecedentes, tanto a nivel nacional como internacional, con la finalidad de conocer la importancia de las variables en estudio.

Antecedentes Internacionales

Rojas y González (2015) en su tesis titulada “Estrategias de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy”. Colombia, Bogotá. Cuyo objetivo fue diseñar e implementar una estrategia de gestión educativa, que contribuya a formar líderes, para transformar la convivencia escolar en la Institución Educativa Distrital Eduardo Umaña. Bajo el enfoque mixto cualitativo - cuantitativo de tipo investigación acción, con una muestra no aleatoria, constituida por estudiantes del cuarto al octavo grado y otros de otro colegio pero del mismo grado. El instrumento aplicado son las encuestas. En este marco se interesa caracterizar al líder para la transformación de la convivencia escolar que es un agente fundamental para la sociedad. El estudio busca que a través de la gestión educativa se transforme la convivencia escolar. Finalmente se concluyó que falta interpretación del contexto en la que la Institución educativa se encuentra inmersa; por lo general, la escuela viene formando jóvenes que no son útiles a su comunidad directamente, si no que dan respuesta a unas exigencias académicas de nivel general. Es necesario que la escuela logre interpretar de forma clara y asertiva el contexto en el que se desenvuelven sus estudiantes, para poder generar proyectos que potencien sus habilidades, actitudes y aptitudes. Sobre los resultados obtenidos, Más del 50% ha logrado transformar la convivencia escolar a través del diseño e implementación de estrategias por el cual se propone dar continuidad con los egresados a las acciones planteadas para su inserción a la sociedad asertivamente y siempre respaldado con recursos económicos generados.

Gómez (2012) en su tesis titulada: “Desarrollo profesional del maestro, la competencia reflexiva”, realizada en la universidad de Lleida, Panamá; con el

objetivo de comprender mejor la formación competencial de los docentes y especialmente de los maestros y maestras. La investigación es de corte inductivo, holístico, de tipo descriptiva, con un muestreo probabilístico casual. El escenario profesional en que el maestro ejerce su profesión requiere que éste deba afrontar y resolver acertadamente situaciones imprevisibles del aula de una cierta complejidad e inmediatez. Se concluyó que la experiencia positiva de la experiencia realizada que se presenta, nos inclina a apostar por la formación práctica, reflexiva y crítica en definitiva, personalizadora de los maestros en activo. Se aceptó la hipótesis sobre la formación de maestros y maestras que promueven el desarrollo de competencias reflexiva, contribuyen directamente a incrementar su profesionalización docente.

Rodríguez (2005), en su investigación titulada: “Desarrollo Institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora”, realizado en la Universidad de educación a distancia en Madrid, cuyo objetivo fue comprobar el desarrollo institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora en centros educativos que están incorporando modelos de evaluación de calidad institucional, se utilizó un muestreo de 156 persona y la muestra es de 128 personas, de tipo descriptivo; finalmente se concluyó que existe una gran motivación y preocupación por la evaluación en todas sus dimensiones: la institucional y la particular para los alumnos, que se ha reflejado en los acuerdos de las actas. En distinto sentido, los temas organizativos y curriculares forman parte de la dinámica de trabajo habitual en el Proyecto de Profesionalización a Distancia, en donde se comprueba la hipótesis que se planteó.

Antecedentes Nacionales

Chumbes (2015) en su investigación titulada: “Participación docente y clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet Mostajo, Huacho 2014”, realizado en la Universidad César Vallejo en Perú, con el objetivo de, determinar cuál es la relación que existe entre participación de los docentes y el clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet – Huacho, 2014, bajo el enfoque no experimental de tipo descriptiva, básica con el método

hipotético deductivo se utiliza un muestreo probabilístico sistemático de 85 docentes, con una muestra de 70 docentes, se aceptó la hipótesis, existe una relación directa entre la participación de los docentes y el clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet- Huacho, 2014: finalmente se concluyó: existe una relación directa entre la participación docente y clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet Mostajo, Huacho 2014 debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,791, representando una buena asociación.

Saldarriaga (2015) en su investigación titulada, Participación docente en el diseño del proyecto curricular institucional de una institución educativa pública de San Juan de Lurigancho, realizado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuyo objetivo fue analizar la participación docente en el proceso del diseño del proyecto curricular institucional, es de tipo empírico y nivel descriptivo, se utilizó como muestreo a todos los docentes de la Institución Educativa en Investigación, se concluyó que la participación del docente en el diseño del PCI radica principalmente, en proporcionar inparticipación relevante y actualizada sobre los estudiantes y el contexto donde se lleva a cabo la acción educativa. Esto conduce a que se fomente el debate sobre los actores y escenario educativo contextualizados, lo cual se ha permitido que se tomen decisiones mediante un consenso.

Rojas (2014) en su tesis titulada: “Gestión del conocimiento y desarrollo Institucional según los docentes de la red educativa N°2 del distrito de San Juan de Miraflores, 2014”, realizado en la Universidad César Vallejo, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento y desarrollo Institucional según los docentes de la red educativa N°2 del distrito de San Juan de Miraflores, 2014, bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica de nivel correlacional, de diseño no experimental, el muestreo es probabilístico con una población de 795 docentes y una muestra de 259 docentes, se concluyó en demostrar que la gestión del conocimiento se relacionó significativamente con el desarrollo institucional según los docentes de la RED educativa N°2 Del distrito de San Juan de Miraflores, 2014, siendo el coeficiente de correlación Rho de

Spearman de 0,728, represento una alta asociación entre las variables, probándose la hipótesis general planteada para investigación.

Ato y Starost (2014) en su investigación titulada "desarrollo institucional y su relación con el clima organizacional en el personal Administrativo de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima 2013", realizado en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el desarrollo institucional y el clima organizacional en el personal administrativo de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad nacional Federico Villarreal, Lima 2013, bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica, descriptiva y correlacional de diseño no experimental, utilizando una muestra no probabilística de 77 trabajadores de la Universidad Federico Villarreal recogió sus datos a través de una encuesta, se concluyó en demostrar que el desarrollo institucional se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal administrativo de la facultad de la ingeniera de la universidad nacional Federico Villarreal , Lima 2013;habiendo determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.744, lo que representa un nivel de correlacional alta.

Rojas (2014) en su investigación titulada "el liderazgo de los directivos y el desarrollo institucional en las instituciones educativas públicas secundarias del distrito del Tambo UGEL- Huancayo", realizada en la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle- La Cantuta, cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre el liderazgo de los directivos y el desarrollo institucional en las instituciones educativas públicas secundarias: Luis Aguilar Romaní, Nuestra señora de Fátima y Mariscal Castilla del distrito de Tambo, UGEL- Huancayo, bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, nivel aplicada con el método correlacional con una población de 283 docentes obteniendo una muestra probabilística para el colegio Luis Aguilar Romaní de 86 docentes, para el colegio Nuestra señora de Fátima de 32 docentes y para el colegio Mariscal Castilla de 165 docentes, recogiendo los datos a través de un cuestionario, se concluyó: la investigación permitió establecer que el liderazgo de los directivos se relaciona directamente con el desarrollo institucional en las instituciones educativas públicas secundarias: Luis Aguilar Romaní, Nuestra señora de Fátima y Mariscal Castilla del distrito de Tambo, UGEL- Huancayo; creando la necesidad de

establecer cambios de orden interno, reconociendo en primer término, que el liderazgo de los directivos es el elemento fundamental de la gestión, dirección y administración de una institución educativa que tiene como objetivo fundamental lograr los objetivos estratégicos relacionados al desarrollo de la acción educativa en las aulas y su repercusión en todos los estudiantes con proyección hacia la comunidad desde un enfoque científico empresarial con el propósito de lograr un conjunto de acciones, métodos, estrategias, técnicas, formas y modos empleados en el proceso educativo y los agentes educativos de modo tal que todos los estudiantes desarrollen capacidades y competencias investigativas, innovadoras y productivas, aceptándose la hipótesis: el liderazgo de los directivos se relaciona directamente con el desarrollo institucional en la instituciones educativas públicas secundarias: Luis Aguilar Romani, Nuestra señora de Fátima y Mariscal Castilla del distrito del Tambo UGEL- Huancayo.

Ibarra (2012) en su investigación titulada “el nivel de participación docente en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional de la red N°12 – UGEL 04 – Comas – Lima”; realizada en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la influencia del nivel de participación docente en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional de la red N°12 – UGEL 04 – Comas – Lima, Perú, bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – explicativo, diseño y nivel comprensivo, utilizando un muestreo de 349 para seleccionar 213 entre directores y docentes de la red N° 12 – UGEL 04-Comas que integran su muestra, se recogió los datos con un cuestionario, se concluyó: En la prueba de normalidad se estableció que se hará uso del índice de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre la variables y Chi – cuadrada determinar la independencia de las variables, para efectos de contrastación de hipótesis; de cuyo resultado se observó que el grado de correlación entre las variables es alto, 0,749 a un nivel de significancia bilateral de 0.05, es decir a una confianza del 95% . Como el nivel crítico es menor que el nivel de significación establecido rechazamos la hipótesis nula y se concluyó que existe relación lineal significativa entre las variables y esta relación es muy alta, quedando en consecuencia demostrada la hipótesis principal, que señala que “El nivel de participación docente influye en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional en la RED N° 12 de la UGEL 04 – Comas – Lima”.

1.2 Fundamentación científica, técnica

Gento (1995) propuso la participación en la gestión, la cual impulsa a los docentes a observar su entorno y realizar lineamientos a través de un trabajo colegiado en busca de una calidad profesional.

Participación docente como estrategia de intervención en la gestión

Bases teóricas de la participación del docente

Se detalla algunas teorías relacionadas a la variable participación docente

Martínez (2003) manifestó:

La participación en la escuela con la voluntad del docente y del conjunto de la comunidad educativa es un reto democrático. Sería interesante que las experiencias colegiadas de participación pequeña o reducida, pero con éxito puedan ser conocidas por el conjunto de profesores, al ser la motivación en el desarrollo de su profesionalidad. Los estudios de caso de la participación viva deberán favorecer el juicio crítico de cada docente, y fomentar las culturas de la colaboración, el intercambio o la interacción profesional. (p.26)

Los aprendizajes que se van adquiriendo son estrategias individuales y colectivas para el desarrollo del docente profesional como la parte central del saber a la participación.

Se entiende por participación, a la competencia social donde el docente desarrolla destrezas, habilidades, compromisos y sobre todo la disposición de saber hacer las cosas con calidad; los cuales están reflejadas en la toma de decisiones plasmadas en las actividades que realiza con la comunidad educativa en un ambiente democrático.

Sánchez de Horcajo (1979) definió como:

Es aquel proceso que busca confiar en la capacidad de todos los hombres de realizar tareas responsables y de tomar parte activa en la gestión de su propia existencia. Se entiende la participación como la intervención individual capaz de decidir con responsabilidad sobre nosotros mismos y sobre todo aquello que nos atañe. En ello se incrementa la participación colectiva y/o grupal formada por las aportaciones individuales a las que se hace referencia. (p. 46)

En las instituciones educativas la participación de los docentes es fundamental para los cambios que se puedan realizar, para ello son pieza clave la organización y el liderazgo que se pueda desarrollar, acompañado de un logro de competencias de los directivos para orientar idóneamente el cumplimiento de las metas propuestas para la institución.

Fabián (1997) destacó:

La participación en la educación, debe basarse en dos dimensiones básicas de las relaciones escolares: la primera está relacionada con los procesos de interacción educativa que busca implicar más en la formación a los miembros de la comunidad educativa y la segunda dimensión referido al proceso de asunción de responsabilidades en las tareas de decisión política y gestión del centro educativo. (p. 25)

De acuerdo a los autores la participación educativa es aquella capaz de mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, porque nace de la democracia y, por ende, mejorará la práctica educativa, lo que debiera favorecer, igualmente, la mejora de la convivencia del centro, por ser éste el lugar donde se comparte el espacio, los servicios, las relaciones, las responsabilidades y los retos que ayudarán a conformar la ciudadanía participativa.

Gento (1995) planteó:

Niveles según el peso y responsabilidad que tiene la dirección del centro sobre los participantes y viceversa. Cada uno de los niveles hace referencia a:

Información: Los participantes son informados de una decisión tomada, sin tomar su opinión en cuenta.

Consulta: Se solicita la opinión de los participantes, aunque en este nivel la decisión final será tomada por la dirección del centro. El autor destaca entre consulta facultativa, referida a un periodo ocasional, u obligatoria, si los participantes tienen derecho durante un período fijado a emitir sus opiniones.

Elaboración de propuestas: Los participantes empiezan a tener algo de responsabilidad, pues se les permite tomar parte en la formulación, el análisis y la evaluación de opciones, capaz de posicionarse a favor o en contra; sin embargo la dirección es quien al final debe aprobarlo, modificando o rechazando las propuestas formuladas.

Delegación: Es posible la existencia de una delegación de atribuciones, la persona delegada cuenta con la autoridad para poder tomar sus propias decisiones.

Codecisión: Todos los participantes toman la decisión, de modo que existe una influencia directa en la elección o rechazo de las propuestas presentadas.

Autogestión: no existe la autoridad externa, de esta forma los participantes actúan con autonomía escogiendo las opciones, medios, etc. que crean convenientes.

Campoverde (2012) mencionó:

La participación, pueden darse según puntos de vista políticos, sociológicos, administrativos, psicológicos, académicos, etc, de donde cada individuo obtendrá mayores o menores beneficios con los siguiente cambio en su comportamiento ya que todo aprendizaje conlleva cambios, (...) Considerando que la participación sin responsabilidad resulta un fracaso y frustración. (p. 95)

Además, la participación es un proceso situado, es decir, ligado estrechamente no solo a los fines genéricos de la escuela, sino sobre todo a los centros educativos concretos donde un colectivo docente labora, en un tiempo, un espacio y un contexto específico; por lo cual confirmamos que es constituyente de la mejora de la escuela.

Sarramona y Rodríguez (2010) indicó:

Los profesores son referentes básicos para conseguir que los alumnos lleguen a ser ciudadanos responsables y participativos. Es necesario contar con equipos de docentes que se comprometan con el fomento de la participación y responsabilidad de los alumnos a distintos niveles. Así la educación para la participación en la comunidad no debe ser solo una materia o área independiente sino un eje que integre todas las asignaturas.(...) Todos los integrantes del claustro son conscientes de la necesidad de coordinación de los docentes de distintas áreas y etapas en la consecución de objetivos en común.(p.6)

Es todo un reto para los docentes el abarcar muchas áreas tales como: guía y orientador del estudiante, en el aspecto profesional cuando realiza trabajos colegiados donde demuestra sus conocimientos y habilidades en forma individual y en equipo para apoyar en las acciones que realiza su Institución educativa.

Terigi (2008) precisó:

Es necesario encontrar buenas resoluciones a la tensión que existe entre la lectura que las escuelas hacen de sus necesidades y la propuestas de la políticas educativas; de lo contrario, un docente altamente capacitado centrado en la escuela termina por sujetarse a la demanda, lo que conduce a un progresivo cierre de las instituciones a las direccionalidades de las políticas, que quedan deslegitimadas como promotoras de línea específicas de formación. (p. 33)

La participación de los docentes se produce cuando estos constituyen conocimientos relativos a la práctica, propia de los demás. Para que dicha construcción se produzca, los docentes que trabajan en la comunidad de docentes, analizan y teorizan sobre su trabajo y lo conectan con aspectos sociales, culturales y políticas más amplias. En tal sentido asume su responsabilidad en la construcción de un proyecto educativo basado en la

igualdad, el respeto a la diversidad, la formación integral de las personas y la confianza en la capacidad de aprendizaje de los alumnos.

Por ello, la participación del docente es cuando se logra que los saberes prácticos de los docentes se articulen con el saber experto acumulado, con la experiencia desarrolladas por otros colegas y en ese contexto se nutre de la teoría y la investigación educativa. En síntesis el objetivo primordial es producir nuevos modos de pensar las prácticas cotidianas sin perder de vista la perspectiva ética y política que esta tienen. (Ardoino, 2001, p. 36)

Schön (1998) definió:

Es el conjunto sistematizado de modalidades de aprendizaje que tienen como objetivo la participación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. (p.38)

La concepción de participación docente está íntimamente relacionada con el proceso de enseñanza, aprendizaje además de la preparación personal, debido a que todo ser humano por naturaleza necesita de la participación lo que le permite mejorar sus posibilidades para la construcción conceptual y la producción del conocimiento.

En ese sentido, se entiende que la participación no es solamente la capacitación o habilitación, sino que implica procesos de mayor integración y profundidad en el ejercicio intelectual, también incorpora la preparación especializada con base en un desarrollo epistemológico más amplio y, desde luego, más adecuado para plantear y resolver rigurosamente problemas de conocimiento con un mayor compromiso histórico y social.

Cano (2008) refirió que la participación del docente profesional es: “La preparación y capacitación sistemática e institucionalizada del individuo en conocimientos, habilidades y actitudes por áreas y dominios, para el ejercicio de una determinada rama del saber, en correspondencia con las necesidades del mercado laboral” (p.81)

Se entiende que es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la participación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de participación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir.

Asimismo Escudero (2008) menciona con relación a la profesión que “las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, técnicas y algunas veces, una participación cultural científica y filosófica” (p. 120).

En esa misma línea Díaz (2009) refiere que: “la participación profesional debe considerar todos los aspectos y así garantizar el desempeño pleno y compatible junto a las aspiraciones sociales de la población”. (p. 28)

Es entonces necesario preparar al hombre (estudiante) en conocimientos, o sea se debe contemplar el dominio teórico pleno por parte del profesional a cargo de la enseñanza; así como en el desarrollo de habilidades y destrezas para mejorar la eficacia de la profesión. Pero lo que más trasciende en la participación del futuro hombre que ejercerá su profesión, es la actitud ética y moral que durante y posterior a la participación debe demostrar en su desenvolvimiento y principalmente en su ejercicio profesional.

Cano (2008) refirió: la Participación Profesional, está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral. (p.34). Los principios que orientan los diseños de la Participación Profesional y que ahondan en la definición arriba propuesta son:

La pertinencia, en términos de responder a demandas actuales, potenciales de áreas ocupacionales definidas en términos de familias profesionales y el respeto por las vocaciones de los sujetos cognoscentes.

Asimismo Cano (2008) manifestó la caracterización actual de la participación Profesional tiene en cuenta tres variables fundamentales:

El dinamismo: Desde el diseño mismo se ha de considerar su actualización permanente. Este es un requisito ligado estrechamente a la dinámica de cambio tecnológico y organizacional que enfrenta hoy el mundo del trabajo.

La participación: El diseño, implementación y evaluación eficiente de estas modalidades requieren de la activa intervención de todos los actores involucrados (empresarios, sindicatos, organizaciones comunitarias, Estado nacional, provincial y municipal).

La adaptación: Resolver la complejidad educativa, de sociedades como las nuestras, obliga a afrontar los problemas específicos de Participación Profesional de poblaciones con necesidades formativas heterogéneas (jóvenes, adultos, mujeres, trabajadores en proceso de reconversión o de profesionalización) y a demandas productivas (p. 56).

La participación como estrategia

Se entiende como estrategia a la secuencia de pasos con sentido lógico, enlazados entre sí en busca de los objetivos previstos.

Bardisa (1997) afirmó “Las Estrategias como desplazamiento, control de información, control de reuniones, dividir y hacer reglas, reparto de recursos, cooptar, son utilizadas como bienes de negociación para realizar los trueques”.

Se observa en las instituciones grupos que utilizan como estrategias el coalicionarse con otros grupos para la obtención de objetivos comunes este es un tipo de política que también puede llamarse política organizativa haciendo uso del poder posteriormente.

Otras estrategias a considerar en busca de intereses, es la creación de alianzas y el compromiso para la acción.

Participación de los profesores en la gestión de centros públicos

Ámbito de participación

Se habla de participación docente, cuando los docentes que forman parte de la comunidad educativa buscan tomar parte, actuar, intervenir en la realidad de su Institución Educativa. De esta forma la participación del docente se convierte en una fundamental herramienta para consolidar la democracia y el desarrollo sostenible de la Institución Educativa, contempladas como parte de los deberes y derecho del docente en la Ley de reforma magisterial.

En sentido estricto es desarrollar una acción colectiva, y por tanto organizada, en interés de terceros, orientada al bien común y a necesidades sociales.(Guía Didáctica de Educación para la Participación. Consejo de la Juventud de España; citado por Martínez et al., 2013)

Martínez (2013) consideró:

La implicancia y la participación debe constituirse por un lado como un medio, un proceso en sí mismo a la hora de apostar por la elaboración de propuestas de participación en los colegios, considerando la existencia de una serie de elementos básicos como: los diversos grados de implicancia (cuánto), la continuidad del proceso (cuando), los sujetos protagonistas (quiénes), los modos en la interpretación participativa (cómo).(p.110)

Por lo mencionado, las instituciones educativas al propiciar la participación del docente logra que las personas establezcan relaciones entre la praxis y la teoría, pues solo la experiencia directa no es suficiente, para un buen desarrollo de la institución, en definitiva la participación del docente en la comunidad educativa logra enlazar estos elementos básicos que si lo observamos del ámbito empresarial es cada vez más competitivo y exigente, es por eso el sistemas educativo están obligados a delinarse a tales exigencias por las fuertes demandas que en la actualidad se presenta.

Díaz y Pérez (2010) puntualizaron:

En el siglo XXI, considerado la era del conocimiento es imperativo que la educación debe desarrollar la capacidad de innovación de creatividad, procesamiento de información, integración, interculturalidad, solidaridad, y trabajo colaborativo, siendo rasgos que fortalecen a la ciudadanía que mejora sustancialmente. En este entorno los docentes de hoy responden a la internacionalización en todas las áreas de producción. (p. 75)

De esta manera, la planificación de las instituciones que ofrecen participación docente, debe ser una estrategia aplicada para su actualización permanente y así evitar el retrato y posterior desfase. Esta característica permite diseñar perfiles profesionales complejos que responden a entornos mundiales.

Martínez (2013) indicó:

Se entiende como elemento fundamental dentro de los movimientos de participación no sólo que se quiera y se pueda participar sino que los propios sujetos o protagonistas tengan la capacidad para analizar su realidad, es decir que sepan: Utilizar las herramientas de análisis de investigación participación-acción, que exista una formación en las herramientas y su utilización por parte de los componentes de los procesos participativos, que dé pie a iniciar diagnósticos iniciales y, por tanto, lo más participativos posibles.(p.111)

En ese sentido, se entiende que la participación del docente constituye, el proceso en el que los sujetos (docentes) tengan desarrollado destrezas, habilidades y capacidades demostrando ser competentes para el cargo que desempeñan, el cual les permita emprender actividades, proyectos de mejora , y puedan trascender en su contexto, como equipo y como profesionales.

Varela (2010) señaló:

Los valores humanos y sociales, se debe centrar en los procesos educativos, en la participación integral de las personas, hacer de los

centros educativos verdaderos proyectos culturales, formar líderes para producir la transparticipación, definir alternativas de solución a los problemas encontrados, construir nuevos modelos pedagógicos y operarlos en los centros educativos mediante estrategias didáctica, generar una cultura organizacional educativa y, el más importante de todos, responder adecuadamente al nuevo orden político, social y económico internacional desde la gestión curricular (p. 119)

En este sentido, la participación del docente se da en un ámbito eminentemente constructivo, socializado, e interdisciplinar, siendo lo colaborativo su característica, además, se concibe que los saberes son socialmente contruidos e históricamente desarrollados y, por ende, sus logros, ósea el producto son evidencia de la labor que en forma individual o como equipo entregaron a la comunidad teniendo en cuenta que la familia juega un papel importante en este proceso.

Según Pérez y Pérez (2006, citado por Martínez, 2013) propuso tres principios que rige la participación:

Principio de Corresponsabilidad: Ser responsable significa que la persona libre es capaz de reconocerse a sí misma como autora de sus acciones y que está dispuesta a cargar con las consecuencias de esa libertad. Toda libertad implica responsabilidad. La obligación y el deber son correlativos al derecho. La responsabilidad tiene unas características sociales y comunitarias. La persona debe llegar a sentirse responsable, no sólo de su conducta sino también del grupo en el que vive.

Principio de Cooperación: Se define como colaboración de cada uno de los miembros de un grupo en la realización de los deberes individuales y sociales. Tiende a conseguir el bien común de todos a través del esfuerzo conjunto.

Principio de Coordinación: Hace referencia al esfuerzo del grupo por conseguir unidad de acción en el logro de un objetivo común. Adquiere dimensiones nuevas al descubrir la organización como un proceso dinámico en el que los grupos humanos y las relaciones que se establecen entre ellos son de importancia vital.

La unidad y la capacidad de coordinarse se llevan a cabo a través del intercambio de los miembros en un proceso organizativo formal e informal.

Por ello, el principio de corresponsabilidad exige a los miembros de una Institución Educativa que participen y se comprometan en la solución de los problemas trabajando en equipo y siempre estableciendo una comunicación abierta entre todos sus miembros.

En el caso del principio de cooperación, se reflejan los valores y aptitudes que cada miembro de la plana docente posee, demostrando su compromiso de colaboración permanente y aflorando las virtudes que cada uno tiene.

Claustro de profesores

Según ingenio pedagógico (2009) manifestó:

Está presidido por el Director, está integrado por la totalidad de docentes que presta servicio en el Centro. El Claustro es el órgano de participación de los docentes y tiene la responsabilidad de planificar, coordinar, decidir e informar sobre los aspectos de los docentes del Centro, siendo su función primordial la de impartir la docencia a todas las alumnas y alumnos.

Se reúne al año en tres o cuatro ocasiones o Claustros (trimestralmente) para realizar propuestas al Plan del Centro, revisar normas de funcionamiento, aportar criterios al calendario escolar, ser informado de la gestión del Centro, aprobar los aspectos académicos y docentes de la programación General Anual y la memoria del año.

Funciones y competencias del Claustro de Profesores:

- ❖ Impartir la docencia directa a los alumnos y alumnas.
- ❖ Elevar propuestas para elaborar el Proyecto Educativo y la Programación General Anual.
- ❖ Establecer criterios para elaborar los Proyectos curriculares, aprobarlos y evaluarlos y decidir sobre sus modificaciones.

- ❖ Aprobar y evaluar los aspectos docentes de la Programación General Anual así como la memoria final de curso.
- ❖ Aprobar los criterios pedagógicos para elaborar los horarios del alumnado y del profesorado.
- ❖ Aprobar la planificación general de las sesiones de evaluación. Coordinar las orientaciones, tutoría, evaluación y recuperación del alumnado.
- ❖ Promover iniciativas en el ámbito de la experimentación y de la investigación pedagógica.
- ❖ Elaborar el plan de formación del profesorado del Centro, según la propuesta de la Comisión de coordinación Pedagógica.
- ❖ Elegir sus representantes en el Consejo Escolar.
- ❖ Analizar y valorar trimestralmente la marcha general del Centro y la situación económica.
- ❖ Analizar y valorar la evolución del rendimiento escolar general del centro, según el resultado de las evaluaciones.

Dimensiones de la participación del docente

Dimensión 1. Deberes del docente

Schön (1998) manifestó:

Producción de saberes acerca de la enseñanza, la formación y el trabajo docente, considerando que la tarea sustantiva de la profesión requiere conocimientos específicos y especializados que contemplen la complejidad del desempeño docente. Uno de los avances importantes es el acuerdo sobre las diez funciones que el Sistema de Formación Docente debe desarrollar para atender a las necesidades de la formación docente inicial y continua. (p. 23)

Esta decisión no agota las funciones posibles, ni supone que cada institución formadora deba asumirlas en su totalidad, en tanto que constituyen funciones del sistema formador en su conjunto.

Pérez (1988) mencionó:

Establecer con los alumnos una relación de confianza, comprensiva y exigente, que fomente la autoestima y el desarrollo integral de la persona, así como el respeto a los demás.

El compromiso del docente es trabajar para que todos lleguen a tener una formación de integración positiva en la sociedad en la que han de vivir.

Para ello, tratar a todos con total equidad, sin aceptar ni permitir discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opiniones políticas, condiciones socioeconómicas, condiciones económicas, nivel intelectual, etc.

Se debe aportar los elementos necesarios para que los alumnos conozcan críticamente su propia identidad cultural y respeten la de los demás.

Favoreciendo la convivencia en los centros educativos, fomentando los cauces apropiados para resolver los conflictos que puedan surgir, evitando todo tipo de manifestación de violencia física o psíquica. (p. 103)

En la ley de reforma magisterial capítulo VIII, artículo 40° donde se hizo referencia sobre los deberes del docente, en este artículo brinda orientaciones para el actuar de este profesional competente que demuestra con responsabilidad, ética, autonomía y participación, el desempeño profesional, el cual asume las actividades encomendadas en su centro de labores, con la capacidad de liderar y contribuir al desarrollo de la Institución.

Dimensión 2. Grado de participación

Schön (1998) precisó:

Desde esta perspectiva, la docencia incorpora un conocimiento profesional que permite crear procesos propios, autónomos, de intervención, en vez de buscar una instrumentación ya elaborada. Para ello será necesario que el conocimiento sea sometido a crítica

en función de su valor práctico, del grado de conformidad con la realidad y analizando los presupuestos ideológicos en los cuales se basa. (p.78)

Un proceso que ha de comportar una coherencia en el desarrollo de la aplicación de ese conocimiento pedagógico, partiendo del análisis de la situación: analizar necesidades, expectativas, problemas, demandas. Analizar los problemas profesionales y personales, es decir, partir de éstos y de una metodología de resolución de problemas profesionales. El conocimiento profesional consolidado mediante la formación permanente se apoya tanto en la adquisición de conocimientos teóricos y de competencias y rutinas, como en el desarrollo de capacidades de procesamiento de la información, análisis y reflexión crítica en, sobre y durante la acción, diagnóstico, decisión racional, evaluación de procesos y reformulación de proyectos.

EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (2012) consta de cuatro dominios, el tercer dominio: la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, precisó:

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 para que genere aprendizajes de calidad.

Desempeño 30: Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Desempeño 31: Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

Desempeño 32: Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Lineamientos que direccionan con mayor especificación la participación del docente y no sólo en el ámbito del aula sino a nivel de gestión, donde demanda las competencias del docente.

Bases teóricas del desarrollo institucional

Vargas (2006) afirmó:

El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen, (...).Es un proceso de transparticipación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados. (p. 66)

Depende mucho de su organización para responder a sus necesidades e ir renovándose permanentemente.

En este aspecto los directivos y sus docentes juegan un papel importante debido a la motivación permanente y así, ayuda a incorporar innovaciones y cambios en la gestión, a nivel de la estructura organizativa y de las relaciones que se establecen entre los miembros de la comunidad educativa para lograr los propósitos de la institución.

El Ministerio de Educación (2011) manifestó: “Es un proceso planificado de cambio (dinámico y permanente) a través del cual se obtiene el Desarrollo de la Institución o Instituciones, adecuándolos al medio ambiente en que actúan, de forma que les permita alcanzar sus objetivos” (p. 97).

Leiva y Astorga (2014) mencionaron:

Un factor determinante que impide el desarrollo institucional de la escuela, es la incomunicación tanto entre docentes, como entre docentes y directivos ya sea como cultura o como transferencia de información obstaculizando los procesos de retroalimentación, de resolución de conflictos y problemáticas. Por otra parte, estos elementos clave (comunicación y retroalimentación) influyen en el desarrollo de un trabajo coordinado de las metas y actividades planificadas, con lo que realmente hace la escuela.(p.46)

Es un grave problema para las instituciones educativas quienes quedan impedidos para su desarrollo institucional los cuales difícilmente pueden alcanzar la visión y sus metas propuestas considerando que mucho influye el tipo de liderazgo que se asume en la comunidad educativa y el grado de profesionalismo entre los docentes.

Según Vargas (2006) precisó que:

El desarrollo institucional debe estar integrado con las otras formas de desarrollo evidenciando una intervención estratégica coherente de cooperación que busca cambios de cultura corporativa de las organizaciones que requieren procesos de implementación sustentadas en apoyo político y en la participación de los grupos de interés involucrados. El desarrollo institucional busca el equilibrio de las organizaciones. (p. 43).

Se Debe tener en cuenta que los procesos de desarrollo institucional deben estar orientadas por estrategias de eficiencia y eficacia para que las organizaciones logren los resultados planteados.

Luhamn (2002) enfatizó:

Así, el desarrollo institucional resulta de la ejecución de planes de acción o mejoramiento que internos o externos proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de las instituciones. Estas dinámicas, no mal intencionadas, desconocen las

instituciones como sociedades organizadas y operacionalizadas por acciones comunicativas, antes que por jerarquías o estados impuestos externa o unilateralmente.

La institución entendida como sociedad requiere de otros elementos complejos que le permitan desarrollarse, autorregularse y reconfigurarse, dichos elementos deben ser internos y considerar la naturaleza de la institución como sistema. Desde la premisa anterior es necesario desarrollar el concepto de sociedad y para ello nos referiremos a los postulados de Luhmann, quien desarrollo la teoría de la sociedad que, para la misma sociología, establece cambios inmesurables en la lectura de los fenómenos sociales, las relaciones que surgen en las sociedades, las formas de autorregulación de los grupos sociales, el sentido de pertenencia en una sociedad, el significado y el sentido.

Domingo y Bolívar (1996) manifestaron:

Las escuelas tienen sus propias biografías institucionales, histórica y procesos de desarrollo, consideradas como instituciones socialmente construidas. (...) Desarrollado en un ciclo de vida, donde se encuentra sentido y continuidad cada cambio, momento, acción, impacto, resistencia, etc.

La relevancia de las fases o etapas de desarrollo no radica tanto en su duración u originalidad, sino en la interacción que han ido generando entre sí y permitiendo configurar la realidad cultural del centro que nos ocupa, de sus creencias, modos de hacer y funcionar, etcétera (p.19).

Cárdenas (2005) afirmó:

Al hablar de desarrollo institucional se proyectan los imaginarios que tienen tanto los administrativos, como los académicos y demás agentes participantes de las instituciones. Dichos imaginarios corresponden al aumento de recursos económicos y humanos, el mejoramiento de la infraestructura, la organización de cronogramas, planes de acción y otros elementos que se esperan contribuyan a la

proyección y el cumplimiento de la misión y visión de las instituciones.

Así, el desarrollo institucional como resultado de la ejecución de planes de acción o mejoramiento que internos o externos proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de las instituciones. Estas dinámicas, desconocen las instituciones como sociedades organizadas y operacionalizadas por acciones comunicativas, antes que por jerarquías o estados impuestos externa o unilateralmente.

La institución entendida como sociedad requiere de otros elementos complejos que le permitan desarrollarse, autorregularse y reconfigurarse, dichos elementos deben ser internos y considerar la naturaleza de la institución como sistema. (p.1)

Al autorregularse las instituciones, pueden aprender generando transformación y desarrollo institucional, utilizando mecanismo de regulación externa, estrategias que deben emplearse en políticas de su entorno, generando mecanismo de participación para dicha transformación, de esta forma se entiende a la institución como sociedad, permitiendo cambios fundamentales que generen sentido colectivo a través de mecanismos colegiados.

Desarrollo organizativo

Domingo y Bolívar (1996) precisaron:

Se entiende aquí, no como estrategia de cambio (DO), sino como el proceso de desarrollo de un centro como organización.(...) El desarrollo de la organización se ve, a su vez, potenciado por las teorías del aprendizaje organizacional aplicadas (de modo figurado, o contrafáctico) a los centros escolares como organizaciones que aprenden. De este forma, si un centro escolar pueda ser unidad de cambio, formación e innovación, lo será en función de los procesos de aprendizaje institucional u organizativo que tengan lugar, a partir de su propia historia y memoria anterior (p.19).

Gairín (1998) manifestó:

Los centros educativos como organizaciones tienen un nivel de desarrollo determinado, consecuencia de su historia, inquietudes, compromisos no comparables con el de otras realidades. Lo requerido, en todo caso, es que cada institución mejore respecto a la situación en la que se encontraba, es decir, que avance como organización de acuerdo a su proyecto pedagógico y a su compromiso socio – cultural. (...) Una institución de calidad ha de ser, como mínimo, coherente y tratar de disminuir las disfunciones existentes, si se entiende la calidad como compromiso con un desarrollo positivo que trata de mejorar la posición de partida. (...) Desde una perspectiva analítica, se podría considerar que las organizaciones presentan diversos estadios de desarrollo a la síntesis recogida en el gráfico (pp.125 - 126)

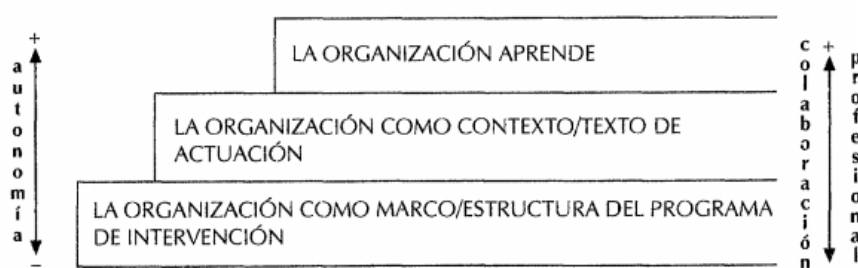


Figura 1: 1: Estadios relativos al papel de la organización.

Tomado de "los estadios de desarrollo organizacional", p.127, por Joaquín Gairín Sallán, 1998, España, Barcelona: Contexto educativo

Chiavenato (2009) afirmó:

Es un término que engloba un conjunto de acciones de cambio planeado con base en valores humanísticos y democráticos, que pretende mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de las personas.

Las organizaciones siempre están al expectativa por planear y aplicar cambios que mejoren su desempeño y que las hagan más competitivas en un contexto mundial de cambios e innovación. No obstante, cualquier modificación significativa dentro de las

organizaciones casi siempre genera enormes problemas administrativos y humanos. Para reducir estas complicaciones al mínimo posible se utiliza una serie de tecnologías basadas en la psicología aplicada en la administración.(p.436)

Es importante el cambio cultural para que pueda darse el cambio organizacional, si las mentes de las personas no cambian entonces las organizaciones no podrán demostrar su eficiencia y competitividad para ello es importante que puedan manejar estrategias de solución de conflictos.

Enfoque de ciclo de vida

Domingo y Bolívar (1996) afirmaron:

Ha tenido diferentes usos en las ciencias sociales: individual, grupal e institucional. Aquí se emplea en sentido metafórico y heurístico, donde se hace un cruce entre los ciclos de vida de los profesores, aspecto bastante estudiado con el ciclo de desarrollo de las organizaciones. De hecho puede ser discutible esta unión, puede dar juego reconstruir la vida del centro como conjunto, a través de las historias profesionales de los profesores (y otros agentes: padres o alumnos) que han constituido el centro, como una cultura en desarrollo que tiene su propio proceso madurativo o ciclo de vida (p.19).

El PNUMA (2004) manifestó:

Reconocer la manera en que nuestras elecciones influyen cada etapa del proceso y así sopesar las ventajas y desventajas, contribuyendo a la economía, el medio ambiente y la sociedad. Los enfoques de ciclo de vida son formas de pensar que nos ayudan a reconocer la manera en que nuestras acciones (...) forman parte de un gran sistema de actos (p.6).

CEPAL (2017) señaló que “Cada etapa del ciclo de vida conlleva oportunidades, desafíos y riesgos específicos, (...) en el que se identifican diversas brechas en cuatro etapas: infancia y adolescencia, juventud, edad adulta y vejez”.

Si llevamos al ámbito educativo se puede interpretar de la siguiente forma:

Infancia: Referidos a líderes y apoyos que protejan.

Adolescencia: El crecimiento no es homogéneo ni consolidado (conflicto interno, subculturas y líderes enfrentados).

Juventud, edad adulta y vejez: Etapa de asentamiento.

Al comprender este punto, entonces se puede hablar de ciclo de vida organizacional los cuales tienen un desarrollo enfrentados a un periodo de transición, forzándose a evolucionar por su independencia con el entorno cambiante sin sentido de continuidad, por ello las Instituciones Educativas son entendidas como organizaciones en desarrollo.

Van de Ven y Poole (1995, citado en Domingo y Bolívar, 1996), al revisar las diversas teorías existentes para explicar el cambio y desarrollo en las organizaciones, las agrupan en cuatro:

(a) Teleológicas: Hay una meta o estado final al que instrumentalmente se deben subordinar los individuos, procesos y organización. Sin prescribir, en este caso, una secuencia fija, se incide en los prerrequisitos necesarios para evaluar en qué grado se está alcanzando la meta final deseada. No obstante, el entorno externo y su reconstrucción social por los agentes pueden desestabilizar o redirigir el proceso de desarrollo, por lo que no cabe preespecificar del todo su trayectoria.

(b) Dialécticas: Se reconoce que una organización se mueve en un mundo de intereses y grupos enfrentados, de valores y fuerzas contradictorias que compiten cada una por imponerse. El cambio -entonces- es visto como un proceso en que unos valores logran imponerse sobre el resto, o al menos logran integrarse en

una síntesis creativa. El motor del cambio se sitúa justo en el propio conflicto, que cuestiona el status quo.

(c) Evolucionistas: La vida de la organización es vista -desde su analogía con la teoría de la evolución- como un proceso adaptativo de variación, selección y acomodación. Evolutivamente el cambio es recurrente, acumulativo, selectivo; donde la retención de los nuevos caracteres adquiridos logra introducir sucesivas variaciones en el proceso.

(d) Ciclos de vida: Transfiriendo, de modo analógico, modelos del desarrollo psicológico o biológico a las organizaciones, se entiende que éstas tendrían también un ciclo de nacimiento, desarrollo/crecimiento, y madurez. Además se ha discriminado un conjunto de fases o etapas con una secuencia más o menos prefigurada, en un crecimiento progresivo y lineal. Cada estadio de desarrollo es visto como un precursor necesario para las fases siguientes, aun cuando se admitan regresiones.

Es importante mencionar que para algunas Instituciones Educativas pasan los años y no se observa un aprendizaje institucional obteniendo un desarrollo cero, entonces evaluamos el desarrollo organizativo y el desarrollo profesional de ellas y a través de una dinámicas de desarrollo, ciclo de vida madurativa y aprendizajes organizativos evaluamos la situación y el proceso.

Para poder entender un poco más sobre el ciclo de vida de las organizaciones podemos comparar con el ciclo de vida de los seres vivos donde se plantea tres momentos: crecimiento, madurez o estabilidad y decaimiento.



Figura 2: Curva de los ciclos de la vida de la organización
Tomado de "Procesos de desarrollo Institucional de un centro escolar. Una aproximación biográfica - narrativa", p. 23, por Domingo y Bolívar, 14. 1996, España: Editorial.

Las metodologías biográficas de relatos e historias de vida

Pineau y Le Grand, 1993 (citado por Domingo y Bolívar, 1996) Manifestó:

Son a la vez congruentes con el objeto de estudio (dar cuenta de los procesos de desarrollo institucional), y permiten reconocer lo adquirido al narrarlo, facilitando su transferibilidad y funcionalidad para cualquier acción de mejora. En esa medida es posible también, por medio de la reflexión (individual y colectiva) que implica la narración de la experiencia adquirida, recuperar el saber y memoria colectiva del centro, poniendo la situación actual en la perspectiva del curso espacial y temporal. Narrar la historia de vida profesional e institucional está implicando una autointerpretación/identidad de lo que somos y en esa medida permite insertar pertinentemente la acción del centro en su propia trayectoria de trabajo.(p.20)

Las Instituciones Educativas con su larga trayectoria reflejada en su memoria Institucional, transmitidas con el pasar del tiempo en memorias

individuales y colectivas los cuales son elementos para la memoria Institucional construyendo una cultura de desarrollo con una serie de aspectos y dimensiones, los cuales constituirán la base de lo creado.

Dimensión el desarrollo institucional

Dimensión 1. Organización

La organización es un proceso estructurado en el cual interactúan las personas para alcanzar sus objetivos (Audirac y De León, 2003 citado en Díaz, 2011; p.10)

Sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. Sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y desean obtener un objetivo común, (...). Las organizaciones existen para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada, debido a las limitaciones individuales. (Chiavenato, 2006, p.7).

AbraVanel (Como se citó en Díaz, 2011) manifestó que “las organizaciones constituyen las herramientas con la que los participantes tratan de alcanzar sus metas personales” (p.10).

Dimensión 2. Tecnología

Ortiz y Pedraza (2006) afirmaron que “es el medio a través del cual se traslada el conocimiento científico a la solución de problemas concretos de una manera efectiva. De allí la tendencia de valorar a las ciencias en términos de lo que aportan a la sociedad” (p.67).

Tecnología es crear competencias y se expresa en entidades tecnológicas que consisten en aparatos, procedimientos y habilidades (Van Wyk, 2004, citado en Ortiz y Pedraza, 2006)

Aplicación del conocimiento a los fines prácticos de la vida del ser humano o para cambiar o manipular su entorno. La tecnología comprende el uso de materiales, herramientas, técnicas y fuentes de energía con el fin de hacer que la vida sea más fácil o más placentera y el trabajo más productivo. Mientras la ciencia se ocupa de cómo y por qué suceden las cosas, la tecnología se concentra en hacer que las cosas sucedan. (Vargas, 2006, p. 34)

Sin embargo, se define como “el sistema de conocimientos y de información derivado de la investigación, de la experimentación o de la experiencia y que, unido a los métodos de producción, comercialización y gestión que le son propios, permite crear una forma reproducible o generar nuevos o mejorados productos, procesos o servicios” (Benavides, 1998, p.3, citado en Ortiz y Pedraza, 2006, p. 67).

Dimensión 3. Economía

La economía es el estudio de la forma en que individuos y sociedades deciden emplear esos recursos: qué bienes y servicios se producirán, cómo se producirán y cómo se distribuirán entre los miembros de la sociedad. (Vargas, 2006, p. 36).

Dimensión 4. Innovación

Milles y Morris (1999, citado en Ortiz y Pedraza, 2006. P.66) preciso que la innovación es el “proceso de transformación e invención en algo que es comercialmente útil y valioso”.

Se entiende como un medio de lograr la competitividad, con el objetivo de lograr la efectividad consistente de las organizaciones hacia sus diversos grupos de interés.

Vargas (2006) manifestó que:

Es sinónimo de progreso, de desarrollo tecnológico, de creación de empleo, de mejora de las condiciones de vida. Se habla de

innovación en los ámbitos económicos (la innovación tecnológica en las empresas) y sociales (sanidad, ocio, condiciones laborales, transportes, etc.). (p. 38)

Es aquella que resulta de la primera aplicación de los conocimientos científicos y técnicos en la solución de los problemas que se plantean a los diversos sectores productivos, y que origina un cambio en los productos, en los servicios o en la propia empresa en general, introduciendo nuevos productos, procesos o servicios basados en nueva tecnología. "La innovación consiste no sólo en nuevos productos y procesos, sino también en nuevas formas de organización, nuevos mercados y nuevas fuentes de materias primas". (Berry y Taggart, 1994, citado en Ortiz y Pedraza, 2006. P.66).

Dimensión 5. Infraestructura

Vargas (2006) manifestó que:

Debe ser entendida como el conjunto de espacios que requieren ser diseñados, construido y equipado de acuerdo con las características específicas del servicio educativo. Y es que debe haber distintos tipos de establecimientos escolares para Educación Inicial, Primaria, Secundaria, Básica Alternativa o Técnico-Productiva, teniendo en cuenta sus objetivos educacionales. (p. 39)

No solo tiene que ver con la cantidad de las áreas construidas y el aula como unidad fundamental, sino también entre otros con el mobiliario y equipamiento, los pasadizos y patios, las zonas de esparcimiento y deportes, las instalaciones sanitarias, las facilidades arquitectónicas y de transporte, las condiciones naturales y climáticas, la seguridad física, los contextos geográficos y culturales, los costos financieros, la gestión y, desde luego, con los conceptos pedagógicos y curriculares además del proyecto educativo específico.

Si la infraestructura de la institución educativa responde favorablemente a estos criterios básicos, entonces se puede afirmar que contribuye a que sus estudiantes tengan mejores espacios educativos para lograr aprendizajes

significativos y una consistente formación integral, en un contexto de calidad y equidad educativa.(Vexler, 2005, p.1)

Se interpreta como el sustento o base de una organización, necesaria para que pueda funcionar, brindando seguridad, comodidad e ir desarrollándose para crecer o expandirse.

1.3 Justificación

Justificación práctica

El principal aporte de la presente investigación se encuentra en determinar, describir y analizar los factores que influyen en el Desarrollo Institucional de la institución educativa, de modo pueda superarlos y/o potenciarlos .Analizar en qué niveles y formas se da la participación de la comunidad educativa y el papel que ésta desempeña en la vida institucional. Es decir, identificar qué aspectos de la vida institucional contribuyen a mantener un personal motivado, comprometido e identificado con su desempeño, en la institución educativa, dispuestos a la participación permanente, pudiendo aportar con ello a potenciar su talento dentro de las actividades que desarrolla en la institución educativa y cómo la participación contribuye a mantener un desarrollo Institucional satisfactorio.

Justificación metodológica

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos son debidamente validados. A la vez contribuyendo de manera explícita que se sustenta a través de un entendimiento fácil o evidenciar la relación de nuestras dos variables a partir de la aplicación de nuestros instrumentos para la recolección de datos, los mismos que demostraron valides, viabilidad y confiabilidad de la investigación, que al no dudarlos serán temas de investigaciones posteriores.

1.4 Problema

En el informe de la UNESCO (2003), manifiesta que todos los países de América latina han establecido un sistema de promoción en la carrera del docente con el

fin de incrementar la calidad de enseñanza y así motivar al docente a una permanente actualización para mejorar el desempeño profesional, insumo que contribuye a mejorar la calidad profesional contribuyendo a la participación libre y democrática del docente.

Es de conocimiento que las actividades de toda Institución Educativa está sujeto a la participación de la plana docente, por tal, debe ser consiente de los cambios que se realizan ya que está inmerso en la problemática, dependen del profesionalismo del docente los planes de acción o mejora, los documentos Institucionales y cuanto más se encuentren comprometidos con su labor profesional contribuirán a su desarrollo. Se sabe que la participación del docente no es nada sencillo ya que su praxis se afianzará con los años y el conjunto de técnicas, estrategias y metodología acompañado de valores y actitudes para lograr con efectividad la participación en sus estudiantes. La capacitación permanente del docente los invita a la reflexión sobre la labor educativa, potenciando sus capacidades quién con insumos cognitivos, didácticos y metodológicos elaboran procesos de planificación, acción, evaluación, reflexión y reorientación apropiándose de forma crítica y autónoma, comprometida y productiva de estrategias, metodologías que mejoren la calidad de educación.

La presente investigación se realiza en la Institución Educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado" de ambos niveles primaria y secundaria ubicado en el A.A. H.H. "José Carlos Mariategui" de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Los aportes contribuirán a la toma de decisiones de los directivos de las Instituciones Educativas y al personal jerárquico quienes inmersos en su realidad muchas veces caen en monotonía y se desfasan de sus funciones.

Por otra parte, en la práctica la participación de los docentes en muchas Instituciones Educativas se limita a cumplir con las labores que los directivos impongan, limitándose a realizar sólo lo que corresponde por función debido a la falta de autonomía profesional, demostrando la carencia del desarrollo de las competencias y lo cual implica esforzándose por afinar la calidad profesional en sus actividades pedagógicas y ser protagonista del desarrollo de su Institución Educativa para ir innovando permanentemente. Por otro lado es importante

enfatar que la fortaleza de los docentes es el compromiso con la labor que realizan, considerando que no compensa los incentivos o la motivación para realizar esta ardua labor. Se debe tomar en cuenta que el liderazgo del director es un factor clave en la promoción del cambio, el establecimiento de alianzas implícitas entre directores y docentes líderes es un mecanismo facilitador.

En nuestro país rápidamente hemos entrado al mercado competitivo los cuales son retos y desafíos que debe realizarse para elevar la calidad profesional, el cual es un indicador para el Desarrollo Institucional, donde se observa que las instituciones educativas es necesario la organización y consolidación de la planificación, los planes de trabajo, la infraestructura durante un periodo de ciclo de vida. Si bien es cierto, todos cuentan con un PEI pero en diversos casos falta graduar y especificar las metas por año, acompañado de un seguimiento minucioso y permanente. Es necesario trazar un objetivo a largo plazo; evitando estresar y agotar a los docentes, para un mejor desarrollo profesional canalizando los esfuerzos realizados y demostrando como imagen institucional el trabajo en equipo que se realiza, ejecutando una labor colegiada para evidenciar en los resultados los logros académicos y actitudinales que se puedan obtener a futuro.

El factor clave es que cada docente o actor participativo, brinde lo mejor de sí; demostrando autonomía para ejercer el compromiso con sus deberes y funciones, lo cual contribuye con su institución a reducir las debilidades para convertirlas en fortalezas logrando entender como su institución funciona como organización.

Es importante el desarrollo de capacidades en los diferentes miembros de la comunidad educativa para ejecutar la reflexión, el análisis crítico para la toma de decisiones en busca de una organización que aprende, el cual cuente con una política educativa adecuada, pautas de trabajo bien demarcadas, metodologías de formación acorde al grupo y con una visión futurista planteada como reto.

De la institución educativa a investigar, tampoco se escapa de la realidad planteada y con los resultados obtenidos servirán como aporte para continuar inmersos y con mayor convicción continuando con el logro cambios, permaneciendo ser competitivos para desarrollar nuevas destrezas como

organización. El reto está planteado, depende mucho de la iniciativa de los directivos y de la UGEL quién en este contexto son los más idóneos el cual debería dar las pautas a todas las instituciones educativas pertenecientes a su jurisdicción sin esperar que sólo los colegios innovadores avancen a la deriva por iniciativa propia y los demás este atrás.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Identificar la relación entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivo específico 2.

Establecer la relación entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición de variable

Es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernández, Fernández y Baptista, p.143).

Definición conceptual de variable participación del docente

Martínez (2003) manifestó: La participación en la escuela con la voluntad del docente y del conjunto de la comunidad educativa es un reto democrático. Sería interesante que las experiencias colegiadas de participación pequeñas o reducida, pero con éxito puedan ser conocidas por el conjunto de profesores , al ser la motivación en el desarrollo de su profesionalidad. Los estudios de casos de la participación viva deberán favorecer el juicio crítico de cada docente, y fomentar las culturas de la colaboración, el intercambio o la interacción profesional.(p.26)

Definición conceptual variable desarrollo institucional

Vargas (2006) afirmó: El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen, (...).Es un proceso de transparticipación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados. (p. 66)

2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable participación del docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert	Nivel o Rango de la variable
Deberes del docente	Intercambio de experiencias	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	Nunca (1) Algunas Veces(2) Mayormente(3) Siempre (4)	Malo 30 - 60
	Planificación			Regular 61 - 90
	Comisiones de trabajo			Bueno 91 - 120
	Compromisos			
Grado de Participación	Imagen			
	Gestión			
	Toma de decisiones	16,17,18,19,20,21		
	Liderazgo	,22,23,24,25,26,27		
	Delegación	,28,29,30		
	Representatividad			

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Likert	Nivel y Rango de la variable
Organización	Planificación y desarrollo	1,2,3,4,5,6,7,8	Siempre (5)	Malo 44 – 80
Tecnología	Equipamiento	9,10,11,12,13,14	Casi Siempre (4)	Regular 81 – 121
Economía	Generación de recursos	15,16,17,18,19,20	Algunas veces(3)	Bueno 122 - 165
Innovación	Mejoramiento continuo	21,22,23,24,25,26	Muy pocas veces (2)	
Infraestructura	Modernización	27,28,29,30,31,32,33	Nunca (1)	

2.3. Metodología

La presente investigación, utilizó el Método Hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio fue aplica, Sánchez y Reyes (2006) precisaron: Tiene como finalidad primordial la resolución de problemas prácticos inmediatos en orden a

transformar las condiciones del acto didáctico y a mejorar la calidad educativa.(p.102)

2.5 Diseño de la investigación

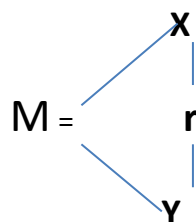
El diseño de la investigación fue no experimental, Hernández, et al.(2014) manifestaron:

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se someterá a prueba las variables de estudio, sólo se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlo. Es transversal por qué recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (p.154).

Es correlacional por que tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Uno de los puntos importantes es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. (Salkind, 1998 citado por Bernal, 2010; P.114).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (p.93)

Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

- M : Muestra de Estudio
X : Participación del docente
Y : Desarrollo institucional
r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo

Jany (1994, como se citó en Bernal, 2010), población es “la totalidad de elementos o individuos que tiene ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencias”. (p.160).

Población:

Según Hernández, et al.(2010, p. 235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 235).

Se aplicó la prueba piloto a 30 docentes en los niveles primaria y secundaria. La prueba piloto consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra para probar su pertinencia y eficacia, incluyendo instrucciones, así como las condiciones de la aplicación y los procedimientos involucrados. A partir de esta se calculan la confiabilidad y la validez iniciales del instrumento. (Hernández et al. 2014, p.210)

Entonces, para la investigación, se aplicó el instrumento de evaluación a 120 docentes de ambos niveles primaria y secundaria de la Institución Educativa 171-1 “Juan Velasco Alvarado” Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2017.

Tabla 3

Población de docentes del nivel primaria y secundaria – SJL - Lima, 2017

	Nivel	Turno	N° Docentes
SJL, Lima.	Primaria	Mañana	58
	Secundaria	Tarde	62
Total			120

Muestreo:

Tipo de muestreo: No probabilística intencional

Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirmó que es “un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización”.(p.189)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes (2006) definieron como: “medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio”.(p. 151).

Técnica

La técnica que se utilizó en la presente investigación es una encuesta, una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada. (Hernández, et al, 2014).

La encuesta

Tamayo y Tamayo (1998) sostuvo que “la técnica son los mecanismos y medios que empleara el investigador para recolectar información y para la presente investigación fue la encuesta en la cual se recoja percepciones de los encuestados”.

Instrumento

Según Sánchez y Reyes (2006) el instrumento que se utilizó es de tipo cuestionario, “los cuestionarios constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionados con los objetivos del estudio”.(p. 151)

Para el recojo de datos de las variables, se utilizó la técnica de encuesta:

Ficha técnica de la participación del docente

Nombre: Encuesta de participación del docente

Autor: Chumbes Granados, César Augusto

Procedencia: Lima- Perú, 2016

Propósito: Medir la percepción de la participación del docente

Administración: Individual, colectivo

Tiempo: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 30 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Ficha técnica de variable desarrollo institucional

Nombre del Instrumento: Encuesta de desarrollo institucional

Autor: Ato Muñoz, Rosa Albino y Starost Guterrez, Alex Gustavo

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Propósito: medir la calidad de atención.

Número de ítem: 33 ítems

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 a 20 min. Aproximadamente

Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto a lo observado.

Escala: De Likert (1-5)

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Para Hernández, et al (2014) “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos

Experto	Grado	Suficiencia	Aplicable
Experto 1.	Magister	Si	Es Aplicable

Confiabilidad

Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se plateo primero una prueba piloto y usando el Alpha de Cronbach, se determinó que el instrumento es altamente confiable

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010) la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de participación docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.978	30

El valor obtenido es de 0.978 muestra una alta confiabilidad.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad del desarrollo institucional

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.952	33

El valor obtenido es de 0.952 muestra una alta confiabilidad.

2.8. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

Se apoyó del software estadístico SPSS versión 23, se presenta los resultados mediante tablas de frecuencias y porcentajes las cuales fueron graficadas para su mejor visualización mediante de figuras de barras por porcentajes.

Análisis inferencial

El análisis de los datos de forma inferencial se realizó mediante el estadístico no paramétrico de correlación de Spearman el cual define el grado de correlación entre las variables en estudio, finalmente mostrara si es una correlación directa o inversa

2.9 Aspectos éticos

La investigación pasó por procedimientos como el solicitar el consentimiento de la institución para el trabajo de campo, además las encuestas se presentan manera anónima para la reserva del caso.

III. RESULTADOS

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Nivel de la variable participación docente

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable participación docente en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	35	29.2%
	Regular	53	44.2%
	Bueno	32	26.7%
	Total	120	100%

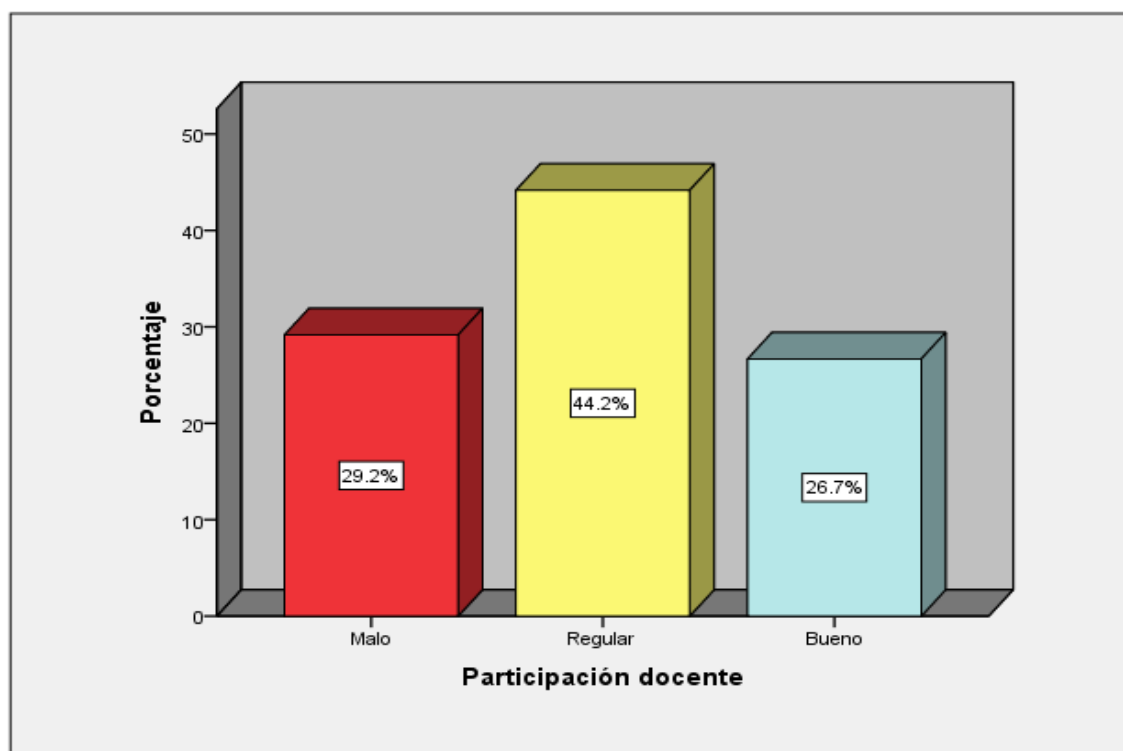


Figura 3. Percepción de la variable participación docente.

Con respecto a la variable participación docente en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se observó que el 44,2% de los docentes presentan un nivel regular, el 29,2% de los docentes encuestados manifiestan que la participación docente se ubica en el nivel malo y el 26,7% de los encuestados señalan que la participación docente se ubicó en un nivel bueno.

Nivel de la dimensión deberes del docente

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión deberes del docente en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	35	29.2%
	Regular	76	63.3%
	Bueno	9	7.5%
	Total	120	100%

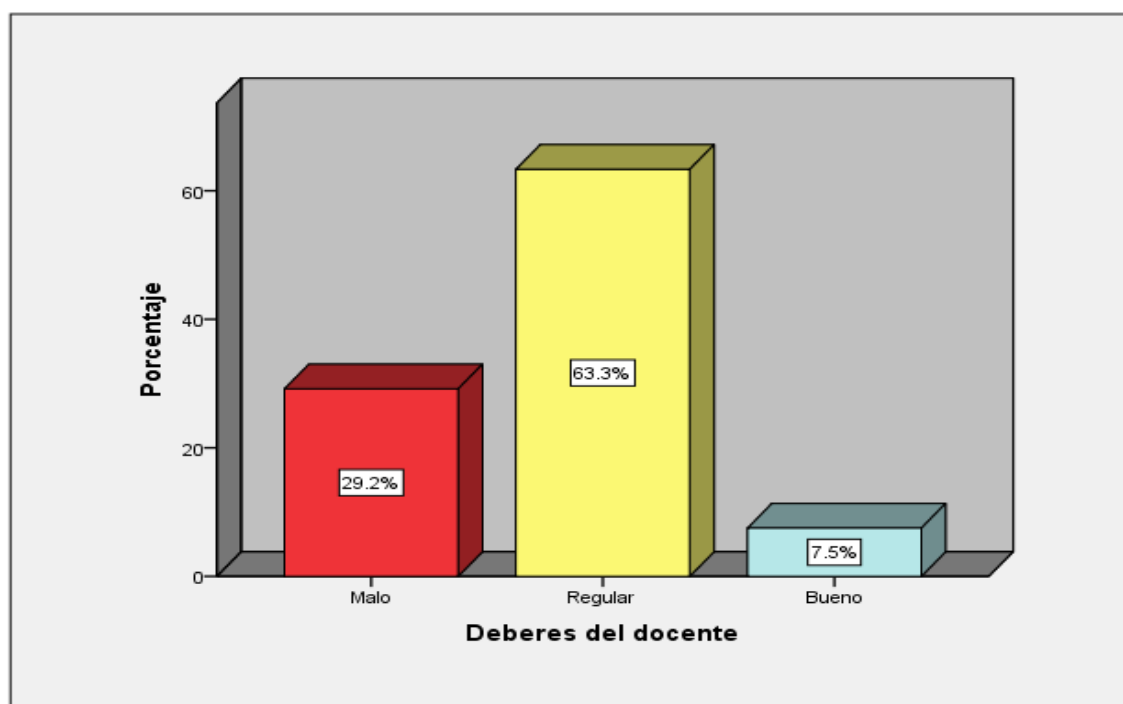


Figura 4. Percepción de la dimensión deberes del docente.

Con respecto a la dimensión deberes del docente en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se observó que el 63.3% de los docentes encuestados indican que los deberes de los docentes es regular, el 29,2% de los docentes señalan que los deberes de los docentes es malo y el 7.5% de los docentes manifiestan que los deberes de los docentes es bueno.

Niveles de la dimensión grado de participación

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión grado de participación en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	31	25.8%
	Regular	48	40%
	Bueno	41	34.2%
	Total	120	100%

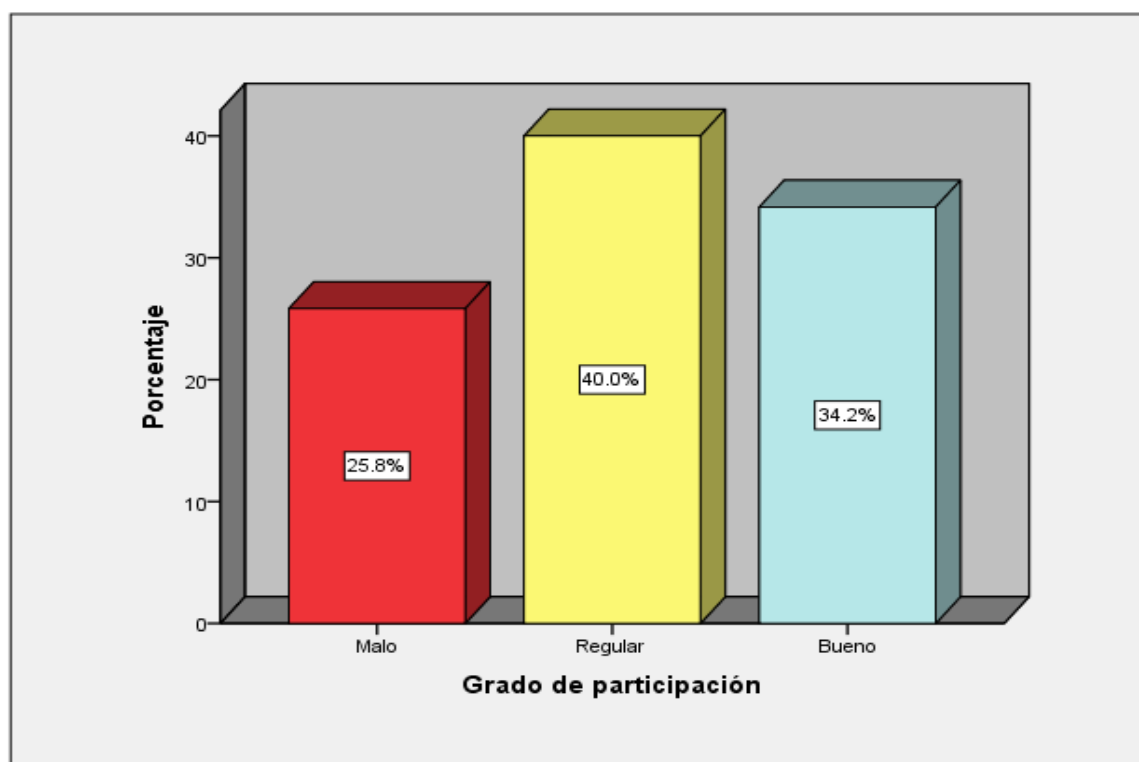


Figura 5. Percepción de la dimensión grado de participación.

Con respecto a la dimensión grado de participación en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 40% de los docentes encuestados indican que el grado de participación es regular, el 34,2% de los docentes señalan que el grado de participación es bueno y el 25.8% de los docentes manifiestan que el grado de participación es malo.

Niveles de la variable desarrollo institucional

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	40	33.3%
	Regular	45	37.5%
	Bueno	35	29.2%
	Total	120	100%

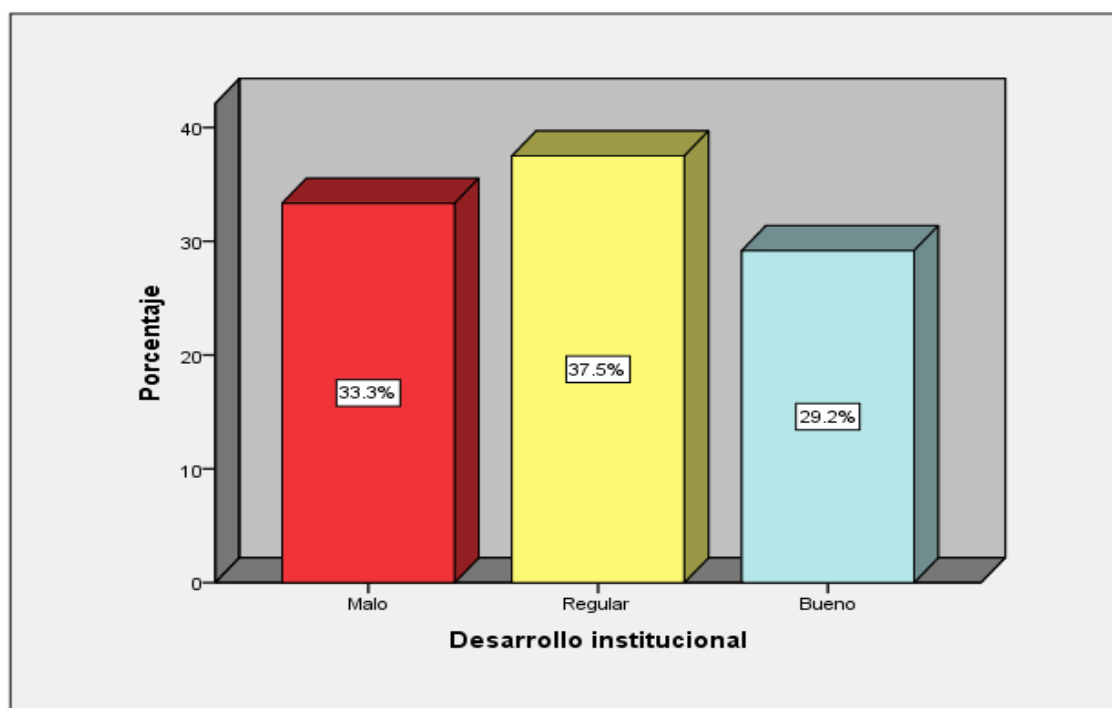


Figura 6. Percepción de la variable desarrollo institucional.

Con respecto a la variable desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 37.5% de los docentes encuestados indican que el desarrollo institucional es regular, el 33.3% de los docentes señalan que el desarrollo institucional es malo y el 29.2% de los docentes manifiestan que el desarrollo institucional es bueno.

Niveles de la dimensión organización

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión organización en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	29	24.2%
	Regular	54	45.0%
	Bueno	37	30.8%
	Total	120	100%

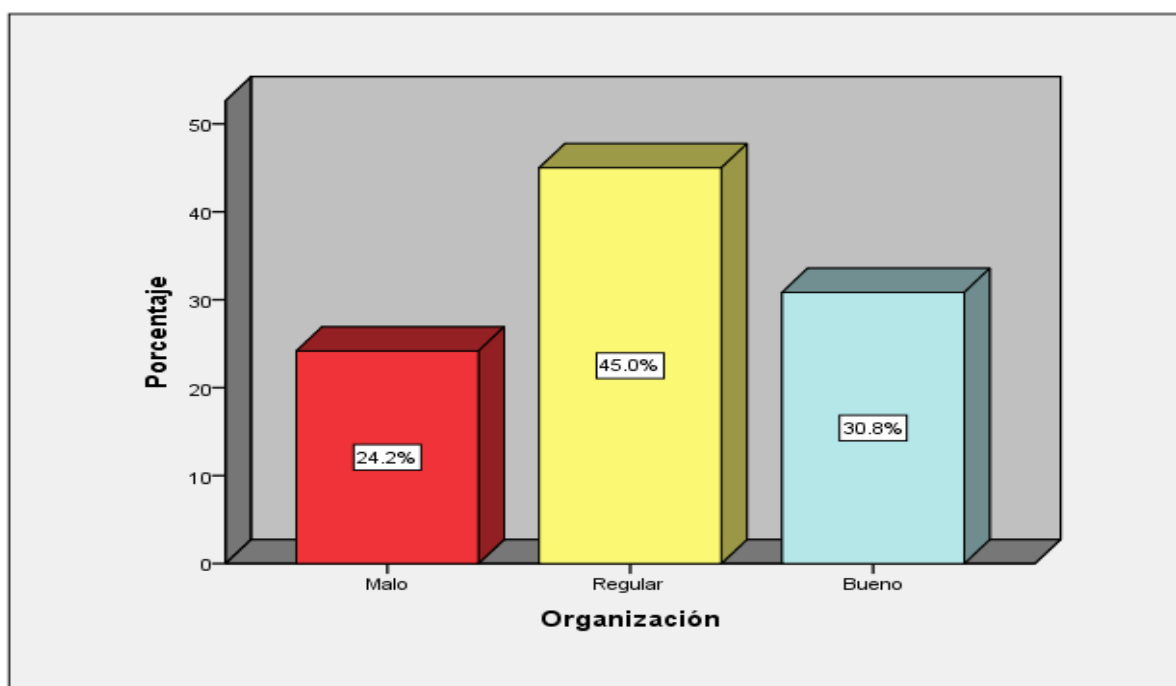


Figura 7. Percepción de la dimensión organización.

Con respecto a la dimensión organización en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 45% de los docentes encuestados indican que el organización institucional es regular, el 30.8% de los docentes señalan que la organización es bueno y el 24.2% de los docentes manifiestan que la organización es malo.

Niveles de la dimensión tecnología

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión tecnología en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	12	10%
	Regular	59	49.2%
	Bueno	49	40.8%
	Total	120	100%

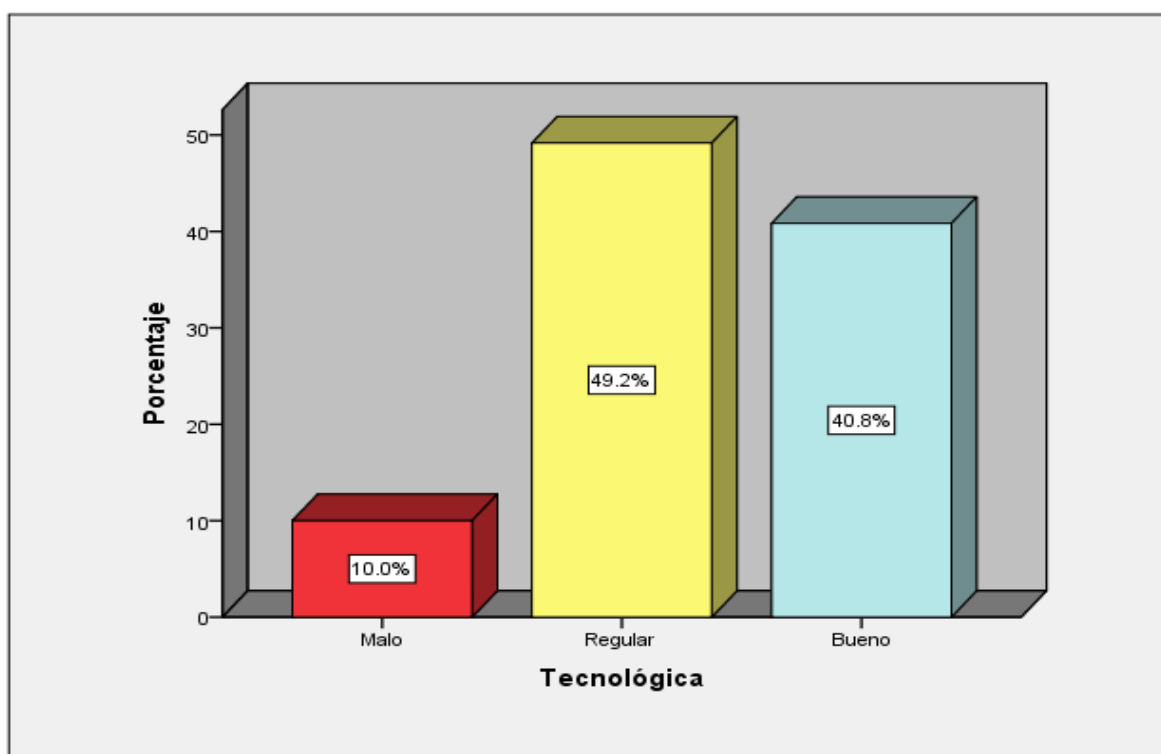


Figura 8. Percepción de la dimensión tecnología.

Con respecto a la dimensión tecnología en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 49,2% de los docentes encuestados indican que la tecnología institucional es regular, el 40,8% de los docentes señalan que la tecnología es bueno y el 10% de los docentes manifiestan que la tecnología es malo.

Niveles de la dimensión económica

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión económica en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	23	19.2%
	Regular	53	44.2%
	Bueno	44	36.7%
	Total	120	100%

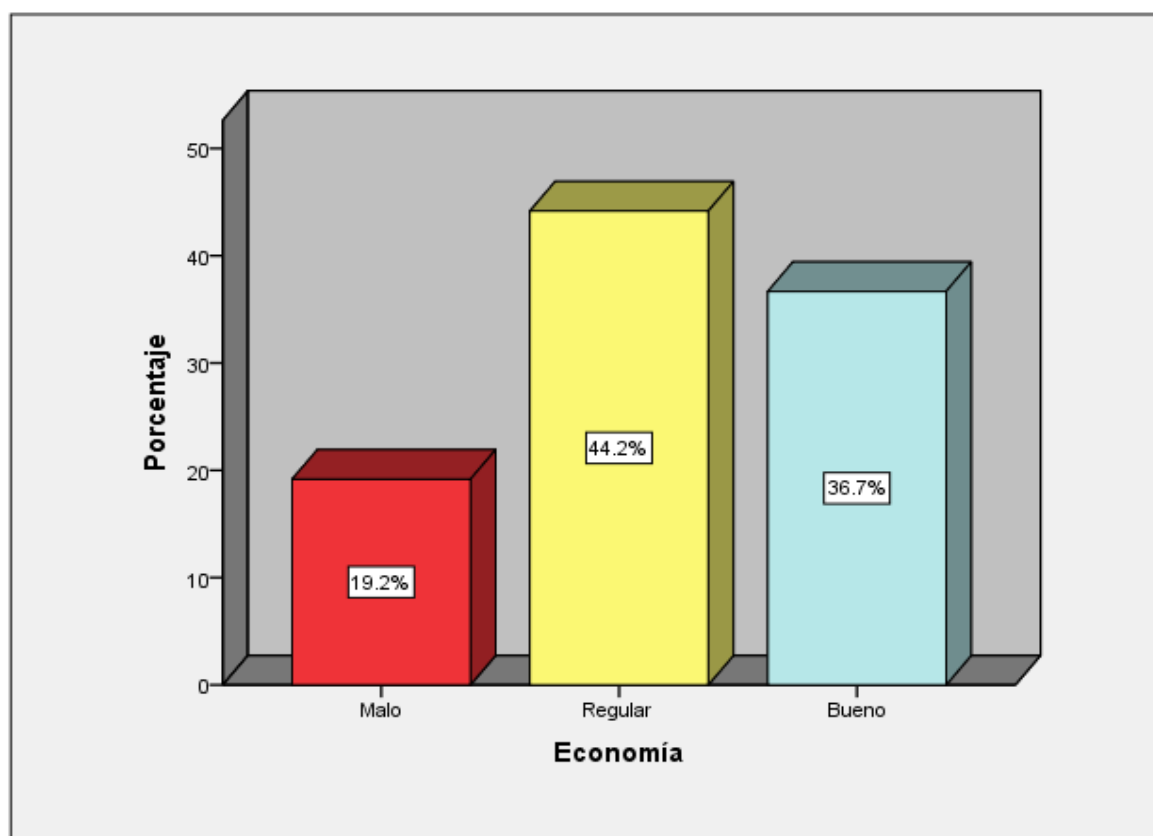


Figura 9. Percepción de la dimensión economía.

Con respecto a la dimensión economía en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 44.2% de los docentes encuestados indican que la economía es regular, el 36.7% de los docentes señalan que la economía es bueno y el 19.2% de los docentes manifiestan que la economía es malo.

Niveles de la dimensión innovación

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la innovación en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	38	31.7%
	Regular	42	35.0%
	Bueno	40	33.3%
	Total	120	100%

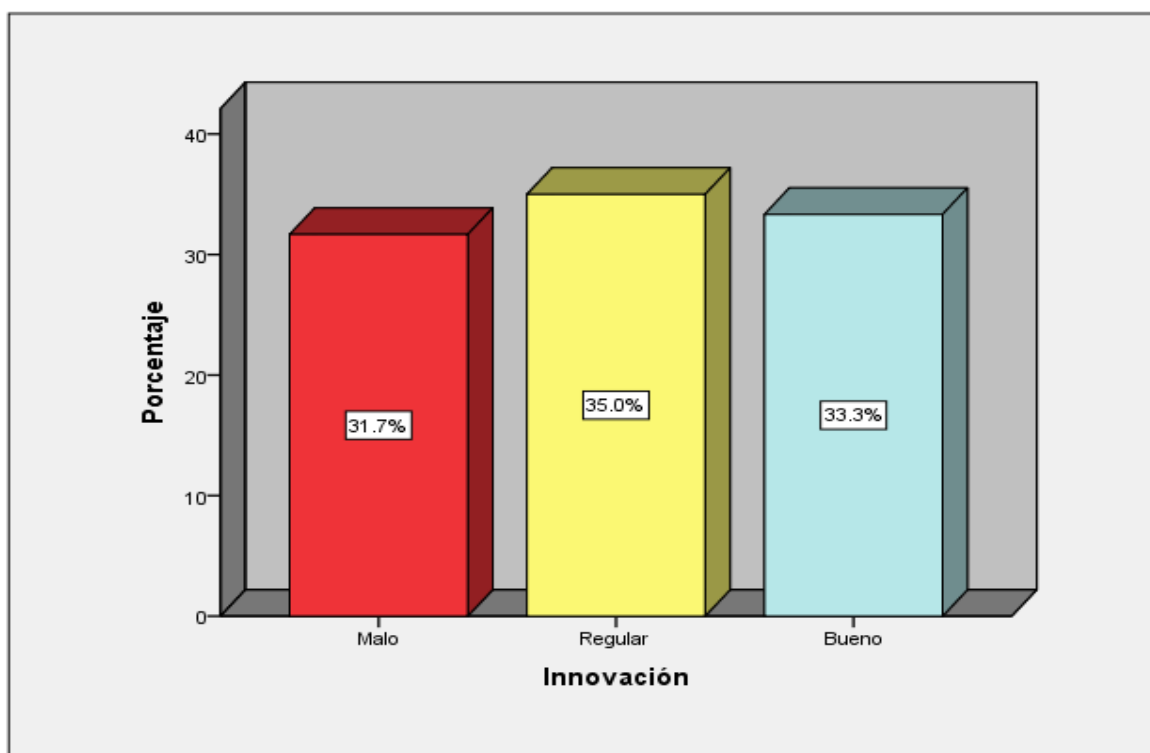


Figura 10. Percepción de la dimensión innovación.

Con respecto a la dimensión innovación en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 35% de los docentes encuestados indican que la innovación es regular, el 33.3% de los docentes indican que la innovación es bueno y el 31.7% de los docentes manifiestan que la innovación es malo.

Niveles de la dimensión infraestructura

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la infraestructura en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	32	26.7%
Regular	50	41.7%
Bueno	38	31.7%
Total	120	100%

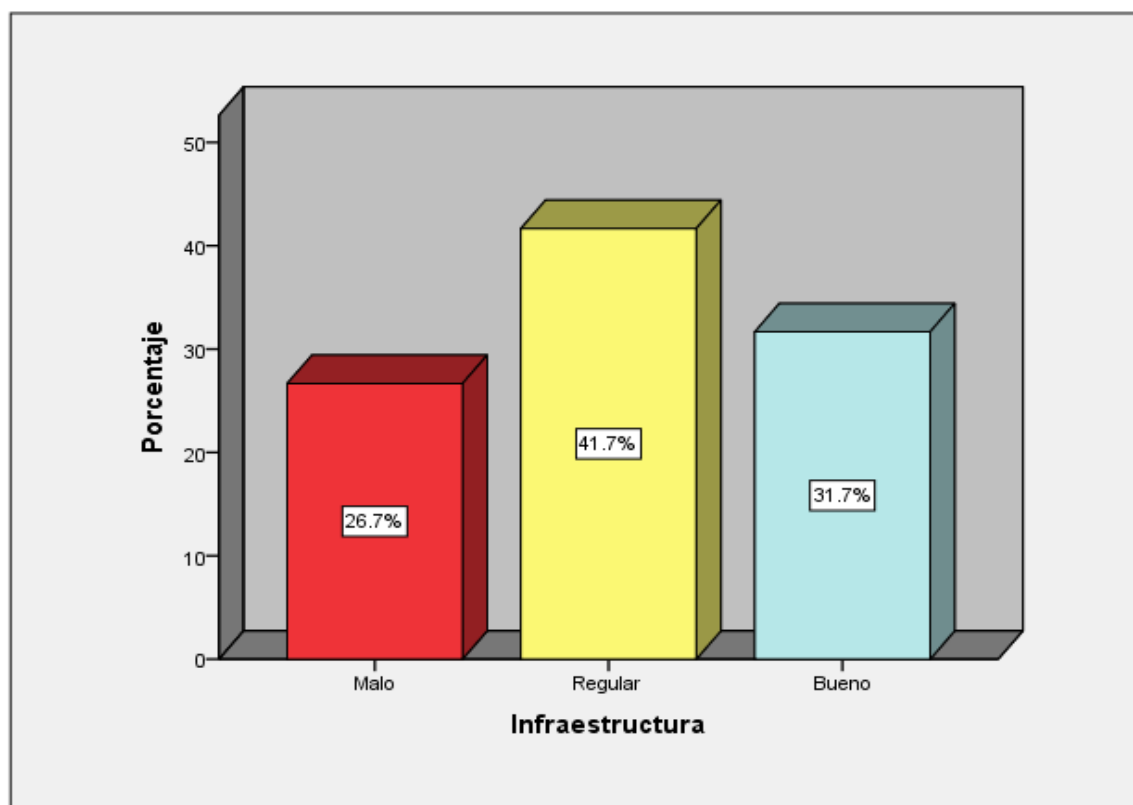


Figura 11. Percepción de la dimensión infraestructura.

Con respecto a la dimensión infraestructura en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 41.7% de los docentes encuestados indican que la infraestructura es regular, el 31.7% de los docentes indican que infraestructura es bueno y el 26.7% de los docentes manifiestan que la infraestructura es malo.

3.2 Prueba de Normalidad

Tabla 17

Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov de la participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Participación docente	.115	120	.001
Desarrollo institucional	.094	120	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.001 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar H₀

El nivel de significación “p” no es menor que α , no rechazar H₀

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Participación docente	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.827**
	Participación docente	Sig. (bilateral)	.000
		N	120
	Desarrollo institucional	Sig. (bilateral)	.000
		N	120
		Coefficiente de correlación	.827**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.827$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis Específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre los deberes y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Deberes del docente	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.802**
	Deberes del docente	Sig. (bilateral)	.000
		N	120
	Desarrollo institucional	Sig. (bilateral)	.000
		N	120
		Coefficiente de correlación	.802**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.802$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis Específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre grado de participación y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

		Grado de participación	Desarrollo institucional
	Coeficiente de correlación	1.000	.825**
Grado de participación	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	.825**	1.000
	Desarrollo institucional	Sig. (bilateral)	.000
	N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.825$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

IV. DISCUSIÓN

En la hipótesis general, la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.827$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la investigación de Chumbes (2015) concluyó existe una relación directa entre la participación docente y clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet Mostajo, Huacho 2014 debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,791, representando una buena asociación. Asimismo se apoyó a la teoría de Saldarriaga (2015) manifestó: analizar la participación docente en el proceso del diseño del proyecto curricular institucional. Es un proceso que toma la forma de una espiral dialéctica. Aprender y transformar la propia práctica de capacidad para enfrentar los nuevos retos, para descubrir los que van surgiendo y sobre lo que hay que aprender otra vez. (p. 31). Además, la participación es un proceso situado, es decir, ligado estrechamente no solo a los fines genéricos de la escuela, sino sobre todo a los centros educativos concretos donde un colectivo docente labora, en un tiempo, un espacio y un contexto específico; por lo cual confirmamos que es constituyente de la mejora de la escuela.

En la hipótesis específica 1, según la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.802$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en una institución educativa estatal, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una coincidencia con la de Rojas (2014) se arribó que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desarrollo institucional según los docentes de la RED educativa N°2 Del distrito de San Juan de Miraflores, 2014, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,728, representó una alta asociación entre las variables, probándose la hipótesis general planteada para investigación. Asimismo la teoría La participación educativa en tanto en cuanto que ésta debe basarse en al menos

dos dimensiones básicas de las relaciones escolares: la primera la relacionada con los procesos de interacción educativa que busca que los miembros de la comunidad educativa se impliquen más en la formación y la segunda dimensión haría referencia al proceso de asunción de responsabilidades en las tareas de decisión política y gestión del centro educativo. (p. 25)

En la hipótesis específica 2, prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.825$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la de Ibarra (2012) concluyó que los docentes significan la participación en la escuela desde acciones y prácticas concretas que se dan en espacios de encuentro formales e informales, y en menor medida desde procesos participativos con una dimensión proyectual y una concepción clara de ella y también, que la participación es asociada a un orden institucional, pues se significa como realización de actividades de contribución a la escuela y que se relacionan con las funciones que desempeñan los docentes dentro de ella, por ejemplo, la programación escolar y las actividades extra programáticas.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.827; en consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.
- Segunda: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, , siendo el valor de 0.802; en consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.
- Tercera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017 , , siendo el valor de 0.825; en consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero. Se recomienda a la directora de la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, continuar realizando las capacitaciones sobre integración personal, realización profesional para mejorar la calidad de servicio de esta manera se tendrá un ambiente favorable que deben tomarse en cuenta los factores internos de una organización, como las políticas del personal, el clima organizacional y el sistema de compensaciones, así como el intercambio de experiencias.
- Segundo. Se recomienda a la directora de la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, realizar una instrucción y orientación psicológica anual a los docentes en temas de (trato cortés, respetuoso, tolerante para seguir afinando); además de ello se tiene que continuar socializando la visión, misión, objetivos y políticas institucionales para que los trabajadores incrementen su compromiso a lograrlo y esto mejore la calidad de servicio a nivel de los estándares establecidos tanto nacional como internacional.
- Tercero. Se recomiendan a los docentes que ocupan cargos, necesariamente tienen que contar con la experiencia suficiente (se tiene que seleccionar el personal), para el desempeño correcto en su área respectiva, por otro lado, la preparación psicopedagógica de cada uno para que así se pueda solucionar los conflictos posibles que pueda ocurrir al momento de la prestación del servicio. Porque se observó que hay personal que no cuenta con suficiente experiencia por que se descuida la realización de una selección adecuada; ya que ocupan cargos de confianza. Es la función de los líderes pedagógicos motivar permanentemente a su personal para el desarrollo de la Institución.
- Cuarto. Se recomienda trabajar con manuales de funciones y perfiles a los cargos a ejecutar ya que al personal que desconoce el actuar del cargo asumido pueda ir desarrollando idóneamente y así lograr un mejor desempeño y compromiso en la Institución.

VII. REFERENCIAS

- Ato, R. y Starost, A (2014). *Desarrollo institucional y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2013*. (Tesis para optar el grado de magister).UCV. Perú.
- Bardisa, T. (1997). Teorías y prácticas en la micropolítica en las organizaciones escolares. *Revista iberoamericana de educación*. Recuperado de: <http://rieoei.org/oeivirt/rie15a01.htm>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Person. Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B7qpQvDV3vxvUFpFdUh1eEFCSU0/edit>.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima- Perú: San Marcos.
- Comisión económica para América Latina y el Caribe.(2017). La matriz de la desigualdad social: la edad como un eje de las desigualdades sociales (N°92). Recuperado de <http://www.cepal.org/es/noticias/cepal-promueve-enfoque-ciclo-vida-revertir-desigualdades-determinadas-la-edad-personas>.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Colonia desarrollo de santa fe, México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chumbes G. (2015). *Participación docente y clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet Mostajo, Huacho 2014*. (Tesis para optar el grado de Magister en administración de la Educación). UCV. Perú.

- Díaz, C. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Maestría en Gerencia social y recursos humanos, estudio a distancia. Universidad Católica de Santa María escuela de postgrado. Arequipa, Perú.
- Domingo y Bolívar (1996). *Proceso de desarrollo Institucional de un escolar*. Granada, España, p.17-39. Recuperado de : https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/69521/1/Procesos_de_desarrollo_institucional_de_.pdf
- Gairín, J. (1998). *Los estadios de desarrollo organizacional*. Barcelona, España: contextos educativos.
- Gómez, V. (2012). *Desarrollo profesional del maestro*, La competencia reflexiva. (Tesis para optar el grado de doctor), Universidad de Lleida. Panamá.
- Gónima, A. (1988). *Desarrollo Institucional*. Programa de desarrollo de políticas de salud/HSP-OPS. Washington, D.C. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/texcom/cd045364/028333/parte3c.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Editores.
- Ibarra, A. (2008). El nivel de participación docente en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional de la red N°12 – UGEL 04 – Comas – Lima. (Tesis para optar el grado de Magister). UCV.Perú.
- Ingenio pedagógico (16 de marzo de 2009). *¿Qué es el claustro de profesores?*. Recuperado de: <http://ingeniopedagogico.blogspot.pe/2009/03/que-es-el-claustro-de-profesores.html>
- Leiva y Astorga (2014). Condiciones del desarrollo institucional de los centros escolares de Chile. *Revista electrónica de investigación educativa*. Vol.16.N°12, p.46

- Luhamn, N. (2002). *Teoría de la Sociedad y Pedagogía*. Ecuador. Editorial Paídos
- Martínez, C. et. (2013). *Comunidad, participación y centro escolar: ámbitos, elementos, agencias y redes*. Formación del profesorado. Canarias, España: Ed. CEUS
- Martínez, J. (2003). *El profesorado ante los discursos y las culturas de la participación*. *Revista cuatrimestral del consejo escolar del estado*. N°3, *Participación educativa*. Valencia, España.
- MED. (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativa*. UNESCO.(1ª edición). PERÚ: Lance Gráfico S.A.C.
- Ortiz y Pedraza (2006). *¿Qué es la gestión y la innovación de la tecnología?*.(GInnT). *J. Technol. Manag. Innov.*, Vol. 1, No. 2.P.66. Recuperado de: <http://www.jotmi.org/index.php/GT/article/view/rev1/327>
- Pérez, A. (1988). *El pensamiento práctico del profesor. Implicaciones en la formación del profesorado* en Villa, A. (Ed.), *Perspectivas y problemas de la función docente*. Madrid. Narcea.
- Programa de Naciones unidas para el medio ambiente. (2004). *¿Por qué adoptar un enfoque de ciclo de vida?*(1ª edición). Recuperado de https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1731Why_take_a_life_cycle_approach_ES.pdf
- Rojas, P. (2014). *El liderazgo de los directivos y el desarrollo institucional en las instituciones públicas secundario del distrito de Tambo UGEL – Huancayo* (Tesis para optar el grado de magister en ciencias de la educación con mención en gestión educativa).Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Perú.
- Rojas, L. (2014). *Gestión del conocimiento y desarrollo Institucional según los docentes de la red educativa N°2 del distrito de San Juan de Miraflores,*

2014 (Tesis para optar el grado de doctor en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Perú.

Rojas y Gutiérrez (2015). *Estrategias de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy*. Colombia, Bogotá. (Tesis para optar el grado de Master en ciencias de la Educación con énfasis en gestión). Universidad Libre. Bogotá, Colombia.

Rodríguez, A. (2005). *Desarrollo Institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora*. (Tesis para optar el grado de doctor. Universidad de educación a distancia). Madrid.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.

Saldarriaga, R. (2015). *Participación docente en el diseño del Proyecto Curricular Institucional de una Institución educativa Pública de San Juan de Lurigancho*. (Tesis para optar el grado de magister en Educación).PUCP. Perú.

Sarramona, J y Rodriguez, T. (2010). *Participación y calidad de la educación*. ICE Universidad de Oviedo. Vol.38, núm.1,p.6. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3214203.pdf>

Schön, D. (1998). *El profesional reflexivo*. Barcelona, España. Paidós.

Vargas, J. (2006). *Desarrollo Institucional, crecimiento y desarrollo económico social*. Instituto tecnológico de Cd. Guzmán, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/eve/resum/06-12/jgvh.htm>.

Vexler, I. (2005). *Infraestructura y calidad educativa*. La República.p.1. Recuperado de: <http://larepublica.pe/21-12-2005/infraestructura-y-calidad-educativa>

ANEXOS

ARTÍCULO CIENTÍFICO**PARTICIPACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°171-1 "JUAN VELASCO ALVARADO", UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017**

AUTORA: Elizabeth Dominguez Paz

CORREO ELECTRÓNICO: elidominp@yahoo.es

RESUMEN:

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa "N°171-1" Juan Velasco Alvarado, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

De enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel no experimental, con un diseño correlacional, la población censo está conformada por 120 docentes y el muestreo utilizado fue tipo no probabilístico intencional. La técnica empleada fue encuesta y el instrumento un cuestionario, validados a través de juicios de expertos, determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (0,78 y 0,952), demuestra alta confiabilidad.

Los resultados de la variable participación docente, se observó que el 44,2% de los docentes presentan un nivel regular y en desarrollo institucional. se percibió que el 37.5% de los docentes encuestados indican que es regular. Concluyó el coeficiente de correlación estadísticamente es significativa entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, siendo el valor de 0.827; en consecuencia es una correlación positiva alta; a su vez existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.

PALABRAS CLAVE:

Participación docente, desarrollo institucional, deberes del docente y grado de participación.

ABSTRACT:

The objective of the research is to determine the relationship between teacher participation and institutional development in the educational institution "N ° 171-1" Juan Velasco Alvarado, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

With a quantitative approach, of an applied type, of non-experimental level, with a correlational design, the census population is made up of 120 teachers and the sampling used was intentional non-probabilistic type. The technique used was a survey and the instrument a questionnaire, validated through expert judgments, determining its reliability through the Cronbach Alpha statistic (0.78 and 0.952), demonstrates high reliability.

The results of the variable teaching participation, it was observed that 44.2% of the teachers present a regular level and in institutional development. It was perceived that 37.5% of the teachers surveyed indicate that it is regular. The coefficient of correlation was statistically significant between teacher participation and institutional development in the educational institution N ° 171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, being the value of 0.827; Consequently it is a high positive correlation; In turn there is also a correlation at the population level; Since $p < 0.05$.

KEY WORDS: teacher participation, institutional development, duties of the teaching and degree of participation.

INTRODUCCIÓN:**Participación docente como estrategia de intervención en la gestión**

Se detalla algunas teorías relacionadas a la variable participación docente

Martínez (2003) manifestó:

La participación en la escuela con la voluntad del docente y del conjunto de la comunidad educativa es un reto democrático. Sería interesante que las experiencias colegiadas de participación pequeña o reducida, pero con éxito puedan ser conocidas por el

conjunto de profesores, al ser la motivación en el desarrollo de su profesionalidad. Los estudios de caso de la participación viva deberán favorecer el juicio crítico de cada docente, y fomentar las culturas de la colaboración, el intercambio o la interacción profesional. (p.26)

Dimensiones de la participación del docente

Deberes del docente y grado de participación.

Bases teóricas del desarrollo institucional

Vargas (2006) afirmó:

El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen, (...).Es un proceso de transparticipación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados. (p. 66)

Domingo y Bolívar (1996) manifestó:

Las escuelas tienen sus propias biografías institucionales, histórica y procesos de desarrollo, consideradas como instituciones socialmente construidas. (...) Desarrollado en un ciclo de vida, donde se encuentra sentido y continuidad cada cambio, momento, acción, impacto, resistencia, etc.

La relevancia de las fases o etapas de desarrollo no radica tanto en su duración u originalidad, sino en la interacción que han ido generando entre sí y permitiendo configurar la realidad cultural del centro que nos ocupa, de sus creencias, modos de hacer y funcionar, etc(p.19)

Dimensión el desarrollo institucional

Organización, tecnología, económico, innovación e infraestructura.

Objetivo general

Determinar la relación entre participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Identificar la relación entre los deberes del docente y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

Objetivo específico 2.

Establecer la relación entre el grado de participación y el desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

METODOLOGÍA:

Se utilizó el Método Hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60)

Tipo de estudio

Es aplica, Sánchez y Reyes (2006) precisaron: Tiene como finalidad primordial la resolución de problemas prácticos inmediatos en orden a transformar las condiciones del acto didáctico y a mejorar la calidad educativa.(p.102)

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional.

De población censo, el tipo de muestra es no probabilístico intencional, la técnica que se aplicó fue la encuesta con el instrumento que es el cuestionario.

Fichas técnicas

Ficha técnica de la participación del docente

Adaptado de Chumbes Granados, César Augusto. Procedencia: Lima- Perú, 2015 cuyo propósito es medir la percepción de la participación del docente aplicado en forma Individual, colectivo en un tiempo aproximadamente de 15 a 20 minutos. La encuesta consta de 30 ítems, el nivel de escala calificación es Nunca, a veces mayormente, siempre.

Ficha técnica de variable desarrollo institucional

Adaptado de Ato Muñoz, Rosa Albino y Starost Guterrez, Alex Gustavo. Procedencia: Lima- Perú, 2014 cuyo propósito es medir la calidad de atención, de aplicación directa en un tiempo de administración 15 a 20 min. Aproximadamente la encuesta consta de 33 ítems, escala: De Likert (1-5).

RESULTADOS:

Resultado descriptivo de la investigación

Nivel de la variable participación docente

Con respecto a la variable participación docente en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se observó que el 44,2% de los docentes presentan un nivel regular, el 29,2% de los docentes encuestados manifiestan que la participación docente se ubica en el nivel malo y el 26,7% de los encuestados señalan que la participación docente se ubicó en un nivel bueno.

Niveles de la variable desarrollo institucional

Con respecto a la variable desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017, se percibió que el 37.5% de los docentes encuestados indican que el desarrollo institucional es regular, el 33.3% de los docentes señalan que el desarrollo

institucional es malo y el 29.2% de los docentes manifiestan que el desarrollo institucional es bueno.

DISCUSIONES:

En la hipótesis general, la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.827$) lo que indica una correlación positiva alta, hay una similitud con la investigación de Chumbes(2015) concluyó existe una relación directa entre la participación docente y clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet Mostajo, Huacho 2014 debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,791, representando una buena asociación. Se apoyó a la teoría de Saldarriaga (2015) manifestó: analizar la participación docente en el proceso del diseño del proyecto curricular institucional. Es un proceso que toma la forma de una espiral dialéctica. Aprender y transformar la propia practica de capacidad para enfrentar los nuevos retos, para descubrir los que van surgiendo y sobre lo que hay que aprender otra vez.

CONCLUSIONES:

Primera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre participación docente y desarrollo institucional, siendo el valor de 0.827; en consecuencia es una correlación positiva alta.

Segunda: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre los deberes del docente y el desarrollo institucional, siendo el valor de 0.802; en consecuencia es una correlación positiva alta.

Tercera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el grado de participación y el desarrollo institucional,

CONCLUSIÓN:

Se recomienda a la directora, continuar realizando capacitaciones de integración personal y realización personal para mejorar la calidad de servicio a los docentes actualizarse para tener una preparación psicopedagógica cuando ejerzan algunos cargos de gestión para ello es importante elaborar como institución manuales y perfiles sobre las funciones de los cargos a desempeñar.

REFERENCIAS:

- Ato, R. y Starost, A (2014). *Desarrollo institucional y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de la facultad de ingeniería industrial de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2013*. Tesis para optar el grado de magister. UCV. Perú.
- Bardisa, T. (1997). Teorías y prácticas en la micropolítica en las organizaciones escolares. *Revista iberoamericana de educación*. Recuperado de : <http://rieoei.org/oeivirt/rie15a01.htm>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Person. Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B7qpQvDV3vxvUFpFdUh1eEFCSU0/edit>.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Comisión económica para América Latina y el Caribe.(2017). La matriz de la desigualdad social: la edad como un eje de las desigualdades sociales (N°92). Recuperado de <http://www.cepal.org/es/noticias/cepal-promueve-enfoque-ciclo-vida-revertir-desigualdades-determinadas-la-edad-personas>.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Colonia desarrollo de santa fe, México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chumbes G. (2015). *Participación docente y clima organizacional en la Institución Educativa Pedro Eduardo Paulet Mostajo, Huacho 2014*. (Tesis para optar el grado de Magister en administración de la Educación). UCV. Perú.

- Díaz, C. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Maestría en Gerencia social y recursos humanos, estudio a distancia. Universidad Católica de Santa María escuela de postgrado. Arequipa, Perú.
- Domingo y Bolívar (1996). *Proceso de desarrollo Institucional de un escolar*. Granada, España, p.17-39. Recuperado de : https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/69521/1/Procesos_de_desarrollo_institucional_de_.pdf
- Gairín, J. (1998). *Los estadios de desarrollo organizacional*. Barcelona, España: contextos educativos.
- Gómez, V. (2012). *Desarrollo profesional del maestro, La competencia reflexiva*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Lleida. Panamá.
- Gónima, A. (1988). *Desarrollo Institucional*. Programa de desarrollo de políticas de salud/HSP-OPS. Washington, D.C. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/texcom/cd045364/028333/parte3c.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Editores.
- Ibarra, A. (2008). El nivel de participación docente en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional de la red N°12 – UGEL 04 – Comas – Lima. (Tesis para optar el grado de Magister). UCV. Perú.
- Ingenio pedagógico (2009). ¿Qué es el claustro de profesores?. Recuperado de: <http://ingeniopedagogico.blogspot.pe/2009/03/que-es-el-claustro-de-profesores.html>
- Leiva y Astorga (2014). Condiciones del desarrollo institucional de los centros escolares de Chile. *Revista electrónica de investigación educativa*. Vol.16.N°12, p.46

- Luhamn, N. (2002). *Teoría de la Sociedad y Pedagogía*. Ecuador. Editorial Paídos
- Martínez, C. et. (2013). *Comunidad, participación y centro escolar: ámbitos, elementos, agencias y redes*. Formación del profesorado. Canarias, España. Ed. CEUS
- Martínez, J. (2003). *El profesorado ante los discursos y las culturas de la participación*. *Revista cuatrimestral del consejo escolar del estado*. N°3, *Participación educativa*. Valencia, España.
- MED. (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativa*. UNESCO. 1ª edición, PERÚ: Lance Gráfico S.A.C.
- Ortiz y Pedraza (2006). *¿Qué es la gestión y la innovación de la tecnología?*. (GInnT). J. Technol. Manag. Innov., Vol. 1, No. 2.P.66. Recuperado de: <http://www.jotmi.org/index.php/GT/article/view/rev1/327>
- Pérez, A. (1988). *El pensamiento práctico del profesor. Implicaciones en la formación del profesorado* en Villa, A. (Ed.), *Perspectivas y problemas de la función docente*. Madrid. Narcea.
- Programa de Naciones unidas para el medio ambiente. (2004). *¿Por qué adoptar un enfoque de ciclo de vida?* (1ª edición). Recuperado de https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1731Why_take_a_life_cycle_approach_ES.pdf
- Rojas, P. (2014). *El liderazgo de los directivos y el desarrollo institucional en las instituciones públicas secundario del distrito de Tambo UGEL – Huancayo* (Tesis para optar el grado de magister en ciencias de la educación con mención en gestión educativa). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Perú.
- Rojas, L. (2014). *Gestión del conocimiento y desarrollo Institucional según los docentes de la red educativa N°2 del distrito de San Juan de Miraflores*,

2014 (Tesis para optar el grado de doctor en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Perú.

Rojas y Gutiérrez (2015). *Estrategias de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy*. Colombia, Bogotá. (Tesis para optar el grado de Master en ciencias de la Educación con énfasis en gestión). Universidad Libre. Bogotá, Colombia.

Rodríguez, A. (2005). *Desarrollo Institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora*. Tesis para optar el grado de doctor. Universidad de educación a distancia. Madrid.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.

Saldarriaga, R. (2015). *Participación docente en el diseño del Proyecto Curricular Institucional de una Institución educativa Pública de San Juan de Lurigancho*. (Tesis para optar el grado de magister en Educación).PUCP. Perú.

Sarramona, J y Rodriguez, T. (2010). *Participación y calidad de la educación*. ICE Universidad de Oviedo. Vol.38, núm.1,p.6. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3214203.pdf>

Schön, D. (1998). *El profesional reflexivo*. Barcelona, España. Paidós.

Vargas, J. (2006). *Desarrollo Institucional, crecimiento y desarrollo económico social*. Instituto tecnológico de Cd. Guzmán, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/eve/resum/06-12/jgvh.htm>.

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la participación docente y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Existe relación entre la participación docente en los deberes y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017? ➤ ¿Qué relación existe entre la participación docente en el grado de participación y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017? 	<p>Objetivo General . Determinar la relación que existe entre la participación docente y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar la relación que existe entre la participación docente en los deberes y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017 ➤ Explicar la relación que existe entre la participación docente en el grado de participación y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017 	<p>Hipótesis General Existe relación entre la participación docente y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hay relación entre la participación docente en los deberes del docente y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017 ➤ Existe relación entre la participación docente en el grado de participación y el desarrollo Institucional en la Institución Educativa N°171-1 “Juan Velasco Alvarado” estatal de la red N° 8 del distrito de San Juan de Lurigancho- UGEL 05, 2017 	Variable 1: Participación docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Deberes del docente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intercambio de experiencias ➤ Planificación ➤ Comisiones de trabajo ➤ Compromisos ➤ Imagen ➤ Gestión 	30 ítems	<p>Siempre (4)</p> <p>Mayormente (3)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>
			Grado de participación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Liderazgo ➤ Delegación ➤ Representatividad 			
			Variable 2: Desarrollo Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Organización Tecnología Economía Innovación Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación y desarrollo ➤ Equipamiento ➤ Generación de recursos ➤ Mejoramiento continuo ➤ Modernización 	33 ítems	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Muy pocas veces (2)</p> <p>Nunca(1)</p>	<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>			
<p>METODOLOGÍA</p> <p>Tipo de investigación : cuantitativa</p> <p>Diseño: no experimental, transversal, correlacional</p> <p>Método: inductivo- deductivo</p> <p>Población: 120 docentes</p> <p>Muestreo: no probabilístico</p>							

Anexo 3

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: PARTICIPACIÓN DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado participante, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el desarrollo Institucional. Se agradecerá leer atentamente y marcar con una (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es totalmente reservado, por lo que se le pide **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, en beneficio de la mejora de las políticas de gestión de recursos humanos.

N°	ITEMS	Siempre	Mayormente	A veces	Nunca
DIMENCIÓN: DEBERES DEL DOCENTE					
1	Elaboras las unidades de aprendizaje para las secciones a tu cargo.				
2	Intercambias experiencias con tus colegas para diseñar las unidades de aprendizaje.				
3	Integras equipos de trabajo en comisiones para el desarrollar de actividades del Plan Anual de trabajo.				
4	Demuestras responsabilidad al integrar una comisión de trabajo.				
5	Participas activamente en las comisiones de trabajo.				
6	Cuando ocupas un cargo en las comisiones de trabajo Institucional asumes con alto compromiso.				
7	Pones en práctica los propósitos de la visión del Proyecto Educativo Institucional				
8	Has participado en la elaboración, evaluación del Proyecto Educativo Institucional.				
9	Participas en las asambleas para elegir a los representantes del Consejo educativo Institucional.				
10	El proceso de elección de docentes representantes al Consejo Educativo Institucional es altamente democrático.				
11	Participan los docentes en la Evaluación de las actividades del Plan Anual de Trabajo.				
12	Participas en la solución de problemas que se presenta en la Institución Educativa.				
13	Pones en alerta al director(a) y colegas sobre conflictos que se generan en el colegio.				
14	Considera usted que sus colegas son colaboradores para con su Institución Educativa.				
15	Consideras que la formación educativa que se ofrece en tu colegio es de alta calidad.				
DIMENSIÓN: GRADO DE PARTICIPACIÓN					
16	Recibes información relevante y oportuna de los directivos de la Institución Educativa.				

17	Informas a los padres de familia de manera oportuna sobre la situación académica de los estudiantes.				
18	Informas a los directivos o comisiones sobre los problemas que se observa en la Institución Educativa.				
19	Los directivos del colegio atienden las consultas que recibe de los docentes.				
20	Ofreces propuestas para la solución de conflictos u otros casos a los directivos de la Institución Educativa.				
21	Consideras que tus propuestas fueron escuchadas o tomadas en cuentas por los directivos.				
22	Has recibido delegación de responsabilidades por parte del director(a) o directivos actuales para representar a ellos o a la Institución Educativa.				
23	Usted es convocado por el director(a) o directivos para atender casos y hacer toma de decisiones en forma conjunta.				
24	Asume con el director(a) actual o directivos responsabilidades en forma conjunta en el desarrollo de las actividades del plan de trabajo u otros.				
25	Toma decisiones y asume responsabilidad por actividades o acciones que corresponden a la gestión Institucional.				
26	El director(a) se muestra poco comunicativo para con los docentes.				
27	Considera que el director(a) o directivo ocultan información para no hacerles partícipes de algunas actividades.				
28	Sientes que el director(a) no es muy sincero en sus manifestaciones.				
29	Al director(a) le agrada la participación de los docentes.				
30	El director convoca a reuniones y grupos de trabajo a los docentes.				

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESARROLLO INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado participante, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el desarrollo Institucional. Se agradecerá leer atentamente y marcar con una (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es totalmente reservado, por lo que se le pide SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora de las políticas de gestión de recursos humanos.

N°	ITEMS	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
DIMENSIONES DE ORGANIZACIÓN						
1	La Institución Educativa utiliza estrategias para su mejora.					
2	La Institución Educativa cumple con sus metas todos los años.					
3	La Institución Educativa cuenta con documentos de gestión como PEI, PCIE, PAT,RI,entre otros.					
4	La Institución Educativa Cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación de sus áreas académicas.					
5	La Institución Educativa Cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación de sus áreas administrativas.					
6	La Institución Educativa cuenta con planes de contingencia frente a desastres naturales.					
7	La Institución Educativa cuenta con planes de orientación psicológica para los trabajadores.					
8	La Institución Educativa cuenta con planes de capacitación para los trabajadores.					
DIMENSIÓN TECNOLÓGICA						
9	La Institución Educativa cuenta con equipos actualizados.					
10	La Institución Educativa cuenta con servicios informativos en las áreas académicas y administrativas.					
11	Las diferentes áreas de la Institución Educativa cuenta con mobiliario y equipos actualizados.					
12	Los equipos informativos de la Institución Educativa estan en red y conectados a internet.					
13	La Institución Educativa cuenta con programas de innovación.					
14	La Institución Educativa cuenta con laptops para algunos trabajadores.					
DIMENSIÓN DE ECONOMÍA						
15	La Institución Educativa cuenta con proyectos productivos.					
16	La Institución Educativa cumple con lo programado en su plan operativo.					
17	La Institución Educativa cuenta con programas de prestación de servicio a la comunidad.					

18	La Institución Educativa cuenta ingresos por recursos propios.					
19	La Institución Educativa evalúa su plan operativo trimestralmente.					
20	La Institución Educativa ejecuta adecuadamente su presupuesto.					
DIMENSIÓN INNOVACIÓN						
21	La Institución Educativa implementa y ejecuta protocolos académicos actualizados.					
22	La Institución Educativa cuenta o presenta proyectos innovadores educativos.					
23	La Institución Educativa cuenta con internet para consultas especializadas en línea.					
24	La Institución Educativa cuenta con respaldo técnico informático.					
25	La Institución Educativa cuenta con un sistema de información gerencial					
26	La Institución Educativa cuenta con un servicio central moderno y una base de datos.					
DIMENSIÓN DE INFRAESTRUCTURA						
27	La infraestructura de la Institución Educativa cuenta con un mantenimiento necesario.					
28	La Institución Educativa cuenta con áreas suficientes para su funcionamiento.					
29	La Institución Educativa cuenta con instalaciones modernas y adecuadas.					
30	La Institución Educativa cuenta con infraestructura que responde a las necesidades del usuario.					
31	La Institución Educativa cuenta con zona de esparcimiento y deportes para los trabajadores.					
32	La Institución Educativa cuenta con espacios libre de contaminación ambiental y sonora.					
33	La Institución Educativa cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres.					

Base de dato la prueba piloto de participación del docente

Participación del docente																																		
	Deberes del docente															Grado de participación																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
2	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5		
3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3		
4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4		
5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	1	2	4	4	4		
6	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4		
7	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3		
8	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	3	2	3	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5		
9	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5		
11	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3		
12	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5		
13	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
14	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
15	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5		
16	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4		
17	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	1	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	4	5	2	4	5	2	4	5	
19	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
20	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3

Resultado de la confiabilidad de participación del docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	88.8000	573.958	.651	.978
VAR00002	88.8000	585.537	.587	.978
VAR00003	88.5500	591.208	.690	.978
VAR00004	88.3500	579.397	.824	.977
VAR00005	88.0000	586.842	.769	.977
VAR00006	88.4500	576.892	.869	.977
VAR00007	88.3500	573.397	.906	.977
VAR00008	88.0500	585.945	.716	.977
VAR00009	87.6000	568.463	.815	.977
VAR00010	87.0500	579.734	.766	.977
VAR00011	88.0500	578.155	.842	.977
VAR00012	87.3000	576.011	.629	.978
VAR00013	87.0500	579.208	.679	.978
VAR00014	88.5500	591.208	.690	.978

VAR00015	88.3500	579.397	.824	.977
VAR00016	88.0000	586.842	.769	.977
VAR00017	88.4500	576.892	.869	.977
VAR00018	88.3500	573.397	.906	.977
VAR00019	88.0500	585.945	.716	.977
VAR00020	87.6000	568.463	.815	.977
VAR00021	87.0500	579.734	.766	.977
VAR00022	88.0000	586.842	.769	.977
VAR00023	88.4500	576.892	.869	.977
VAR00024	88.3500	573.397	.906	.977
VAR00025	88.0500	585.945	.716	.977
VAR00026	87.6000	568.463	.815	.977
VAR00027	87.0500	579.734	.766	.977
VAR00028	88.0500	585.945	.716	.977
VAR00029	87.6000	568.463	.815	.977
VAR00030	87.0500	579.734	.766	.977

Base de dato la prueba piloto del desarrollo institucional

	Desarrollo institucional																																
	Organización								Tecnológica						Economía						Innovación						Infraestructura						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	5	4	1	3	1	3	5	4	1	3	5	5	5	5	4	5	4	1	3	1	3
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	4	1	3	1	3	5	4	1	4	5	5	5	5	2	5	4	1	3	1	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	4	5	5	1	5	5	1	1	1	1
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	5	1	1	3	3	2	3	2	3
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	1	2	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	1	2
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	1	5	3	4	3	4	1	5	3	1	5	5	5	2	2	1	5	3	4	3	4
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	5	5	1	1	2	2	3	2	3	2
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	5	2	3	3	4	3	3	3	
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	5	2	3	2	3	3	5	2	2	5	5	5	1	2	3	5	2	3	2	3
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	3	4	4	2	4	2	3	4	4	3	2	4	5	1	1	3	4	4	2	4	2
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	5	5	3	2	3	2	5	5	3	2	3	4	5	2	3	5	5	3	2	3	2
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1

Resultado de la confiabilidad del desarrollo institucional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	33

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	97.4500	598.787	.592	.951
VAR00002	98.6500	611.187	.530	.952
VAR00003	99.7000	614.537	.444	.952
VAR00004	98.1000	589.463	.602	.951
VAR00005	99.0500	588.050	.654	.951
VAR00006	99.1500	607.082	.466	.952
VAR00007	98.8000	594.589	.634	.951
VAR00008	97.4500	599.103	.610	.951
VAR00009	97.4500	602.366	.672	.951
VAR00010	96.8000	619.642	.410	.952
VAR00011	98.9000	606.726	.402	.953
VAR00012	99.4000	597.200	.723	.950
VAR00013	97.9500	595.313	.617	.951
VAR00014	97.8500	591.292	.606	.951
VAR00015	98.9000	599.042	.556	.951
VAR00016	98.7000	585.800	.823	.949
VAR00017	98.9000	599.042	.556	.951
VAR00018	98.7000	585.800	.823	.949
VAR00019	97.9500	595.313	.617	.951
VAR00020	97.8500	591.292	.606	.951
VAR00021	98.9000	599.042	.556	.951
VAR00022	98.8000	594.589	.634	.951
VAR00023	97.4500	599.103	.610	.951
VAR00024	97.4500	602.366	.672	.951
VAR00025	96.8000	619.642	.410	.952
VAR00026	98.9000	606.726	.402	.953
VAR00027	99.4000	597.200	.723	.950
VAR00028	97.9500	595.313	.617	.951
VAR00029	97.8500	591.292	.606	.951
VAR00030	98.9000	599.042	.556	.951
VAR00031	98.7000	585.800	.823	.949
VAR00032	98.9000	599.042	.556	.951
VAR00033	98.7000	585.800	.823	.949

Anexo 5

Base de datos

	Participación docente																																	
	Deberes del docente															Grado de participación																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	45	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	46	91	
2	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	50	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	59	109	
3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1	29	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	31	60	
4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	41	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	45	86	
5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	29	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	1	2	4	29	58	
6	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	48	92
7	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	36	65
8	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	51	3	2	3	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	58	109
9	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	26	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	26	52	
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	61	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	66	127	
11	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	34	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	42	76	
12	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	60	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	61	121	
13	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	53	98	
14	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	60	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	62	122	
15	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	61	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	63	124	
16	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	40	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	44	84	
17	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	57	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56	113	
18	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	1	2	39	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	4	5	2	4	5	49	88	
19	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48	96	
20	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	25	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	2	3	24	49	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	1	31	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	39	70
22	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	2	3	48	1	1	5	3	5	5	1	1	5	3	5	5	3	5	5	53	101	
23	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	29	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	39	68	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	1	1	28	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	1	4	3	30	58	
25	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	1	46	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	64	110	
26	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	45	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	47	92	
27	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	57	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56	113	
28	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	1	4	47	3	2	5	4	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	62	109	
29	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	63	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	136	
30	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	1	3	49	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	57	106	

31	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	138
32	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	61	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69	130
33	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	45	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	46	91		
34	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	50	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	59	109		
35	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	5	5	1	1	29	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	31	60
36	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	41	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	45	86		
37	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	29	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	1	2	4	29	58		
38	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	48	92		
39	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	36	65		
40	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	51	3	2	3	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	58	109		
41	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	26	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	26	52		
42	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	61	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	66	127		
43	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	34	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	42	76		
44	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	60	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	61	121		
45	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	53	98		
46	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	60	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	62	122		
47	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	61	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	63	124		
48	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	40	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	44	84		
49	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	57	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56	113		
50	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	1	2	39	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	4	5	2	4	5	49	88		
51	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48	96		
52	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	25	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	2	3	24	49		
53	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	1	31	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	39	70		
54	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	2	3	48	1	1	5	3	5	5	1	1	5	3	5	5	3	5	5	53	101		
55	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	29	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	39	68		
56	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	1	1	28	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	1	4	3	30	58		
57	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	1	46	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	64	110		
58	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	45	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	47	92		
59	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	57	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56	113		
60	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	1	4	47	3	2	5	4	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	62	109		
61	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	63	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	136		
62	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	1	3	49	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	57	106		
63	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	138		
64	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	61	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	69	130		
65	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	45	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	46	91		
66	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	50	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	59	109		
67	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1	29	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	31	60		

68	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	41	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	45	86
69	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	29	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	1	2	4	29	58
70	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	48	92
71	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	36	65
72	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	51	3	2	3	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	58	109
73	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	26	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	26	52
74	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	61	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	66	127
75	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	34	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	42	76
76	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	60	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	61	121
77	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	53	98
78	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	60	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	62	122
79	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	61	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	63	124
80	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	40	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	44	84
81	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	45	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	46	91
82	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	50	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	59	109
83	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1	29	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	31	60
84	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	41	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	45	86
85	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	29	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	1	2	4	29	58
86	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	48	92
87	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	36	65
88	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	51	3	2	3	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	58	109
89	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	26	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	26	52
90	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	61	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	66	127
91	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	34	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	42	76
92	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	60	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	61	121
93	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	53	98
94	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	60	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	62	122
95	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	61	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	63	124
96	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	40	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	44	84
97	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	57	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56	113
98	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	1	2	39	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	4	5	2	4	5	49	88
99	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48	96
100	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	25	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	2	3	24	49

101	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	1	31	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	39	70
102	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	2	3	48	1	1	5	3	5	5	1	1	5	3	5	5	3	5	5	53	101
103	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	29	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	39	68
104	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	1	1	28	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	1	4	3	30	58
105	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	1	46	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	64	110
106	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	45	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	47	92
107	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	57	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56	113
108	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	1	4	47	3	2	5	4	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	62	109
109	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	63	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	136
110	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	1	3	49	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	57	106
111	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	138
112	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	61	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	69	130
113	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	45	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	46	91
114	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	50	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	59	109
115	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1	29	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	31	60
116	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	41	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	45	86
117	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	29	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	1	2	4	29	58
118	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	48	92
119	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	36	65
120	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	51	3	2	3	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	58	109

	Desarrollo institucional																																						
	Organización								Tecnológica						Economía						Innovación						Infraestructura												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33						
1	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	5	4	28	1	3	1	3	5	4	17	1	3	5	5	5	5	24	4	5	4	1	3	1	3	21	116
2	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	4	26	1	3	1	3	5	4	17	1	4	5	5	5	5	25	2	5	4	1	3	1	3	19	119
3	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	5	5	25	1	1	1	1	5	5	14	1	1	5	4	5	5	21	1	5	5	1	1	1	1	15	89
4	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	3	3	5	4	5	3	23	4	5	5	3	3	3	3	26	126
5	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	2	1	2	3	5	1	14	1	3	3	2	3	2	3	17	74
6	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	4	19	1	2	1	2	3	4	13	1	3	3	3	4	3	17	2	3	4	1	2	1	2	15	85
7	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	2	2	14	1	1	1	1	2	2	8	1	2	3	3	4	2	15	1	2	2	1	1	1	1	9	62
8	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	1	5	20	3	4	3	4	1	5	20	3	1	5	5	5	2	21	2	1	5	3	4	3	4	22	106
9	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	13	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	2	5	2	15	1	2	1	2	1	2	1	10	60
10	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	3	28	3	4	4	5	5	5	5	31	141
11	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	2	2	16	3	2	3	2	2	2	14	3	1	2	5	5	1	17	1	2	2	3	2	3	2	15	77
12	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	19	3	2	4	5	5	2	21	3	3	4	3	3	3	3	22	114
13	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	27	126
14	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	2	24	2	4	4	4	4	4	4	26	127
15	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	5	21	2	3	2	3	3	5	18	2	2	5	5	5	1	20	2	3	5	2	3	2	3	20	105
16	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	3	4	18	4	2	4	2	3	4	19	4	3	2	4	5	1	19	1	3	4	4	2	4	2	20	97
17	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	5	5	25	3	4	3	4	5	5	24	3	4	5	4	5	3	24	3	5	5	3	4	3	4	27	129
18	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	5	5	24	3	2	3	2	5	5	20	3	2	3	4	5	2	19	3	5	5	3	2	3	2	23	108
19	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	4	1	17	4	4	4	4	4	1	21	4	4	5	4	4	3	24	1	4	1	4	4	4	4	22	111
20	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	1	2	1	7	1	3	4	2	2	1	13	1	2	1	1	1	1	1	8	57
21	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	5	1	18	1	1	1	1	5	1	10	1	5	5	5	5	1	22	1	5	1	1	1	1	1	11	85
22	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	5	5	21	4	2	4	2	5	5	22	4	5	3	1	5	4	22	1	5	5	4	2	4	2	23	111
23	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	4	3	17	3	2	3	2	2	2	2	16	80
24	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	4	4	19	1	2	1	2	4	4	14	1	1	3	4	5	1	15	1	4	4	1	2	1	2	15	77
25	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	5	3	22	4	4	4	4	5	3	24	4	3	5	5	5	3	25	1	5	3	4	4	4	4	25	126
26	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	4	4	22	2	4	2	4	4	4	22	2	2	2	3	4	3	16	4	4	4	2	4	2	4	24	107
27	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	23	3	4	3	4	4	5	23	3	3	5	4	5	3	23	2	4	5	3	4	3	4	25	120
28	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	5	1	3	3	5	5	22	5	5	5	5	4	5	4	33	134
29	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	4	33	156
30	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	4	1	17	3	3	3	3	3	3	3	21	98
31	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	4	33	155
32	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	4	33	159
33	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	5	4	28	1	3	1	3	5	4	17	1	3	5	5	5	5	24	4	5	4	1	3	1	3	21	116
34	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	4	26	1	3	1	3	5	4	17	1	4	5	5	5	5	25	2	5	4	1	3	1	3	19	119
35	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	5	5	25	1	1	1	1	5	5	14	1	1	5	4	5	5	21	1	5	5	1	1	1	1	15	89
36	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	3	3	5	4	5	3	23	4	5	5	3	3	3	3	26	126
37	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	2	1	2	3	5	1	14	1	3	3	2	3	2	3	17	74
38	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	4	19	1	2	1	2	3	4	13	1	3	3	3	4	3	17	2	3	4	1	2	1	2	15	85
39	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	2	2	14	1	1	1	1	2	2	8	1	2	3	3	4	2	15	1	2	2	1	1	1	1	9	62
40	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	1	5	20	3	4	3	4	1	5	20	3	1	5	5	5	2	21	2	1	5	3	4	3	4	22	106
41	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	13	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	2	5	2	15	1	2	1	2	1	2	1	10	60

42	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	3	28	3	4	4	5	5	5	5	31	141
43	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	2	2	16	3	2	3	2	2	2	14	3	1	2	5	5	1	17	1	2	2	3	2	3	2	15	77
44	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	19	3	2	4	5	5	2	21	3	3	4	3	3	3	3	22	114
45	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	27	126
46	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	2	24	2	4	4	4	4	4	4	26	127
47	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	5	21	2	3	2	3	3	5	18	2	2	5	5	5	1	20	2	3	5	2	3	2	3	20	105
48	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	3	4	18	4	2	4	2	3	4	19	4	3	2	4	5	1	19	1	3	4	4	2	4	2	20	97
49	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	5	5	25	3	4	3	4	5	5	24	3	4	5	4	5	3	24	3	5	5	3	4	3	4	27	129
50	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	5	5	24	3	2	3	2	5	5	20	3	2	3	4	5	2	19	3	5	5	3	2	3	2	23	108
51	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	4	1	17	4	4	4	4	4	1	21	4	4	5	4	4	3	24	1	4	1	4	4	4	4	22	111
52	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	1	2	1	7	1	3	4	2	2	1	13	1	2	1	1	1	1	1	8	57
53	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	5	1	18	1	1	1	1	5	1	10	1	5	5	5	5	1	22	1	5	1	1	1	1	1	11	85
54	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	5	5	21	4	2	4	2	5	5	22	4	5	3	1	5	4	22	1	5	5	4	2	4	2	23	111
55	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	18	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	4	3	17	3	2	3	2	2	2	2	16	80
56	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	4	4	19	1	2	1	2	4	4	14	1	1	3	4	5	1	15	1	4	4	1	2	1	2	15	77
57	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	5	3	22	4	4	4	4	5	3	24	4	3	5	5	5	3	25	1	5	3	4	4	4	4	25	126
58	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	4	4	22	2	4	2	4	4	4	20	2	2	2	3	4	3	16	4	4	4	2	4	2	4	24	107
59	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	23	3	4	3	4	4	5	23	3	3	5	4	5	3	23	2	4	5	3	4	3	4	25	120
60	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	5	1	3	3	5	5	22	5	5	5	5	4	5	4	33	134
61	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	4	33	156
62	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	4	1	17	3	3	3	3	3	3	3	21	98
63	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	4	33	155
64	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	4	33	159
65	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	5	4	28	1	3	1	3	5	4	17	1	3	5	5	5	5	24	4	5	4	1	3	1	3	21	116
66	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	4	26	1	3	1	3	5	4	17	1	4	5	5	5	5	25	2	5	4	1	3	1	3	19	119
67	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	5	5	25	1	1	1	1	5	5	14	1	1	5	4	5	5	21	1	5	5	1	1	1	1	15	89
68	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	3	3	5	4	5	3	23	4	5	5	3	3	3	3	26	126
69	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	2	1	2	3	5	1	14	1	3	3	2	3	2	3	17	74
70	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	4	19	1	2	1	2	3	4	13	1	3	3	3	4	3	17	2	3	4	1	2	1	2	15	85
71	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	2	2	14	1	1	1	1	2	2	8	1	2	3	3	4	2	15	1	2	2	1	1	1	1	9	62
72	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	1	5	20	3	4	3	4	1	5	20	3	1	5	5	5	2	21	2	1	5	3	4	3	4	22	106
73	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	13	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	2	5	2	15	1	2	1	2	1	2	1	10	60
74	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	3	28	3	4	4	5	5	5	5	31	141
75	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	2	2	16	3	2	3	2	2	2	14	3	1	2	5	5	1	17	1	2	2	3	2	3	2	15	77
76	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	19	3	2	4	5	5	2	21	3	3	4	3	3	3	3	22	114
77	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	27	126
78	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	2	24	2	4	4	4	4	4	4	26	127
79	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	5	21	2	3	2	3	3	5	18	2	2	5	5	5	1	20	2	3	5	2	3	2	3	20	105
80	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	3	4	18	4	2	4	2	3	4	19	4	3	2	4	5	1	19	1	3	4	4	2	4	2	20	97
81	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	5	4	28	1	3	1	3	5	4	17	1	3	5	5	5	5	24	4	5	4	1	3	1	3	21	116
82	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	4	26	1	3	1	3	5	4	17	1	4	5	5	5	5	25	2	5	4	1	3	1	3	19	119
83	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	5	5	25	1	1	1	1	5	5	14	1	1	5	4	5	5	21	1	5	5	1	1	1	1	15	89
84	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	3	3	5	4	5	3	23	4	5	5	3	3	3	3	26	126
85	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	2	1	2	3	5	1	14	1	3	3	2	3	2	3	17	74
86	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	4	19	1	2	1	2	3	4	13	1	3	3	3	4	3	17	2	3	4	1	2	1	2	15	85

87	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	2	2	14	1	1	1	1	2	2	8	1	2	3	3	4	2	15	1	2	2	1	1	1	1	9	62	
88	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	1	5	20	3	4	3	4	1	5	20	3	1	5	5	5	2	21	2	1	5	3	4	3	4	22	106	
89	2	1	1	2	1	2	1	3	13	2	5	2	1	2	1	13	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	2	5	2	15	1	2	1	2	1	2	1	10	60	
90	4	3	3	5	4	1	5	5	30	5	5	3	3	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	3	28	3	4	4	5	5	5	5	31	141	
91	3	3	1	3	1	1	1	2	15	5	5	1	1	2	2	16	3	2	3	2	2	2	14	3	1	2	5	5	1	17	1	2	2	3	2	3	2	15	77	
92	4	3	4	5	5	3	2	4	30	5	5	2	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	19	3	2	4	5	5	2	21	3	3	4	3	3	3	3	22	114	
93	4	3	2	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	27	126
94	5	4	3	4	3	4	4	5	32	4	5	2	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	2	24	2	4	4	4	4	4	4	4	26	127
95	5	4	2	3	3	2	2	5	26	5	5	1	2	3	5	21	2	3	2	3	3	5	18	2	2	5	5	5	1	20	2	3	5	2	3	2	3	20	105	
96	5	3	1	5	1	1	3	2	21	4	5	1	1	3	4	18	4	2	4	2	3	4	19	4	3	2	4	5	1	19	1	3	4	4	2	4	2	4	2	97
97	5	4	2	3	3	3	4	5	29	4	5	3	3	3	5	25	3	4	3	4	5	5	24	3	4	5	4	5	3	24	3	5	5	3	4	3	4	27	129	
98	4	2	1	5	2	3	2	3	22	4	5	2	3	5	5	24	3	2	3	2	5	5	20	3	2	3	4	5	2	19	3	5	5	3	2	3	2	23	108	
99	5	3	3	1	3	3	4	5	27	4	4	3	1	4	1	17	4	4	4	4	4	1	21	4	4	5	4	4	3	24	1	4	1	4	4	4	4	22	111	
100	4	3	2	2	1	1	3	4	20	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	1	2	1	7	1	3	4	2	2	1	13	1	2	1	1	1	1	1	8	57	
101	5	1	1	5	1	1	5	5	24	5	5	1	1	5	1	18	1	1	1	1	5	1	10	1	5	5	5	5	1	22	1	5	1	1	1	1	1	11	85	
102	5	3	4	1	1	1	5	3	23	1	5	4	1	5	5	21	4	2	4	2	5	5	22	4	5	3	1	5	4	22	1	5	5	4	2	4	2	23	111	
103	3	1	2	3	1	1	2	3	16	3	4	3	3	2	3	18	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	4	3	17	3	2	3	2	2	2	2	16	80	
104	3	2	1	2	1	1	1	3	14	4	5	1	1	4	4	19	1	2	1	2	4	4	14	1	1	3	4	5	1	15	1	4	4	1	2	1	2	15	77	
105	5	5	3	4	4	1	3	5	30	5	5	3	1	5	3	22	4	4	4	4	5	3	24	4	3	5	5	5	3	25	1	5	3	4	4	4	4	25	126	
106	4	4	3	4	3	3	2	2	25	3	4	3	4	4	4	22	2	4	2	4	4	4	20	2	2	2	3	4	3	16	4	4	4	2	4	2	4	24	107	
107	3	4	3	3	3	2	3	5	26	4	5	3	2	4	5	23	3	4	3	4	4	5	23	3	3	5	4	5	3	23	2	4	5	3	4	3	4	25	120	
108	5	1	5	3	4	1	1	3	23	3	5	5	5	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	5	1	3	3	5	5	22	5	5	5	5	4	5	4	33	134	
109	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	4	33	156	
110	5	3	3	3	3	2	3	2	24	4	4	1	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	4	1	17	3	3	3	3	3	3	3	21	98	
111	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	4	33	155	
112	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	4	33	159	
113	5	3	1	5	1	3	3	5	26	5	5	5	4	5	4	28	1	3	1	3	5	4	17	1	3	5	5	5	5	24	4	5	4	1	3	1	3	21	116	
114	5	4	1	5	5	3	4	5	32	5	5	5	2	5	4	26	1	3	1	3	5	4	17	1	4	5	5	5	5	25	2	5	4	1	3	1	3	19	119	
115	1	1	1	1	1	3	1	5	14	4	5	5	1	5	5	25	1	1	1	1	5	5	14	1	1	5	4	5	5	21	1	5	5	1	1	1	1	15	89	
116	5	3	2	5	4	2	3	5	29	4	5	3	4	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	3	3	5	4	5	3	23	4	5	5	3	3	3	3	26	126	
117	2	2	1	1	1	1	1	2	11	3	5	1	1	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	2	1	2	3	5	1	14	1	3	3	2	3	2	3	17	74	
118	4	3	2	3	2	1	3	3	21	3	4	3	2	3	4	19	1	2	1	2	3	4	13	1	3	3	3	4	3	17	2	3	4	1	2	1	2	15	85	
119	3	2	1	2	2	1	2	3	16	3	4	2	1	2	2	14	1	1	1	1	2	2	8	1	2	3	3	4	2	15	1	2	2	1	1	1	1	9	62	
120	5	2	1	3	1	5	1	5	23	5	5	2	2	1	5	20	3	4	3	4	1	5	20	3	1	5	5	5	2	21	2	1	5	3	4	3	4	22	106	

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Mgtr. Gissela Edith Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "PARTICIPACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°171-1"JUAN VELASCO ALVARADO", UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017", del (de la) estudiante Elizabeth Dominguez Paz, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, SJL 12 de Febrero del 2019



[Handwritten signature]

Firma

Edith Gisella Rivera Arellano


DNI: 41154085

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN PERÚ	<i>[Handwritten signature]</i> Dirección de Investigación	Revisó	 <i>[Handwritten signature]</i> Responsable del SGC	 <i>[Handwritten signature]</i> VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN TRUJILLO Vicerectorado de Investigación
--	--	--------	--	--

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051413494&lang=es&o=830969537&cs=3>

feedback studio Participación docente y desarrollo institucional en la instituci 14 de 15



Participación docente y desarrollo institucional en la institución educativa N°171-1 "Juan Velasco Alvarado", Ugel 05, San Juan De Lurigancho, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTORA:
Bach. Elizabeth Dominguez Paz

ASESOR:
Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN
Educación e Idiomas

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.foroeducativo.org...	1 %
Fuente de Internet		
2	www.pnte.cfnavarra.es	1 %
Fuente de Internet		
3	www.ub.edu	1 %
Fuente de Internet		
4	repositorio.uahurtado.cl	1 %
Fuente de Internet		
5	sisbib.unmsm.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		
6	eumed.net	1 %
Fuente de Internet		
7	scb2e1e27b268cc99.ji...	1 %
Fuente de Internet		

Página: 1 de 75 Número de palabras: 15110 Volver a Turnitin Classic

08:21
15/07/2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

PORGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Bach. ELIZABETH DOMINGUEZ PAZ

INFORME TÍTULADO:

“PARTICIPACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 171-1” JUAN VELASCO ALVARADO”, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de Agosto del 2017

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)



Miguel Ángel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Elizabeth Dominguez Paz identificado con DNI N° 10111024 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PARTICIPACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°171-1 "JUAN VELASCO ALVARADO", UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 10111024

FECHA: 12 de Febrero del 2019

					
				Elaboró	Dirección de Investigación

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PARTICIPACIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA ¹		RELEVANCIA ²		CLARIDAD ³		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Deberes del docente								
1	Elaboras las unidades de aprendizaje para las secciones a tu cargo.	✓		✓		✓		
2	Intercambias experiencias con tus colegas para diseñar las unidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Integras equipos de trabajo en comisiones para el desarrollar de actividades del Plan Anual de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Demuestras responsabilidad al integrar una comisión de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Participas activamente en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cuando ocupas un cargo en las comisiones de trabajo Institucional asumes con alto compromiso.	✓		✓		✓		
7	Pones en práctica los propósitos de la visión del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
8	Has participado en la elaboración, evaluación del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
9	Participas en las asambleas para elegir a los representantes del Consejo educativo Institucional.	✓		✓		✓		
10	El proceso de elección de docentes representantes al Consejo Educativo Institucional es altamente democrático.	✓		✓		✓		
11	Participan los docentes en la Evaluación de las actividades del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓		
12	Participas en la solución de problemas que se presenta en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Pones en alerta al director(a) y colegas sobre conflictos que se generan en el colegio.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que sus colegas son colaboradores para con su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Consideras que la formación educativa que se ofrece en tu colegio es de alta calidad.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Grado de participación								
16	Recibes información relevante y oportuna de los directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
17	Informas a los padres de familia de manera oportuna sobre la situación académica de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Informas a los directivos o comisiones sobre los problemas que se observa en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
19	Los directivos del colegio atienden las consultas que recibe de los docentes.	✓		✓		✓		
20	Ofreces propuestas para la solución de conflictos u otros casos a los directivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
21	Consideras que tus propuestas fueron escuchadas o tomadas en cuentas por los directivos.	✓		✓		✓		
22	Has recibido delegación de responsabilidades por parte del director(a) o directivos actuales para representar a ellos o a la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
23	Usted es convocado por el director(a) o directivos para atender casos y hacer toma de decisiones en forma conjunta.	✓		✓		✓		
24	Asume con el director(a) actual o directivos responsabilidades en forma conjunta en el desarrollo de las actividades del plan de trabajo u otros.	✓		✓		✓		
25	Toma decisiones y asume responsabilidad por actividades o acciones que corresponden a la gestión Institucional.	✓		✓		✓		
26	El director(a) se muestra poco comunicativo para con los docentes.	✓		✓		✓		
27	Considera que el director(a) o directivo ocultan información para no hacerles participe de algunas actividades.	✓		✓		✓		
28	Sientes que el director(a) no es muy sincero en sus manifestaciones.	✓		✓		✓		
29	Al director(a) le agrada la participación de los docentes.	✓		✓		✓		
30	El director convoca a reuniones y grupos de trabajo a los docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

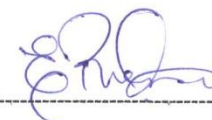
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 22 de 04 del 2017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA ¹		RELEVANCIA ²		CLARIDAD ³		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: ORGANIZACIÓN								
1	La Institución Educativa utiliza estrategias básicas para su mejora.	✓		✓		✓		
2	La Institución Educativa cumple con sus metas durante todos los años.	✓		✓		✓		
3	La Institución Educativa cuenta con documentos de gestión como PEL, PCIE, PAT, RI, entre otros.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa Cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación de sus áreas académicas.	✓		✓		✓		
5	La Institución Educativa Cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación de sus áreas administrativas.	✓		✓		✓		
6	La Institución Educativa cuenta con planes de contingencia frente a desastres naturales.	✓		✓		✓		
7	La Institución Educativa cuenta con planes de orientación psicológica para los docentes.	✓		✓		✓		
8	La Institución Educativa cuenta con planes de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: TECNOLOGÍA								
9	La Institución Educativa cuenta con equipos actualizados.	✓		✓		✓		
10	La Institución Educativa cuenta con servicios informativos en las áreas académicas y administrativas.	✓		✓		✓		
11	Las diferentes áreas de la Institución Educativa cuenta con mobiliario y equipos actualizados.	✓		✓		✓		
12	Los equipos informativos de la Institución Educativa están en red y conectados a internet.	✓		✓		✓		
13	La Institución Educativa cuenta con programas de innovación.	✓		✓		✓		
14	La Institución Educativa cuenta con laptops para uso común de los docentes.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: ECONOMÍA								
15	La Institución Educativa cuenta con proyectos productivos.	✓		✓		✓		
16	La Institución Educativa cumple con lo programado en su plan de recursos propios.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa cuenta con programas de prestación de servicio a la comunidad.	✓		✓		✓		
18	La Institución Educativa cuenta ingresos de recursos propios.	✓		✓		✓		
19	La Institución Educativa evalúa su plan de recursos trimestralmente.	✓		✓		✓		
20	La Institución Educativa ejecuta adecuadamente su presupuesto.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: INNOVACIÓN								
21	La Institución Educativa implementa y ejecuta protocolos en sus actividades académicas.	✓		✓		✓		
22	La Institución Educativa cuenta o presenta proyectos innovadores educativos.	✓		✓		✓		
23	La Institución Educativa cuenta con internet para consultas especializadas en línea.	✓		✓		✓		
24	La Institución Educativa cuenta con respaldo técnico informático.	✓		✓		✓		
25	La Institución Educativa cuenta con un sistema electrónico digital.	✓		✓		✓		
26	La Institución Educativa cuenta con un servicio central moderno y una base de datos.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: INFRAESTRUCTURA								
27	La infraestructura de la Institución Educativa cuenta con un mantenimiento necesario.	✓		✓		✓		
28	La Institución Educativa cuenta con áreas suficientes para su funcionamiento.	✓		✓		✓		
29	La Institución Educativa cuenta con instalaciones modernas y adecuadas.	✓		✓		✓		
30	La Institución Educativa cuenta con infraestructura que responde a las necesidades del usuario.	✓		✓		✓		
31	La Institución Educativa cuenta con zona de esparcimiento y deportes.	✓		✓		✓		
32	La Institución Educativa cuenta con espacios libre de contaminación ambiental y sonora.	✓		✓		✓		
33	La Institución Educativa cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 22 de 04 del 2017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.