



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Perfil docente y desarrollo institucional en la  
Institución educativa privada “María de las Mercedes”  
del distrito de La Victoria – 2017**

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

**AUTORA:**

Br. Gladys Celin Arias Heredia

**ASESOR:**

Mgrt. Edith Gissela Rivera Arellano.

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2017**

**Página del Jurado.**



---

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián  
Presidente



---

Mgrt. Valdivieso Gonzales, Janet Marisol  
Secretario



---

Mgrt. Edith Gisella Rivera Arellano  
Vocal

**Dedicatoria.**

A Dios que guía mis pasos,  
a mi padre que desde el  
cielo vela por mí, a mi  
madre que es mi fortaleza  
para continuar, a mi  
hermano que es mi  
tranquilidad en la  
adversidad y a mi esposo  
que ha sido el apoyo  
incansable ahora y  
siempre.

### **Agradecimiento**

A mis asesores que con toda su experiencia, tiempo y paciencia me han orientado para continuar con esta investigación y a mis compañeros con los he compartido momentos inolvidables.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Gladys Celin Arias Heredia estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°10669023 con la tesis titulada. "Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada "María de las Mercedes" del distrito de La Victoria – 2017"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 08 de abril del 2017



Gladys Celin Arias Heredia

DNI N° 10669023

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación, presento la tesis titulada Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

La investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017.

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.

La autora.

## Índice

	Pag.
<b>Páginas Preliminares</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
índice	vii
<b>Resumen</b>	xiii
<b>Abstract</b>	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes	16
1.2 fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	42
1.4 Problema	43
1.5 Hipótesis	45
1.6 Objetivos	46
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Variables	49
2.2. Operacionalización de variables	50
2.3. Metodología	51
2.4. Tipos de estudio	52
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	53
2.7. Técnicas en instrumentos de recolección de datos	55
2.8. Método de análisis de datos	59
<b>III. RESULTADOS</b>	60
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	78
<b>V. CONCLUSIONES</b>	83
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	86
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	89
<b>ANEXOS</b>	100

**Lista de tablas**

Tabla 1	Operacionalización de la variable perfil docente	50
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desarrollo institucional	51
Tabla 3	Población, Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria	54
Tabla 4	Muestra Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria	54
Tabla 5	Juicio de experto	57
Tabla 6	Juicio de experto	57
Tabla 7	Prueba de fiabilidad del instrumento	58
Tabla 8	Prueba de fiabilidad del instrumento desarrollo institucional	58
Tabla 9	Escala de interpretación para la correlación de Spearman	60
Tabla 10	Niveles de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	62
Tabla 11	Niveles de la dimensión profesional de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	63
Tabla 12	Niveles de la dimensión económico de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	64
Tabla 13	Niveles de la dimensión cultural de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	65



Tabla 14	Niveles de la dimensión político de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	66
Tabla 15	Niveles de la dimensión psicológico de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	67
Tabla 16	Niveles de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	68
Tabla 17	Niveles de la dimensión pedagógica de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	69
Tabla 18	Niveles de la dimensión administrativa de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	70
Tabla 19	Niveles de la dimensión comunitaria de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	71
Tabla 20	Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de las variables Perfil docente y desarrollo institucional	72
Tabla 21	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables perfil docente y desarrollo institucional	73

Tabla 22	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Profesional y desarrollo institucional	74
Tabla 23	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Económico y desarrollo institucional	75
Tabla 24	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables cultural y desarrollo institucional	
Tabla 25	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables político y desarrollo institucional	76
Tabla 26	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables psicológico y desarrollo institucional	77

### Lista de figuras

Figura 1	Distribución Niveles de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	62
Figura 2	Distribución Niveles de la dimensión profesional de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	63
Figura 3	Distribución Niveles de la dimensión económico de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	64
Figura 4	Distribución Niveles de la dimensión cultural de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	65
Figura 5	Distribución Niveles de la dimensión político de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	66
Figura 6	Distribución Niveles de la dimensión psicológico de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	67
Figura 7	Distribución Niveles de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	68
Figura 8	Distribución Niveles de la dimensión pedagógica de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017	69

- Figura 9 Distribución Niveles de la dimensión administrativa de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 70
- Figura 10 Distribución Niveles de la dimensión comunitaria de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 71

## Resumen

La investigación Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017”, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

Estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo, utiliza el diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal La población estuvo conformada por los docentes de la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria, la muestra lo conforman 73 docentes de la institución ya mencionada, se elaboró dos instrumentos tipo Likert para medir las variables de estudio y la confiabilidad obtenida para escala del perfil docente Alfa de Cronbach = .973; y para escala del desarrollo institucional= .875 que el instrumento es fiable.

La prueba de hipótesis se realizó con el Rho de Spearman = .720, el p valor = .000 define que se obtiene significación estadística, por lo que se aprueba al hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

**Palabras claves** Perfil docente y desarrollo institucional

## Abstract

The research Teaching profile and institutional development in the private educational institution "María de las Mercedes" of the district of La Victoria - 2017 ", aimed to determine the relationship that exists between teacher profile and institutional development in the private educational institution" María de las Mercedes Mercedes "of the district of La Victoria - 2017

Basic type study with a quantitative approach, using the non-experimental, cross-sectional descriptive, correlational design The population was made up of teachers from the private educational institution "María de las Mercedes" in the district of La Victoria. The sample consists of 73 teachers from In the aforementioned institution, two Likert-type instruments were developed to measure the study variables and the reliability obtained to scale the Cronbach's Alpha teaching profile = .973; and for scale of institutional development = .875 that the instrument is reliable.

The hypothesis test was carried out with the Spearman's Rho = .720, the p value = .000 defines that statistical significance is obtained, so that the alternative general hypothesis is approved: There is a relationship between teacher profile and institutional development in the Private educational institution "María de las Mercedes" of La Victoria district - 2017

**Keywords** Teaching profile and institutional development

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Antecedentes**

### **Antecedentes Internacionales**

Reina (2013) en su investigación “El perfil de las docentes y su influencia en la calidad de Educación Inicial, que oferta Aldea SOS y los Centros del Buen Vivir, en convenio con el MIES a los niños y niñas de 0 a 4 años, de la ciudad de Ibarra, durante el año lectivo 2012-2013.- Propuesta alternativa.” Tuvo por objetivo general determinar la importancia que tiene el perfil del docente en la Educación Inicial, en la formación óptima de los niños/as, para enfrentar las realidades y retos del desarrollo integral de los educandos, en Aldeas SOS de los CIBV, investigación Descriptiva. Llego a las siguientes conclusiones: Se ha llegado a la conclusión que existen algunas falencias como asistentes de cuidado diario, ya que no tienen el perfil para realizar, su trabajo que realizan con los niños/as, lo cual perjudica de manera directa a la educación de los mismos, y por ende a su desarrollo. Se considera que el trabajo realizado por el personal de cuidado diario se lo ha estado haciendo con conocimientos empíricos, ya que no se determina un conocimiento científico bien definido, ni tampoco interés en formación individual, para mejorar el conocimiento empírico. Se evidencia que falta el manejo adecuado de la tolerancia y sobre todo asertividad en el aula, puesto que de cierta manera perjudica al desarrollo de los niños y en la formación de autoestima si no conocemos y desarrollamos esta estrategia. Se concluye el bajo interés por conocer y ayudar en las dificultades sociales por las que pasan los niños/as que acuden a los CIBV, en convenio con Aldeas SOS, deben de ser 108 concientizadas e informadas con exactitud para no perjudicar al niño en su desarrollo emocional.

Gálvez (2012) en Guatemala realizó la investigación “Perfil didáctico del docente de la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad De San Carlos de Guatemala” su objetivo general fue contribuir al mejoramiento de las prácticas didácticas de los docentes de la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para promover un aprendizaje



significativo. El diseño de investigación fué descriptivo simple cuyo objetivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Concluye que el perfil didáctico del docente de la Sección de casillas se caracteriza por: No presentan modelos que promuevan el aprendizaje significativo No hay mediación del sentimiento de pertenencia y estima de la cultura en la que viven los alumnos. Las prácticas didácticas se realizan como actividades aisladas al punto que los alumnos no las logran identificar como una práctica pedagógica. La participación individual y grupal no es una práctica permanente .La cooperación e interacción en el aula no es estrategia didáctica permanente o que al menos no todos los docentes lo realizan Los docentes seleccionan y combinan las estrategias de aprendizaje como una práctica didáctica ocasional Los docentes no siempre seleccionan los criterios de mediación y el modo de interacción de acuerdo a sus necesidades .Los docentes no siempre promueven la reflexión y la meta cognición de los alumnos, premisa de un modelo educativo centrado en el aprendizaje. La motivación hacia la auto exigencia, precisión exactitud y el trabajo bien hecho, es una práctica didáctica aislada que aún no se ha consolidado e integrado a un modelo educativo institucional que permita alcanzar la calidad educativa que se requiere para la transformación del sistema educativo del país. La inconsistencia y debilidad metodológica y didáctica caracteriza el quehacer de los docentes de la Sección de Casillas. Del análisis de los resultados obtenidos se infiere el vacío de un modelo educativo institucional en la Sección de Casillas que promueva el papel mediador del docente en un marco de aprendizaje significativo, en donde ocupe 50 un lugar preponderante el aprender a aprender como estrategia metodológica, sino más bien se deja ver con suma claridad que aún se trabaja con un modelo tradicional centrado en la enseñanza y no en el aprendizaje.

Otero (2017) Autoevaluación interna del modelo de gestión institucional que aplica el Instituto Superior Tecnológico 17 de Julio para mejorar la calidad educativa como directriz de acreditación institucional tuvo por objetivo analizar el nivel de cumplimiento por parte del Instituto Superior Tecnológico 17 de Julio de los Indicadores proporcionados por el CEAACES en su modelo de

evaluación institucional para mejorar la calidad educativa como directriz de acreditación institucional. Esta investigación es de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo, el diseño aplicado fue documental y de campo. Se realizó el diagnóstico de cada uno de los criterios e indicadores que se aplicaron al momento de la evaluación institucional externa para poder determinar las falencias con las que cuenta la institución. Con los datos obtenidos se realizó un análisis FODA para determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para sí concluir con la elaboración de un plan de mejoras que incluye 124 actividades con lo que se busca la acreditación institucional

### **Antecedentes Nacionales**

Hirsh, (2014) en su investigación “El cambio del modelo educativo a un enfoque centrado en el aprendizaje y en la formación por competencias”, es decir, a un enfoque alumno centrado requiere un nuevo perfil del docente involucrado en esta tarea. Se concluyó que la elaboración y propuesta de un Perfil Docente no es nunca un asunto cerrado, debe estar en constante revisión y actualización. particularmente resulta interesante, pues se trata de un periodo ubicado entre la educación básica escolar y la especialidad, por lo que es un espacio en el que los estudiantes terminan de definir o afianzar sus vocaciones profesionales.

Enríquez (2014) en su investigación “Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años” Los objetivos del presente estudio pretenden examinar y comparar las distintas concepciones y analizar los condicionantes del desarrollo profesional docente en los países de España, Chile y Colombia en los últimos diez años. Estudio documental analiza de manera descriptiva las investigaciones. Conclusiones: la concepción del desarrollo profesional docente es considerada como un concepto polisémico, un fenómeno multidimensional, el cual se interpreta de acuerdo a los fines de cada reforma educativa y enfoques pedagógicos vigentes en cada país. la educación ha transcurrido tanto en España como en Chile y Colombia, y el desarrollo profesional docente comprende dos perspectivas. La primera orientada por una lógica instrumental y directa; la segunda avizora un desarrollo constante que comprende varias

dimensiones. La eficacia y eficiencia en la respuesta de calidad educativa del desarrollo profesional docente recae en su concepción del mismo como proceso de crecimiento continuo, integral, dinámico y holístico que perdura en el tiempo. Características de una formación coherente, motivación trascendental, estrategias pertinentes, innovaciones implementadas gracias a las tecnologías de la información y la comunicación, trabajos reflexivos y en equipo que promueven la investigación- acción.

Yábar (2013) en su investigación “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima”. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima Descriptivo relacional no causal. La población está constituida por los docentes de la Institución educativa Privada “Santa Isabel de Hungría”, Cercado de Lima, que suman un total de 44. Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El R de Spearman es 0.564 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. Existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El R de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa. Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El R de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

Maldonado (2012) en su trabajo “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes” su objetivo fue determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los

estudiantes de la Asociación Educativa Elim de Lima en el año 2011. Utilizó un diseño no experimental, transversal: descriptivo - correlacional, porque no existió manipulación activa de ninguna de las variables y los datos se obtuvieron en un determinado momento, el objetivo es describir las variables y analizar la relación que existe entre ellas. Presento las siguientes conclusiones: de los resultados obtenidos, hace las siguientes precisiones: Se determinó, según los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje; aprendizaje cognitivo,=763; aprendizaje procedimental,=780; aprendizaje actitudinal =756.

Tineo (2012) en su investigación “Validación del perfil profesional basado en competencias de docentes de institutos de educación superior tecnológico y su grado de aceptación de profesores, a nivel nacional”. Tuvo por objetivo determinar el nivel de validez del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú, correspondiente al año 2011, por parte de expertos. Investigación es de tipo descriptivo correlacional. El perfil profesional en base a competencias ha sido validado estadísticamente, mediante el método de la concordancia entre jueces o expertos, un alto grado de las calificaciones de los expertos demostró que se reconoce la congruencia y relevancia de los indicadores (dimensiones, competencias y capacidades de desempeño) con respecto a sus respectivos constructos en estudio. La investigación ha determinado que los profesores de los IEST a nivel nacional, han mostrado un alto grado de aceptación por el perfil profesional. La dimensión pedagógica es la que tiene más alto puntaje de aceptación; y el de menos puntaje la constituye la dimensión social comunitaria. El estadístico utilizado determinó que existe una correlación positiva de significatividad del grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional con el grado de aceptación de sus competencias por parte de los profesores.

Molina, (2012) en su trabajo “Diagnóstico del sistema de gestión de la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas rurales de nivel primario del distrito de Pacucha, provincia de Andahuaylas. Tiene por objetivo contribuir a elevar el nivel de calidad de los servicios

educativos de nivel primario que se ofrecen en el distrito de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, se revisa el concepto de calidad educativa desde la perspectiva de los organismos multilaterales, se describe el marco legal nacional y el marco socio económico y la realidad educativa de la región Apurímac y del distrito de Pacucha. Conclusiones El marco normativo de la gestión educativa a nivel nacional, regional y local considera la calidad educativa como uno de sus temas centrales aunque es abordado en forma bastante general. Aun cuando el Proyecto Educativo Nacional establece algunas dimensiones de la Calidad Educativa, el Proyecto Educativo Regional de Apurímac no los toma en cuenta ni establece estándares ni metas. En la provincia de Andahuaylas no se ha elaborado un Proyecto Educativo Local y tampoco en el distrito de Pacucha. No existen estándares ni metas a nivel provincial ni distrital que sirvan como referencia en los procesos de planificación de las instituciones educativas.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Bases Teóricas de la Variable Perfil Docente**

Cassasus (1997) el perfil docente basado en competencias puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. “Una función articuladora entre la formación inicial y permanente, y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera de la profesión misma” (p.10).

Hernández, (2004) señaló:

El perfil profesional como las características personales que debe poseer ese profesional de manera particular, es decir, sus rasgos de personalidad. El perfil profesional como habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional. (pp. 4-5)

Cassasus (1997) argumenta que

La competencia se refiere a la formación o preparación del individuo para intervenir de un modo eficaz en un proceso o un

contexto. En la competencia se incluye tanto la actuación, como los conocimientos como los valores de los individuos. También la competencia no sólo es la adquisición de un poder específico, sino que es algo que se sitúa en el ámbito de lo demostrable". (pp. 10-11)

El perfil de un docente, de manera general, según Galvis, Fernández y Valdivieso (2006, p.13), es: "el conjunto de competencias organizadas por unidades de competencias requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con criterios valorativos y parámetros de calidad".

La verdadera docencia es aquella que propicia que el estudiante se forje la necesidad de aprender por su cuenta y encontrar en el profesor un guía, un acompañante para llegar al conocimiento. Al respecto afirma Alcalá (2002, p. 12): "el papel del docente es clave (...) nos corresponde una función atractiva, pero compleja y difícil: animar, organizar, (...) establecer un clima relacional que dé significatividad al trabajo que hay que realizar".

Aizpuru (2008, p. 34), como: "la vía posible en la formación integral del ser humano, retomando el sentido primigenio de la actividad educativa, creando un sentido de acción significativa considerando los aspectos cognitivos, afectivos y sociales".

La formación integral según Espinoza y Pérez Espinoza y Pérez, 2003 requiere de profesionales con alto sentido crítico y ético, que tengan una formación integral técnica, científica, social y humanística, y que sean capaces de dar respuestas a las crecientes exigencias a las que se enfrentarán en su vida profesional como ciudadanos y seres humanos. (...) la perspectiva de la formación integral fundamentada en cinco componentes: ético, pedagógico, científico, humanístico y tecnológico. (p. 505)

Guerrero (2005) enfatiza que "lo que define una competencia no es la cantidad y calidad de los recursos que poseo o sobre los que tengo influencia,

sino la posibilidad que tengo de hacer uso selectivo, creativo y flexible de todos ellos, con estricta pertinencia a la situación sobre la que quiero intervenir". (p.3)

Hawes (2005) quien asume que el perfil profesional como un conjunto de rasgos y capacidades que certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como "tal" profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente. (p.13)

Burke (1996) asume que un profesionalismo basado en un dominio y competencia teórica práctica en el propio campo de trabajo, autonomía profesional, capacidad para tomar decisiones informadas, para anticipar las consecuencias de esas decisiones y para evaluar críticamente la propia acción. (p. 571)

### **Principios básicos de la formación del profesorado.**

Al profesor se le considera, como un agente de aplicación curricular, que toma pocas decisiones y está sometido a una organización jerárquica.

Para Martínez (1993) la tendencia en los últimos años en nuestro país no propicia la autonomía de los profesores, sino que incrementa los controles burocráticos. Al profesor en la actualidad se le demandan muchas responsabilidades, lo que implica que tenga que especializarse y ampliar sus destrezas para responder a estas demandas.

El docente a la vez que intensifica su tarea pierde autonomía al verse sometido cada vez a mayores presiones y peores condiciones de trabajo (Hargreaves, 1992).

La profesión docente tiene una progresiva feminización, sobre todo en la Educación Infantil y en la Educación Primaria, y aunque al aumentar el nivel educativo la presencia de mujeres es menor, ésta sigue siendo importante. La feminización de los niveles educativos ha tenido repercusiones en la cultura profesional de los docentes. La actuación profesional de los docentes, solos con sus alumnos, da aislamiento a esta profesión, da al docente un carácter individualista. Este aislamiento de los profesores es más propio, en nuestra

sociedad, del docente de Secundaria y el universitario, porque en la educación infantil y en la primaria los profesores trabajan más de forma conjunta, en equipos docentes, colaborando unos con otros. La profesión docente se caracteriza por ofrecer pocos incentivos a los profesores que supongan evolución y motivación para la mejora. Esto hace de la docencia una carrera plana, donde los distintos niveles educativos no están relacionados entre sí como deberían, porque no se recompensa la competencia del profesor.

Es la docencia una profesión de riesgos, y no sólo de riesgos físicos (agresiones y violencia), sino sobre todo psicológicos. Desde los años 80 y especialmente en la actualidad, expresiones como estrés, ansiedad o malestar están presentes en la vida de los centros educativos. El estrés del docente se produce por la experiencia de vivir emociones desagradables, como la cólera, la tensión, la frustración, la ansiedad, etc., mientras que el malestar docente en palabras de Esteve (1994) es el efecto permanente producido por las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia, estas causas pueden ser tanto contextuales como personales.

“El educador, es el que planifica, organiza y dirige el proceso enseñanza-aprendizaje. Si bien es cierto, que el alumno es el sujeto central, el maestro no puede renunciar ni a su rol, ni a sus derechos en el proceso. De su capacidad, compromiso, ejemplo y acción depende en mucho que los educandos logren los objetivos y fines educacionales. El éxito o fracaso de cualquier modelo educativo está ligado al tipo de participación que asuma el educador. Puede ser promotor de adaptación y conservación del status o agente de cambio social, de transformación para el bienestar y desarrollo de la Patria. Debe ser un ser dinámico, promotor del cambio y propulsor de la participación de la comunidad y de los educandos en las transformaciones sociales. Consideramos aquí como sujeto, además del profesor a las autoridades educativas” (Auris 2003).

Marcelo (1995) establece ocho principios básicos en la formación del profesorado como disciplina:

1. Ha de ser concebida como un continuo, como un proceso que, aunque compuesto por fases diferenciadas mantenga unos principios éticos,



didácticos y pedagógicos comunes, independientemente del nivel de formación del profesorado al que nos refiramos.

2. Es necesaria la integración entre la formación del profesorado respecto de los contenidos propiamente académicos y disciplinares y la formación pedagógica de los profesores.

3. Es fundamental la integración entre la teoría y la práctica, de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso donde el conocimiento práctico y el conocimiento teórico puedan integrarse en un curriculum orientado a la acción.

4. Hay que buscar un isomorfismo entre la formación recibida por el profesor y el tipo de educación que posteriormente se le pedirá que desarrolle.

5. Es necesario concebir la formación del profesorado como un fenómeno social y dinámico en el que influyen tanto las características de los sujetos que en ella participan como el contexto en que se desarrolla y la interacción entre los participantes. la formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. relación entre la teoría y la práctica

6. El principio de individualización debe ser un elemento integrante de la formación del profesorado, entendida la enseñanza como actividad con implicaciones científicas y tecnológicas, y por tanto, aprender a enseñar no debe ser un proceso homogéneo sino que estará en función de las características personales del profesor y del grupo de docentes.

7. En estrecha relación con el principio de individualización aparece el de supervisión, entendido como un instrumento de mejora de la enseñanza del profesor y básica en la etapa de formación inicial.

8. El octavo principio básico para la formación del profesorado es el de la indagación-reflexión. La indagación reflexiva es una estrategia para entrenar al profesor, no sólo en formación sino también en ejercicio, a que sea consciente de la problemática de su práctica de enseñanza, ya que analiza las causas y consecuencias de la conducta docente más allá del aula.

Galvis, (2007). Cualquiera que sea el perfil del docente como un profesional de la educación, sus competencias y funciones constituyen un problema teórico y práctico difícil de resolver, que se encuentra, además, influenciado por las condiciones contextuales y personales de cualquier proceso de enseñanza aprendizaje.

El concepto de competencia, pese a sus limitaciones, es ampliamente compartido, se trata de la capacidad general o potencialidad adquirida por una persona, que le permite seguir aprendiendo y utilizar esa base aprendida para encarar situaciones y resolver problemas reales, así como desarrollar proyectos personales, cívicos y profesionales. Ser competente no es sólo ser hábil en la ejecución de tareas y actividades concretas, sino más allá de ello, ser capaz de afrontar, a partir de las habilidades adquiridas, nuevas tareas o retos que supongan ir más allá de lo aprendido (Monereo y Pozo, 2007).

En una concepción dinámica de las competencias se plantea que: se adquieren, se movilizan y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto, por lo que para ser competente no basta con saber hacer, se requiere saber ser y actuar holísticamente como sujeto que hace parte y se integra a esa realidad que quiere comprender (Galvis, 2007).

Braslavsky (1999) toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores, y responsabilidades por los resultados.

EL perfil del profesor, relacionar al docente competente para un mejor desempeño de su actividad y, prepararlo para la participación en la reinvención y puesta al día de las escuelas y los sistemas educativos. Para esto deberán tener cinco competencias básicas:

La competencia pedagógico-didáctica. Los profesores tiene que ser facilitadores de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos y no expositores, poseer criterios de selección de estrategias, planificar y conducir a sus alumnos y saber utilizar las nuevas tecnologías.

La competencia institucional. Los profesores tienen que tener la capacidad de articular y conjugar la macropolítica del sistema educativo con las necesidades de su aula, conocer la realidad del espacio escolar para poder demandar a las administraciones públicas desde la acción, no desde el inmovilismo.

La competencia productiva. Para intervenir como ciudadanos productivos hoy y en el futuro, para orientar a los niños y jóvenes y promover aprendizajes para el siglo XXI. La profesión de profesor es ampliar el horizonte cultural.

La competencia interactiva. Los profesores deben aprender cada vez más a comprender y a sentir con el otro, a conocer la cultura de los niños y jóvenes, las peculiaridades de las comunidades y las formas de funcionamiento de la sociedad, lo cual implica adquirir una gran capacidad de observación.

La competencia especificadora. Corresponde al docente la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a un entorno y unos alumnos concretos. No basta con un buen dominio de los contenidos, ni un conjunto de metodologías adecuadas, sino que hay que saber adaptar esto al entorno y a la práctica real.

Jiménez (s.f.) distingue seis tipos de perfiles:

**Perfil ocupacional** Se refiere al conjunto de tareas y de funciones que el profesional puede realizar como producto de su formación y de acuerdo con el puesto en que se desempeñe. Derivado de lo anterior, se define una ocupación o puesto de trabajo como lo que hace una persona empleada en una empresa. Las tareas de una ocupación se descomponen en operaciones y estas en pasos.

**Perfil de personalidad** Describe las características y los modos de comportarse un individuo al desenvolverse como sujeto en su medio ambiente. Este perfil destaca aquellas cualidades personales que favorecen el desempeño del buen profesional.

Perfil prospectivo Constituye el deber ser que se deriva del marco teórico general de acuerdo con los lineamientos políticos-filosóficos nacionales. Comprende la capacitación que le permitirá al individuo enfrentar exitosamente las tareas previsibles que se le presentarán en un mundo de contrastes, cambios e innovaciones.

Perfil de desempeño Refiere al desenvolvimiento de una persona en pleno ejercicio de su profesión, es decir, a lo que efectivamente hace en situaciones reales, en ambientes específicos, dinámicos y complejos propios de su trabajo.

Perfil profesional Representa lo característico y fundamental de una profesión. Refiere a las características determinadas por el empleador y determinadas por el mercado ocupacional que debe cumplir un empleado en cuanto a las habilidades, las destrezas, los rasgos de personalidad, la conformación física y el nivel de educación inherente al desempeño profesional.

Perfil académico-profesional Tiene relevancia en la planificación curricular de toda carrera universitaria, pues contempla el tipo de profesional que desea formar. Este perfil representa una instancia de definición que traduce, en términos operativos, los esquemas que se pretenden a nivel de un determinado proyecto histórico-pedagógico. Engloba lo que concierne a las exigencias académicas con las exigencias laborales (Guédez, 1980, p. 43, citado por Alfaro et al, 2008).

Según Minedu (2016) el perfil de egreso del docente cuya construcción lo realizaron sobre la base de dos ejes: saberes fundamentales y funciones básicas de la carrera docente

Los saberes son cuatro:

Saber ser: se refiere al desarrollo de la propia persona en todas sus posibilidades.

Saber convivir: la capacidad de ser profundamente humano en las relaciones con los demás.

Saber pensar: desarrollar el pensamiento lógico formal y las habilidades intelectuales al más alto nivel, así como la creatividad.

Saber hacer: la capacidad de operar creativamente sobre la realidad natural y social, utilizando todo el bagaje intelectual y afectivo acumulado como persona y como miembro de una comunidad.

Las funciones básicas de la carrera docente apuntan a los cambios radicales que el mundo actual exige desde las necesidades de los educandos y desde las posibilidades del avance científico y tecnológico considerado las siguientes:

Como facilitador del aprendizaje, el maestro debe realizar un cambio sustantivo en su vieja didáctica. No más decirle al niño o joven lo que tiene que saber sino instrumentarlo para que aprenda solo y en grupo de pares y acompañarlo mientras ello se hace posible. Debe convertir el aula en un lugar privilegiado para que los niños y jóvenes manejen instrumentos y equipos y operen sobre los objetos; para que reflexionen sobre lo que ven y aprenden en todas partes, para que procesen y sistematicen las montañas de información que recogen cada día, para que la juzguen y para que las conclusiones a que lleguen informen su modo de pensar, de sentir y de actuar.

La función de investigador tiene que ver con la necesidad de descubrir y mantenerse al día en un mundo que cambia constantemente; como tal, el maestro debe mantener despierta la curiosidad de los educandos por todo lo que acontece a su alrededor y en ambientes cada vez más alejados en el espacio y en el tiempo, por desentrañar el misterio de las cosas y de los fenómenos, por buscar explicaciones a los hechos y soluciones a los problemas.

Como promotor de la comunidad, el docente debe ser ejemplo de respeto y aprecio por la comunidad en la que trabaja; debe valorar y estimular a los niños y jóvenes para que valoren los saberes y aportes de sus diferentes miembros, así como los recursos de su medio; debe mantener y provocar que

los educandos mantengan estrecha relación de comunicación e intercambio de información y servicios con la gente que los rodea. En otras palabras, aprovechar todos lo que la comunidad puede ofrecerles y devolverle en servicios educativos y otros el beneficio que de ella reciben. El primer eslabón para la relación con la comunidad son los padres de familia

Sandoval (2003) manifestó que las distintas interpretaciones sobre el papel que le corresponde al Estado, en promover el mejoramiento de las condiciones de vida (salariales, formativas, profesionales) y de la calidad del ejercicio de la docencia, se hallan ligadas a las dimensiones generales y particulares en que se sitúa la docencia. en función a estas interpretaciones se habla de “perfiles”, atendiendo a especificadas temáticas (perfil profesional, económico, cultural, político y psicológico).

## **Definición de las Dimensiones**

### **Dimensión 1: Profesional**

El perfil profesional representa lo característico y fundamental de una profesión. Refiere a las características determinadas por el empleador y determinadas por el mercado ocupacional que debe cumplir un empleado en cuanto a las habilidades, las destrezas, los rasgos de personalidad, la conformación física y el nivel de educación inherente al desempeño profesional. Perfil académico-profesional Tiene relevancia en la planificación curricular de toda carrera universitaria, pues contempla el tipo de profesional que desea formar. Este perfil representa una instancia de definición que traduce, en términos operativos, los esquemas que se pretenden a nivel de un determinado proyecto histórico-pedagógico. Engloba lo que concierne a las exigencias académicas con las exigencias laborales (Guédez, 1980, p. 43, citado por Alfaro et all, 2008).

El Acuerdo Nacional (2001) por la Educación plantea que los maestros

...tendrán que asumir funciones crecientemente complejas y de mayor alcance, en una tarea que además de profesión es un arte, con bases científicas y cada vez más tecnificada...La tarea docente supone un profesional con habilidades y conocimientos de alto nivel, con

capacidad de adaptación y de anticipación a los acontecimientos y cambios en curso, con capacidad para comprender y transmitir el cambio que se vive y-tal como lo plantea el informe Delors con la competencia para “despertar la curiosidad, desarrollar la autonomía, fomentar el rigor intelectual y crear las condiciones para el éxito de la enseñanza formal y la educación permanente”. ...la formación docente debe permitir a los maestros contar con las cualidades intelectuales y didácticas, la preparación cultural, las condiciones personales de gestión necesarias, el espíritu profesional y la calidad ética y moral que les permitan ejercer sus funciones con deseables y crecientes grados de autonomía y un nivel apropiado de experiencia previa. Todo ello en la exigencia de una vocación y motivación declaradas, capacidad para trabajar en equipo y un desarrollado sentido de responsabilidad con los resultados educativos (p.21)

En la ley de educación 28044 en el Artículo 56°.

El Profesor El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

Le corresponde: a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran. b) Participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional. c) Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones. d) Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen

requisitos en los procesos de evaluación docente. e) Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa. f) Integrar libremente sindicatos y asociaciones de naturaleza profesional; y g) Los demás derechos y deberes establecidos por ley específica.

### **Dimensión 2: Económico**

(Sandoval, 2003) indica que la dimensión económico se refiere a la situación económica del docente y las remuneraciones adecuadas que le permitan gozar de condiciones de trabajo que garanticen el desarrollo de sus actividades.

La carrera docente, en este proceso, ha terminado siendo una profesión subvalorada. Como señala Navarro, refiriéndose a América Latina en general: “el único criterio claro de avance en la carrera es la antigüedad, y su característica contractual más sobresaliente es la estabilidad laboral absoluta” (Navarro: 2002)

### **Dimensión 3: Cultural**

(MINEDU, 2012) refiere a la dimensión cultural a la necesidad de conocimientos que deben de tener los docentes para hacer frente a todos los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.

El estilo docente y la carencia de materiales no favorecen ninguna forma de confrontación de lo que enseña el docente con otras fuentes de información, de modo que él aparece como única fuente de conocimiento y verdad, iniciando de esta manera el proceso de aceptación de la verdad, de lo correcto o bueno, sobre la base de criterios únicos de autoridad (Montero 2001:141).

### **Dimensión 4: Político**

(MINEDU, 2012) menciona que la dimensión política se refiere al compromiso del docente con la formación de los estudiantes como ciudadanos orientados a la conversión de las relaciones sociales desde un punto de vista de justicia social y equidad.

Para, Davini (1997),



La formación del docente en cuestión pedagógica y política, manifiesta: Profesional con formación que le permita asimilar la información de su entorno relacionado, que lo fortalezca profesionalmente, para que su desempeño sea apropiado frente a las realidades sociales, económicas, políticas y culturales. Profesional con visión amplia y cabal que lo oriente para la identificación de soluciones, que propendan en un armonioso servicio clínico interdisciplinario en beneficio de la comunidad dependiente de este servicio. (pág. 34).

### **Dimensión 5: Psicológica**

(Ginsberg ,2007) indica que la dimensión psicológica se refiere a que el docente debe ser capaz de crear un clima afectivo con sus alumnos, esto favorece la proximidad con sus estudiantes y promueve el aprendizaje en clase.

Las exigencias actuales en educación ubican al docente como al principal actor responsable de la calidad educativa. Esta situación tiene por lo menos dos consecuencias. De un lado y de manera positiva, pueden sentir el reconocimiento y status de su rol. De otro, la presión que sobre ellos ejerce esta responsabilidad hace que vean la situación futura de manera incierta, si acaso no cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas (Cuenca y Portocarrero 2001:39).

Exigencia de una vocación y motivación declaradas, capacidad para trabajar en equipo y un desarrollado sentido de responsabilidad con los resultados educativos.

Condiciones psicológicas como el compromiso ético, necesidad de afecto, y la presión social pueden provocar diferentes reacciones y desempeños en los docentes

Deben saber movilizar emociones y sentimientos y para ello deben invertir ellos mismos estas cualidades de su personalidad (Marchesi, 2008)

## **Variable 2 Desarrollo Institucional**

El desarrollo institucional, se define como un proceso planificado de cambio (dinámico y permanente) a través del cual se obtiene el desarrollo de la institución adecuándola al medio ambiente en que actúan, de forma que les permita alcanzar sus objetivos (Gonima 1988,p.177)

El desarrollo institucional se define como el proceso por el cual los individuos, organizaciones e instituciones incrementan sus habilidades y desempeño en relación a sus metas, recursos y medio ambiente (Kruse et al., 1998). En la gestión del ámbito institucional debe ser analizada y comprendida por el/la docente, de manera que le permita incluir sus prácticas de aula en una perspectiva integrada del funcionamiento de la institución. Se puede decir que el docente involucra en la gestión de los procesos institucionales en relación con distintas actividades y en diferentes niveles de decisión, que en su conjunto constituyen la trama de los procesos internos que crean las condiciones para que la enseñanza y aprendizaje se desenvuelvan adecuadamente.

Detrás de una buena escuela hay siempre una buena dirección Sarramona, (2004)

La primera consideración que es preciso tener en cuenta es la diferencia entre dirección y liderazgo. Hoy en día, la dirección no sólo se entiende como un cargo meramente administrativo, sino que debe llevar asociadas diferentes funciones, como el control institucional y las estructuras de organización en el centro, en definitiva, el funcionamiento adecuado de la institución. Aunque también, la dirección debe ser capaz de “liderar” y esto implica tener unas habilidades para dinamizar los equipos y los climas organizativos, y potenciar el trabajo colaborativo (p.57).

Chiavenato (1994) indica que “una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual” (p.36).

García y Medina (2008) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados:

En una acepción muy amplia (macroorganización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendentes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar propiamente dicha (cuya normatividad técnico- pedagógica se centra en los elementos de las instituciones escolares y del entorno próximo) (p. 190).

El desarrollo institucional se desenvuelve dentro un clima institucional Pulido (2003) al hacer referencia al clima organizacional la define como: Toda situación laboral que implica un conjunto de características y factores de diferente origen (aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc.), por lo tanto se puede afirmar que el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las características de su organización y su trabajo que afectará su desenvolvimiento en la sociedad. El clima son las percepciones individuales de las variables objetivas y de los procesos organizacionales, pero es una variable organizacional (p. 44).

La transformación institucional es un ámbito de suma importancia para el desarrollo, en la medida en que el cambio de los individuos y de las estructuras organizativas en la sociedad son parte del cambio social que refiere la participación de los planeadores y de la educación (Alexander, 2006).

“...no podemos preocuparnos solamente por la infraestructura, el currículo, los materiales educativos y los conocimientos de los maestros, sino también por el fortalecimiento de un clima institucional donde los adultos superen sus conflictos, reconstruyan sus relaciones humanas, desarrollen un trabajo en equipo, respeten las normas, trabajen con motivación y desarrollando la motivación individual y colectiva, etc.” (Vexler 2007: 150)

La definición de gestión educativa propuesta por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Unesco: “Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como acciones desarrolladas por los gestores que pilotan espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático”. (IIPE, 2000: 16)

Los modelos de gestión propuestos por Casassus (2007): es considerando que en América Latina se ha pasado por siete modelos de gestión educativa, los cuales resultan del tránsito de la administración hacia la gestión educativa:

**a) Normativo.** Se desarrolla entre 1950 y 1970. Depende de un gobierno central, que opera en un sistema tradicional, cuya cultura es vertical. Emplea la planificación, proyectos y programas para el crecimiento cuantitativo, la expansión de la cobertura, generando burocracia.

**b) Prospectivo.** Surge a fines de 1960. Propone la construcción de escenarios, el manejo financiero, referido matemáticamente al estudio costo-beneficio.

**c) Estratégico.** Desarrollado a fines de 1970. La gestión permite articular y planificar recursos, a fin de proteger a las instituciones en contextos cambiantes. Persigue como fines un escenario o futuro deseado, a través de los medios y las normas. El carácter táctico manifiesta una perspectiva competitiva en la cual hay aliados y enemigos. Su enfoque es la solución de problemas, a partir del análisis estratégico de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades (DAFO) y la programación presupuestaria.

**d) Estratégico situacional.** Surge en el contexto de la crisis de 1980. Considera a la gestión como proceso de resolución de problemas y la multiplicación de entidades para afrontarlos por medio de acciones de ajuste, el

establecimiento de prioridades y propone el inicio de acciones a corto plazo. Adopta la planificación estratégica analizando las condiciones de viabilidad. Los actores ubican la diversidad de intereses.

**e) Calidad total.** Se consolida entre 1980 y 1990. La gestión es el esfuerzo permanente y sistémico de revisión y mejora de los procesos educativos. Aplica estándares y normas para medir la calidad. Considera el aprendizaje, la productividad y la creatividad. Implica cero defecto, bajo costo, usuarios con derechos y la disminución de la burocracia.

**f) Reingeniería.** Surge en 1990. La gestión consiste en la reconceptualización y rediseño radical de procesos para mejorar el desempeño. Propone la descentralización porque permite la apertura del sistema a los usuarios. Plantea un mayor poder y la exigencia de los usuarios, por el tipo y calidad de educación que esperan.

**g) Comunicacional.** Desarrollado desde 1990. Define la gestión como el desarrollo de compromisos para la acción. Los procesos de gestión son vistos como actos de comunicación, estableciendo redes comunicacionales, afirmaciones, declaraciones, peticiones, ofertas y promesas.

El proceso administrativo comprende las siguientes fases:

a) **El planeamiento** del diseño, el diagnóstico, los objetivos, las metas, estrategias, el presupuesto, la elaboración de planes, programas, y proyectos.

b) **La organización** de las labores educativas, el establecimiento de las funciones, la estructura, los cargos, métodos, procedimientos, sistemas.

c) **La dirección** implica liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la institución educativa; las comunicaciones internas y externas; la toma de decisiones; delegación de funciones; desconcentración y descentralización de las tareas.

d) **El control**, implica la anticipación y prevención, a través del monitoreo, la evaluación, verificación, orientación y retroalimentación del sistema.

Para el desarrollo de la fundamentación del Proyecto Educativo Institucional, deben tenerse en cuenta cuatro aspectos fundamentales, que componen el PEI: la identidad, el diagnóstico, la propuesta pedagógica y la propuesta de gestión.

1. **Identidad**. Da respuesta esencialmente a las preguntas: ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos?, ¿por qué lo hacemos?, y ¿qué buscamos? Preguntas que permitirán establecer la Misión, Visión y los valores propios de la Institución Educativa para llevar a cabo su tarea pedagógica.

2. **Diagnóstico**. Corresponde a la dinámica propia de análisis y aprehensión del contexto, que nos permite identificar las necesidades y oportunidades, tanto internas como externas, en donde se desarrolla la institución; estableciendo objetivos estratégicos claros y precisos.

3. **Propuesta Pedagógica**. Es el conjunto de definiciones sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución Educativa y los criterios comunes de acción pedagógica expresados en el currículo y en su desarrollo.

4. **Propuesta de Gestión**. Se refiere a los aspectos de organización, administración y financieros que permiten plasmar la propuesta pedagógica. Asimismo, es el modelo de conducción, organización y funcionamiento de la Institución Educativa para el logro de sus objetivos institucionales.

## **Dimensiones de la variable Desarrollo institucional**

### **Dimensión 1: Pedagógica**

El área pedagógica es la que realiza la finalidad principal de la institución. Allí se realiza la labor de enseñar y aprender, es el área encargada de estimular el desarrollo de las capacidades adaptativas del alumno y su maduración como persona. Es el área básica sin la cual no puede concebirse la existencia de un

centro educativo. (MINEDU, 2011) menciona a la dimensión pedagógica como la práctica de la enseñanza que exige que los docentes tengan la capacidad de despertar en los estudiantes interés y compromiso por aprender.

Zabalza (2003:39), lo define como “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”. En otras palabras, “esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores/as el concepto y las capacidades pedagógicas que propone Zabalza (2003) son un referente importante de considerar para realizar clases efectivas para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea”. el concepto y las capacidades pedagógicas que propone Zabalza (2003) son un referente importante de considerar para realizar clases efectivas:

- 1) Seleccionar, preparar y dominar los contenidos disciplinares
- 2) Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (Competencia comunicativa)
- 3) Manejo de las nuevas tecnologías.
- 4) Diseñar y dominar la metodología y organizar las actividades.
- 5) Saber planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **Dimensión 2: Administrativa**

(MINEDU, 2011) se refiere a la dimensión administrativa como el conjunto de actividades que ayudan al funcionamiento regular de la institución, basadas en coordinar de forma permanente las obligaciones de las personas, tareas, tiempo, y recursos materiales.

Se refiere a los mecanismos y procedimientos que pone en marcha la organización para poder funcionar día a día como los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo se refiere a procedimientos que lo posibilitan como la planificación organizativa, la coordinación, la toma de decisiones, el liderazgo y dirección, la evaluación.

(Davini, 1995). Tanto los planes de estudio como las formas de organización (distribución de tiempo, espacios, tareas, sistemas de evaluación, relaciones entre docentes y alumnos, regímenes anuales de cursada, formas de nombrar a los docentes, etc.) guardan una correspondencia con los rasgos que estructuran el nivel escolar respectivo.

Méndez (2006) “Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones” (p.46).

Acerca de la percepción que un trabajador tiene de los procesos que ocurren en una institución. Méndez (2006) define la dimensión relaciones como: “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p.47).

### **Dimensión 3 Comunitaria**

(MINEDU, 2011) se refiere a la dimensión comunitaria como el liderazgo que deben tener los docentes en su institución para direccionar una comunidad de aprendizaje donde la colaboración mutua esté orientada a la mejora de la práctica pedagógica.

Chiavenato (2007) “El desarrollo organizacional hace hincapié en una interacción intensa y democrática entre las personas y la organización a efecto de propiciar una administración participativa” (p 420).

Robbins (2004) hace referencia al trabajo en equipo y su apoyo en la gestión al manifestar: “Pocas tendencias han tenido tanta influencia sobre la forma en que se trabaja en las organizaciones como el manejo de equipos de trabajo. Las empresas cada vez con mayor frecuencia estructuran el trabajo por medio de equipos, en lugar de hacerlo de manera individual. Los gerentes



necesitan entender lo que influye en el desempeño y satisfacción de los equipos” (p. 231).

A partir de la reglamentación de la Ley General de Educación No 28044, Educación: Calidad y Equidad, se denomina Instituciones Educativas a los centros educativos y escuelas, definiéndolas como comunidad de aprendizaje, e instancia de gestión del sistema educativo, Artículo 66º: “La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada...” (Ministerio de Educación 2004: 25).

La institución educativa, sea pública o privada, exige a sus miembros ser una comunidad de aprendizaje y demandan a la gestión institucional, en lo administrativo y, especialmente a la gestión pedagógica, el mejoramiento de los procesos de gestión y de las estrategias de trabajo docente para obtener aprendizajes de calidad. Por ello, no podemos perder de vista en el análisis de la gestión institucional la definición de educación, tomada del Artículo 2º del mismo reglamento: “La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad” (Minedu 2004: 9).

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación teórica**

El enfoque científico de la investigación se respalda en la concepción del perfil docente propuesto por Sandoval, Cassasus y el MINEDU que identifican los principales factores que orientan su desempeño profesional; los mismos que permiten dirigir los cuatro tipos de aprendizaje definidos por Jack Delors como pilares de la educación contemporánea en el buen docente para el desarrollo institucional y la calidad educativa que aportan al cumplimiento de la funciones

y las competencias dirigidas hacia el mejoramiento del perfil en función de bienestar para los estudiantes en el proceso enseñanza aprendizaje.

### **Justificación práctica**

El conocimiento adquirido permite al docente darle atención a las capacidades y competencias de su desempeño y a las instituciones educativas para lograr el propósito de la formación integral del estudiante, propiciando una educación científica, humanística, y para el desarrollo de la persona en el estudiante, en relación a su entorno cultural y el momento del desarrollo: científico, social, económico, político, psicológico.

### **Justificación metodológica**

Los hallazgos permiten al docente y la institución educativa, diseñar actividades de capacitación y participación de la comunidad educativa que definan las estrategias pedagógicas que haga posible el mejor desempeño de facilitadores y mediadores oportunos en el aprendizaje del estudiante y el logro de los objetivos del diseño curricular nacional. Ello medido con los instrumentos cuya validez se respaldan en el juicio de experto del asesor docente así como la fiabilidad llevada a cabo con la prueba piloto con Alfa de Cronbach cuyo resultado indica alta confiabilidad.

### **1.4 Problema**

Tomando como referencia lo señalado por Delors (Citado en Educere, 2001) se relaciona con los pilares del conocimiento “Aprender a Conocer” y Aprender a Hacer”, lo primero se enfatiza la necesidad de adquirir los materiales para aprender a comprender el mundo que lo rodea, para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Se justifica en el placer de comprender, de conocer, de descubrir e indagar. El segundo pilar (aprender a hacer) anticipa influir sobre el propio entorno. Ambos pilares permitirán al docente conocer la realidad de su perfil y lo que ha adquirido y maneja como profesional, lo que lleva consigo hacia la institución

educativa y contribuir con el desarrollo de la misma con el propósito de lograr junto a los gestores del desarrollo institucional las metas planteadas

Conocimiento del perfil del docente requiere de un conjunto de competencias específicas asociadas al comportamiento social, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos, además implica el desarrollo de habilidades que faciliten el trabajo con los estudiantes, y principalmente debe aprender a trabajar en equipo.

Cuando los docentes trabajan desde una posición indagadora, a veces empiezan a cuestionar y después a dismantelar prácticas esenciales como la estratificación por niveles en un mismo curso, las funciones del profesor, las políticas de promoción y retención, los exámenes y la evaluación, la selección de libros de texto, las relaciones entre la escuela, la comunidad y la familia, el papel de la administración, las decisiones personales y seguridad del centro, sin mencionar el surgimiento de dudas sobre lo que es importante en la enseñanza y el aprendizaje del aula. (Cochran – Smith y Lytle, 2003,p.76)

Por ello la preocupación acerca del conocimiento respecto a ámbitos relacionados tanto del perfil docente como lo es del aspecto del desarrollo basado en la administración o gestión administrativa para en consenso llegar a los logros que la calidad educativa del país persigue bajo lineamientos dirigidos por el ente encargado de las delimitaciones de los aspectos a seguir con el fin de lograr el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes en un ambiente donde lo profesional se imparte de modo adecuado y además se vivencia una gestión que se ve en el desarrollo institucional. Por ello se plantea las siguientes interrogantes.

**Problema general**

¿Qué relación existe entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa Privada “María de las Mercedes” del distrito de La victoria -2017?

**Problema específico****Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la dimensión profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?

**Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la dimensión económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?

**Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la dimensión cultural y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la dimensión político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?

**Problema específico 5**

¿Qué relación existe entre la dimensión psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la dimensión profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la dimensión económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la dimensión cultural y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre la dimensión político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

Existe relación entre la dimensión psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la dimensión profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la dimensión económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la dimensión cultural y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre la dimensión político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

#### **Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre la dimensión psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1. Variables**

Las variables que se tomaron en cuenta en la investigación son :

### **Variable 1: Perfil docente**

Cassasus, (1997) el perfil docente basado en competencias puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. “Una función articuladora entre la formación inicial y permanente, y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera de la profesión misma” (p.10).

### **Variable 2: Desarrollo institucional**

El desarrollo institucional, se define como un proceso planificado de cambio (dinámico y permanente) a través del cual se obtiene el desarrollo de la institución adecuándola al medio ambiente en que actúan, de forma que les permita alcanzar sus objetivos (Gonima 1988,p.177)

## **2.2. Operacionalización de variables**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010):

“Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”(p.93)

En otras palabras, especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable.



Tabla 1

*Operacionalización de la variable Perfil docente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel	rango
<b>Perfil docente</b>		Capacidad	ordinal		
	Profesional	Conocimiento		Alto	Medio
		Experiencia			
		Formación		Bajo	
	Económico	Ocupación			
		Dedicación			
		Remuneración			
		Contratación			
	Cultural	Formación			
		Clase			
		Procedencia			
	Político	Costumbres			
		Militancia			
		Doctrinaria			
		Dirigencia.			
	Psicológico	Exteriorización			
		Cognitivo			
		Emocional			
		Conductual			
			Perceptual.		

Nota: Adaptado de: Sandoval (2003)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Desarrollo institucional*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>	
<b>Desarrollo institucional</b>	<b>Pedagógica</b>	Formación integral	ordinal	Alto	
		Interdisciplinariedad			
		Práctica educativa			Medio
		Docencia			Bajo
		Investigación			
		Evaluación			
		Experimentación			
		Diagnóstico			
		Estratégico			
	<b>Administrativa</b>	Organización			
		Objetivos			
		Políticas			
		Oportunidades			
		Amenaza			
		Planeamiento			
		Proyección			
	<b>Comunitaria.</b>	Compromiso			
		Identificación			
		Contextualización			
		Cooperación			
		Integración			
	Iniciativa				

Nota: Adaptado de Gonima (1988)

### 2.3. Metodología

Se utilizó un enfoque cuantitativo con el método hipotético deductivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 5) refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El proceso de investigación cuantitativo,

presenta los siguientes pasos: Se plantea un problema de estudio delimitado y concreto; revisa la literatura sobre lo que se ha investigado, sobre la cual construye un marco teórico “la teoría que habrá de guiar su estudio”; de esta teoría deriva la hipótesis, somete a prueba las hipótesis mediante el empleo de diseños de investigación apropiados; para obtener tales resultados el investigador recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos o participantes, que estudio analiza mediante procedimientos estadísticos (métodos estadísticos).

#### **2.4. Tipos de estudio**

Carrasco (2008) la investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científicos existentes acerca de la realidad.(p.43)

#### **2.5. Diseño**

El presente estudio se convino al diseño no experimental, de tipo transeccional o transversal correlacional. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Los diseños correlacionales se limitan a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (p.157).

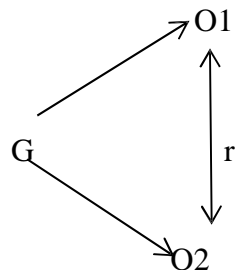
Transversal: Debido a que según Hernández et al. (2014) se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.151).

según Hernández; Fernández, y Baptista, 2006 El diseño no experimental “es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. (pág. 205)

Correlacional: Según Hernández et al. (2014) estos diseños se “limitan a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (p.155).

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de correlación empleado:

Esquema del diseño correlacional:



Dónde:

G= Muestra.

O1= perfil docente

O2= desarrollo institucional

r = Coeficiente de Correlación

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### Población:

La Población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (p.174).

La Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria, está conformada por 80 docentes en su totalidad; por lo mismo esta

viene a ser la población tal como se detalla en el siguiente:

Tabla 3

*Población, Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria*

Institución educativa	Aulas	N° Docentes
“María de las Mercedes”	Nivel Inicial	18
	Nivel Primaria	32
	Nivel Secundaria	30
total		80

## Muestra

La muestra estuvo conformada por 73 docentes de la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria, con los docentes, según se detalla en la tabla 4.

Tabla 4

*Muestra Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria*

Institución educativa	Aulas	Nº Docentes
“María de las Mercedes”	Nivel Inicial	18
	Nivel Primaria	32
	Nivel Secundaria	23
total		73

No se consideró con la participación del total de la población (80), ya que 07 docentes se encontraban en diferentes actividades; con descanso médico, capacitaciones y licencia laboral.

## Muestreo

Para el muestreo utiliza la técnica de muestreo No probabilística intencionado por criterio y conveniencia del investigador, con los participantes disponibles.

Al respecto, Ander-Egg, (2003) señaló que:

Para elegir el tamaño de la muestra se utiliza entre otros, el muestreo no probabilístico. Su nota característica consiste en que no se basan en una teoría matemática-estadística, sino que dependen del juicio, intención u opinión del investigador. Se trata de muestras razonadas o intencionadas que supone o exige un cierto conocimiento del universo objeto del estudio. (p. 85)

## 2.7. Técnicas en instrumentos de recolección de datos

### Técnicas

Carrasco (2008) define a las técnicas de investigación como “el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica (pág.274)”.

Para la recolección de datos de ambas variables se utilizaron las siguientes:

Encuesta:

De acuerdo con Bernal (2010) la encuesta es definida como “una técnica de recolección de información, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194).

Para la recolección de datos de la variable perfil docente se empleó la técnica de la encuesta; y para la variable desarrollo institucional se utilizó la técnica de la encuesta, ambas técnicas se ejecutaron en la muestra conformada por 73 docentes

### Ficha técnica:

Nombre	: Escala del perfil docente
Autor	: Gladys Celin Arias Heredia
Año	: 2017
Tiempo de aplicación	: Aproximadamente 30 minutos
Aplicación	: colectiva e individual
Escala	: Tipo Likert
Objetivo	: Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto al perfil docente que se desarrolla en sus instituciones educativas.
Descripción	: La encuesta utiliza la escala de Likert y tiene 20 ítems agrupados en 5 dimensiones con 4 ítems cada uno: (a) Profesional (b) Económico (c) Cultural (d) Político (e) Psicológica

## Variable desarrollo institucional

### **Ficha técnica:**

Nombre : Escala de desarrollo institucional

Autor : Gladys Celin Arias Heredia

Año : 2017

Tiempo de aplicación : Aproximadamente 30 minutos

Aplicación : colectiva e individual

Escala : Tipo Likert

Objetivo : Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto al desarrollo institucional que se desarrolla en sus instituciones educativas.

Descripción : La encuesta utiliza la escala de Likert y tiene 20 ítems agrupados en 3 dimensiones con 7 ítems cada uno: (a) Pedagógica; (b) Administrativa; (c) Comunitaria

### Validación del instrumento

Bernal (2006) afirma "instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado. La validez indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos (p. 214)".

Respecto a la primera variable, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario sobre perfil docente; el cual se sometió a juicio de experto, integrado por una docente Magíster que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quien está de acuerdo en que los instrumentos acerca de perfil docente, sea aplicable a la muestra seleccionada.

Tabla 5

*Juicio de experto*

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Mg. Edith Gissela Rivera Arellano	Sí	Es aplicable

Para la variable desarrollo institucional

Tabla 6

*Juicio de experto*

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Mg. Edith Gissela Rivera Arellano	Sí	Es aplicable

**Confiabilidad**

Bernal (2006) establece que la confiabilidad de un cuestionario se refiere a “la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios. Es decir, el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a la siguiente” (p. 214).

Para determinar la confiabilidad de ambos instrumentos se utilizó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach, ejecutada a través del programa estadístico SPSS 23 y se obtuvieron los resultados que se muestran en las siguientes tablas.



Tabla 7.

*Prueba de fiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	20

Mallery (2003, p. 231) sugiere la siguiente interpretación para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach

- Coeficiente > 0.9 es excelente
- Coeficiente >0.8 es bueno
- Coeficiente >0.7 es aceptable
- Coeficiente > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente >0.5 es pobre
- Coeficiente <.5 es inaceptable

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una alta confiabilidad y se procederá a aplicar a la muestra en estudio.

Tabla 8.

*Prueba de fiabilidad del instrumento desarrollo institucional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.875	21

Mallery (2003, p. 231) sugiere la siguiente interpretación para evaluar los coeficientes de KR-20:

- Coeficiente > 0.9 es excelente
- Coeficiente >0.8 es bueno
- Coeficiente >0.7 es aceptable
- Coeficiente > 0.6 es cuestionable

Coeficiente  $>0.5$  es pobre

Coeficiente  $<.5$  es inaceptable

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una alta confiabilidad y se procederá a aplicar a la población en estudio.

## **2.8. Método de análisis de datos**

El análisis de datos se aplica en las técnicas estadísticas descriptiva e inferencial; en media, desviación estándar y la correlación de Spearman . El procesamiento de datos se realiza a través de Software, Excel, para la elaboración de base de datos y para el procesamiento estadístico de la prueba de hipótesis el software spss-23. La información de datos se presenta en cuadros para su descripción e interpretación El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas

Tabla 9

*Escala de interpretación para la correlación de Spearman*

Valor		interpretación	
De	A		
+ -	1:00	Correlación perfecta	(positiva –negativa)
0.90	0.99	Correlación muy alta	(positiva –negativa)
0.70	0.89	Correlación alta	(positiva –negativa)
0.40	0.69	Correlación moderada	(positiva –negativa)
0.20	0.39	Correlación baja	(positiva –negativa)
0.01	0.19	Correlación muy baja	(positiva –negativa)
<del>0.00</del>		<del>Correlación nula</del>	<del>(positiva –negativa)</del>

### **III. RESULTADOS**

## Análisis Descriptivo

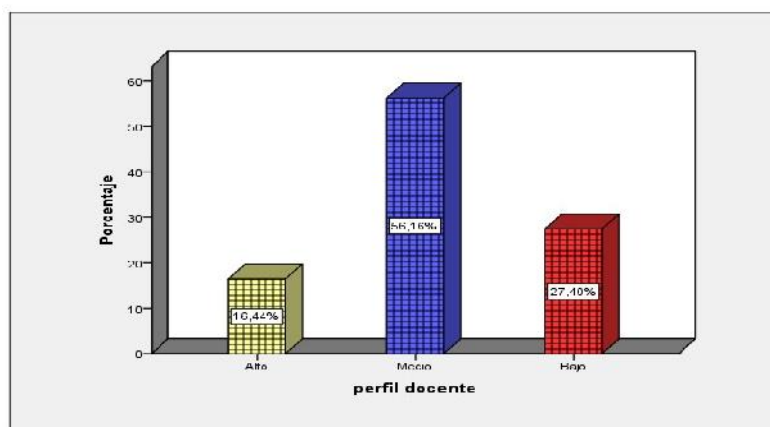
Luego de obtener los datos después de la aplicación de los instrumentos, se presenta los resultados de manera descriptiva respecto a los niveles de cada una de las variables de estudio (Perfil docente y desarrollo institucional) de modo de frecuencias; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

### Niveles de la variable Perfil docente

Tabla 10

*Niveles de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	12	16.4
	Medio	41	56.2
	Bajo	20	27.4
	Total	73	100.0



*Figura 1. Distribución porcentual Niveles de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

De los datos que se muestran en la tabla 10 y figura 1, los resultados de la investigación reportan que el 16,4% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en

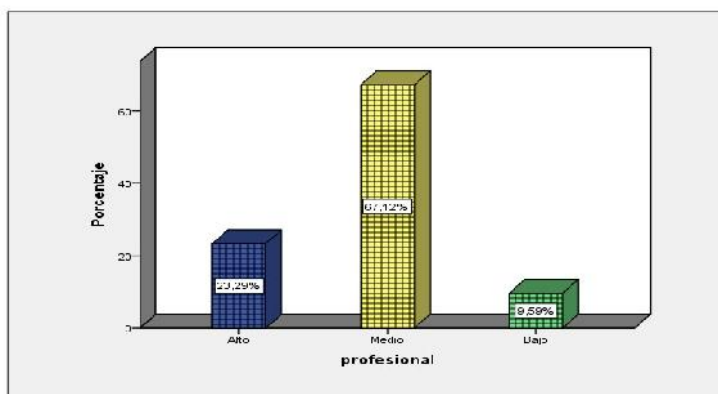
cuanto a la variable Perfil docente. Así mismo el 52,2% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 27,4% se encuentra en un nivel bajo.

### Niveles de las dimensiones de la variable Perfil docente

Tabla 11

*Niveles de la dimensión profesional de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	17	23.3
	Medio	49	67.1
	Bajo	7	9.6
	Total	73	100.0



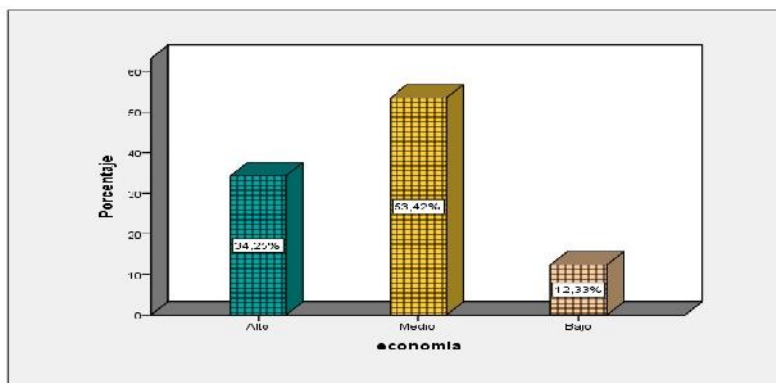
*Figura 2. Distribución porcentual Niveles de la dimensión profesional de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

De los datos que se muestran en la tabla 10 y figura 1, los resultados de la investigación reportan que el 23,3% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión profesional de la variable Perfil docente. Así mismo el 67,1% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 9,6% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 12

*Niveles de la dimensión económico de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	25	34.2
	Medio	39	53.4
	Bajo	9	12.3
	Total	73	100.0



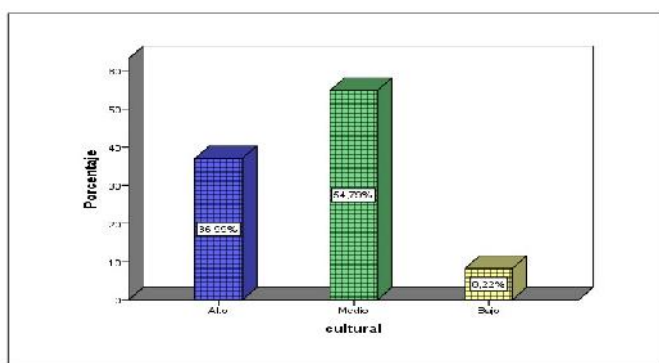
*Figura 3. Distribución porcentual Niveles de la dimensión económica de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

De los datos que se muestran en la tabla 12 y figura 3, los resultados de la investigación reportan que el 34,2% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión económica de la variable Perfil docente. Así mismo el 53,4% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 12,3% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 13

*Niveles de la dimensión cultural de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	27	37.0
	Medio	40	54.8
	Bajo	6	8.2
	Total	73	100.0



*Figura 4. Distribución porcentual Niveles de la dimensión cultural de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

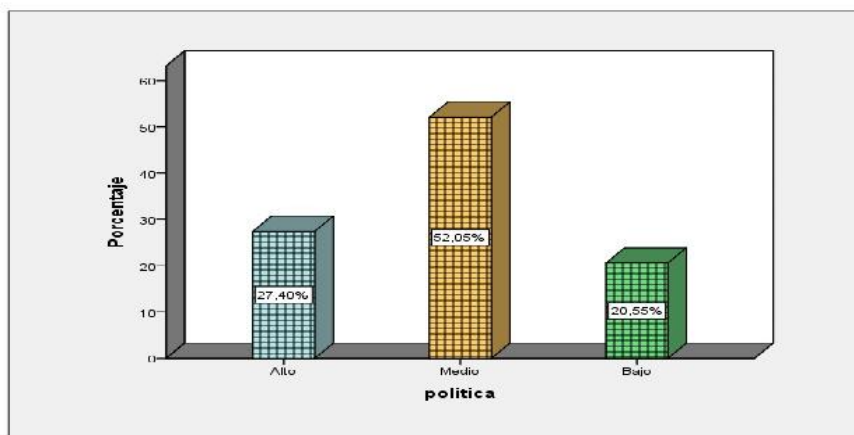
De los datos que se muestran en la tabla 13 y figura 4, los resultados de la investigación reportan que el 37% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión cultural de la variable Perfil docente. Así mismo el 54,8% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 8,2% se encuentra en un nivel bajo.



Tabla 14

*Niveles de la dimensión político de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	20	27.4
	Medio	38	52.1
	Bajo	15	20.5
	Total	73	100.0



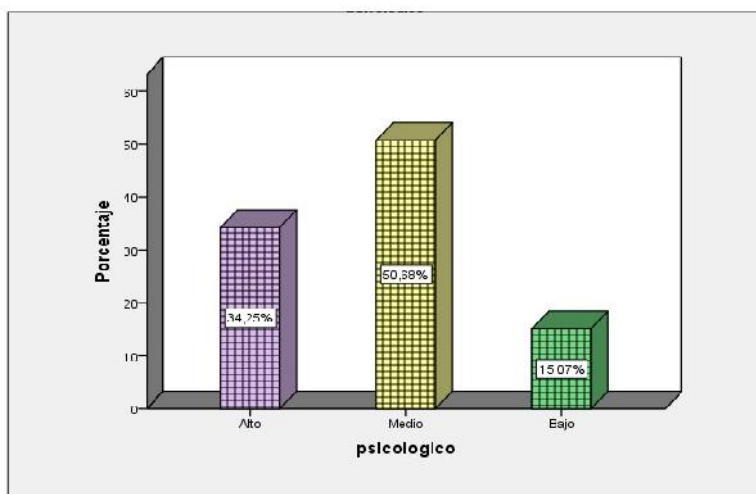
*Figura 5. Distribución porcentual Niveles de la dimensión política de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

De los datos que se muestran en la tabla 14 y figura 5, los resultados de la investigación reportan que el 27,4% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión política de la variable Perfil docente. Así mismo el 52,1% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 20,5% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 15

*Niveles de la dimensión psicológico de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	25	34.2
	Medio	37	50.7
	Bajo	11	15.1
	Total	73	100.0



*Figura 6. Distribución porcentual Niveles de la dimensión psicológica de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

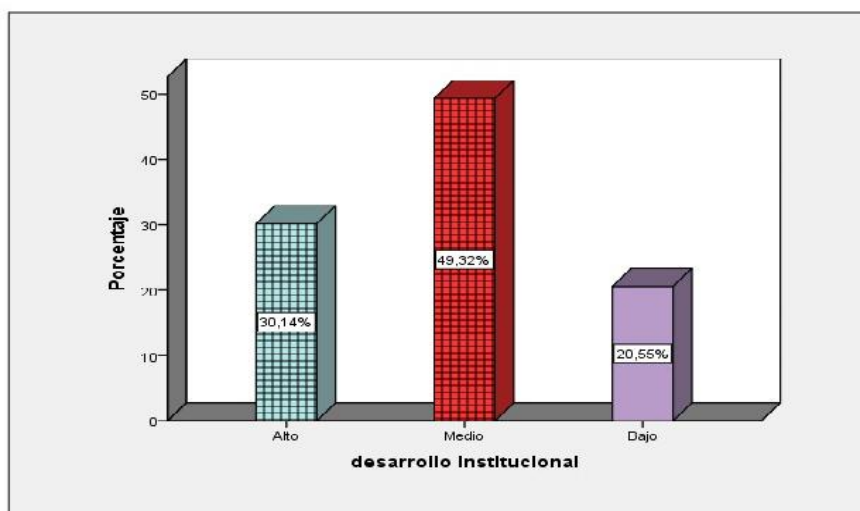
De los datos que se muestran en la tabla 15 y figura 6, los resultados de la investigación reportan que el 34,2% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión económica de la variable Perfil docente. Así mismo el 50,7% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 15,1% se encuentra en un nivel bajo.

## Niveles de la variable desarrollo institucional

Tabla 16

*Niveles de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	22	30.1
	Medio	36	49.3
	Bajo	15	20.6
	Total	73	100.0



*Figura 7. Distribución porcentual Niveles del variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

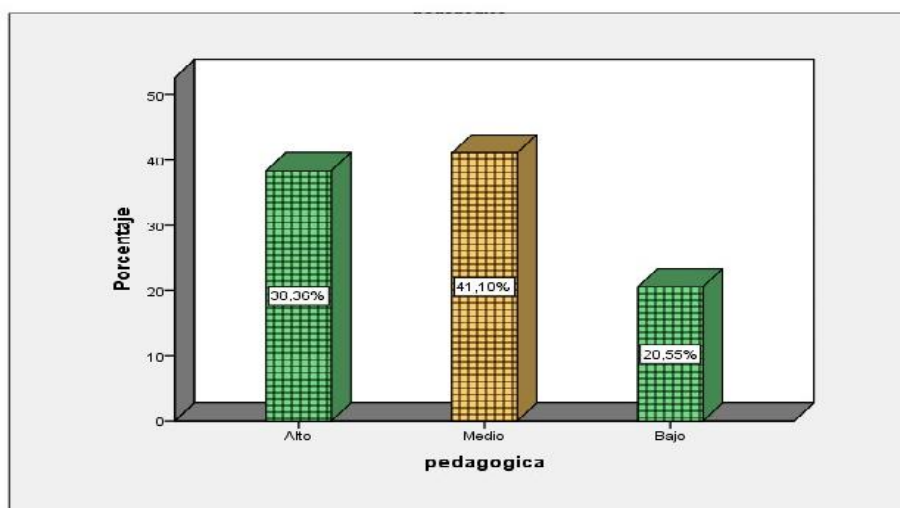
De los datos que se muestran en la tabla 16 y figura 7, los resultados de la investigación reportan que el 30,1% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a variable desarrollo institucional. Así mismo el 49,3% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 20,5% se encuentra en un nivel bajo.

## Niveles de las dimensiones de la variable desarrollo institucional

Tabla 17

*Niveles de la dimensión pedagógica de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	28	38.4
	Medio	30	41.1
	Bajo	15	20.5
	Total	73	100.0



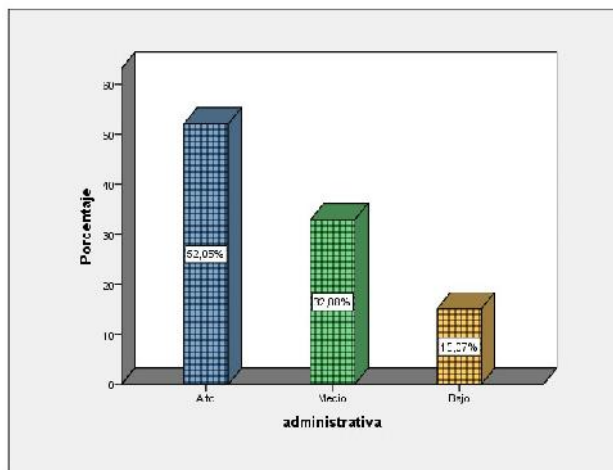
*Figura 8. Distribución porcentual Niveles de la dimensión pedagógica de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

De los datos que se muestran en la tabla 17 y figura 8, los resultados de la investigación reportan que el 38,4% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión pedagógica en la variable desarrollo institucional. Así mismo el 41,1% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 20.5% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 18

*Niveles de la dimensión administrativa de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	38	52.1
	Medio	24	32.9
	Bajo	11	15.1
	Total	73	100.0



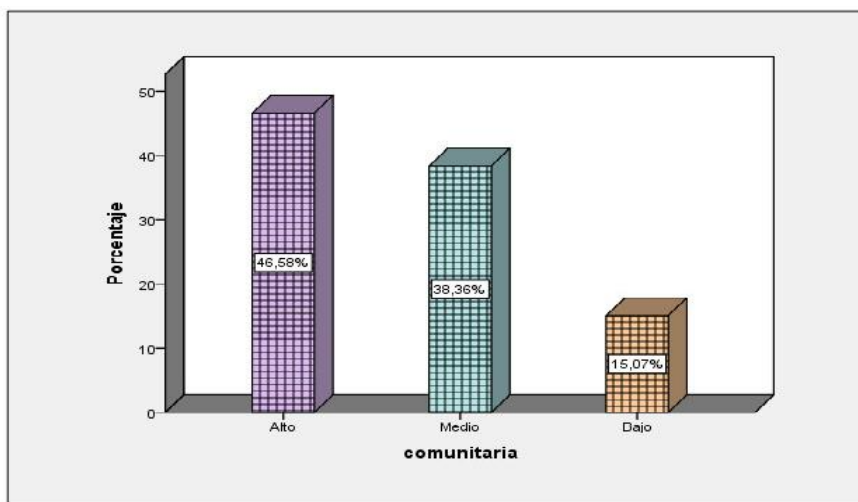
*Figura 9. Distribución porcentual Niveles de la dimensión administrativa de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

De los datos que se muestran en la tabla 18 y figura 8, los resultados de la investigación reportan que el 52.1% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión administrativa en la variable desarrollo institucional. Así mismo el 32.9% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 15.1% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 19

*Niveles de la dimensión comunitaria de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	34	46.6
	Medio	28	38.4
	Bajo	11	15.1
	Total	73	100.0



*Figura 10. Distribución porcentual Niveles de la dimensión comunitaria de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

De los datos que se muestran en la tabla 19 y figura 9, los resultados de la investigación reportan que el 46.6% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión comunitaria en la variable desarrollo institucional. Así mismo el 38.4% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 15.1% se encuentra en un nivel bajo.

## Prueba de normalidad

Tabla 20

*Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de las variables Perfil docente y desarrollo institucional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
perfil docente	.306	73	.000
desarrollo institucional	.145	73	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 20; presenta el Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de los datos de las variables

Se puede observar que para los datos de la variable Perfil docente el coeficiente de Kolmogorov Smirnov = .306, tiene una significación estadística de .000, para 73 datos analizados. Por lo tanto; dado que  $p$  valor = .000 es menor a  $\alpha = .05$  se deduce que los datos de la variable perfil docente no proceden de una distribución normal.

Así mismo; se observa que, para los datos de la variable desarrollo institucional el coeficiente de Kolmogorov Smirnov = .145, tiene una significación estadística de .001, para 73 datos analizados. Por lo tanto; dado que  $p$  valor = .001 es menor

a  $\alpha = .05$  se deduce que los datos de la variable desarrollo institucional no proceden de una distribución normal.

### Prueba de Hipótesis General

$H_0$  No existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

$H_a$  Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

Tabla 21

*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre perfil docente y desarrollo institucional*

			perfil docente	desarrollo institucional
Rho de Spearman	perfil docente	Coeficiente de correlación Sig.	1.000	,720**
		(bilateral)		.000
		N	73	73
	desarrollo institucional	Coeficiente de correlación Sig.	,720**	1.000
		(bilateral)	.000	
		N	73	73

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 21, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables perfil docente y desarrollo institucional. Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.720, una correlación positiva y directa alta entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .000$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados

Dado que el  $p = .000$  valor es menor al  $= .05$  se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017.

### **Prueba de Hipótesis específica 1**

$H_0$  No existe relación entre Profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

$H_a$  Existe relación entre Profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

Tabla 22



*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Profesional y desarrollo institucional*

			profesional	desarrollo institucional
Rho de Spearman	profesional	Coeficiente de correlación Sig.	1.000	,247*
		(bilateral)		.035
		N	73	73
	desarrollo institucional	Coeficiente de correlación Sig.	,247*	1.000
		(bilateral)	.035	
		N	73	73

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 22, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables profesional y desarrollo institucional Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.247, una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .035$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados

Dado que el  $p = .035$  valor es menor al  $= .05$  se decide aprobar la Hipótesis específica alternativa que dice: Existe relación entre Profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

### **Prueba de Hipótesis específica 2**

$H_0$  No existe relación entre Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

$H_a$  Existe relación entre Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

Tabla 23

*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Económico y desarrollo institucional*

			económico	desarrollo institucional
Rho de Spearman	económico	Coeficiente de correlación Sig.	1.000	,275*
		(bilateral)		.018
		N	73	73
	desarrollo	Coeficiente de correlación Sig.	,275*	1.000
		(bilateral)	.018	
		N	73	73
	institucional	Coeficiente de correlación Sig.	,275*	1.000
		(bilateral)	.018	
		N	73	73

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 23, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Económico y desarrollo institucional .Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.275, una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .018$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados

Dado que el  $p = .035$  valor es menor al  $= .05$  se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

### **Prueba de Hipótesis específica 3**

$H_0$  No existe relación entre cultural y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

$H_a$  Existe relación entre cultural y desarrollo institucional en la Institución

educativa privada "María de las Mercedes" del distrito de La Victoria - 2017

Tabla 24

*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre cultural y desarrollo institucional*

			cultural	desarrollo institucional
Rho de Spearman	cultural	Coeficiente de correlación Sig.	1.000	,231*
		(bilateral)		.049
		N	73	73
	desarrollo	Coeficiente de correlación Sig.	,231*	1.000
		(bilateral)	.049	
		N	73	73
	institucional	Coeficiente de correlación Sig.	,231*	1.000
		(bilateral)	.049	
		N	73	73

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 24, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre cultural y desarrollo institucional Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.231, una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .049$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados

Dado que el  $p = .049$  valor es menor al  $= .05$  se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Cultural y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

#### **Prueba de Hipótesis específica 4**

$H_0$  No existe relación entre político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

$H_a$  Existe relación entre político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

Tabla 25

*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre político y desarrollo institucional*

			político	desarrollo institucional
Rho de Spearman	político	Coeficiente de correlación Sig.	1.000	-.091
		(bilateral)		.446
		N	73	73
	desarrollo institucional	Coeficiente de correlación Sig.	-.091	1.000
		(bilateral)	.446	
		N	73	73

La tabla 25, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables político y desarrollo institucional. Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = -.091, una correlación positiva y inversa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .446$ , en una muestra de 73 sujetos encuestados.

Dado que el  $p = .446$  valor es mayor al  $\alpha = .05$  se decide aprobar la Hipótesis nula que dice: No existe relación entre político y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017.

### **Prueba de Hipótesis específica 5**

$H_0$  No existe relación entre psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

$H_a$  Existe relación entre psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

Tabla 26

*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre psicológico y desarrollo institucional*

			psicológico	desarrollo institucional
Rho de Spearman	psicológico	Coeficiente de correlación Sig.	1.000	,545**
		(bilateral)		.000
		N	73	73
	desarrollo institucional	Coeficiente de correlación Sig.	,545**	1.000
		(bilateral)	.000	
		N	73	73

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 26, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables político y desarrollo institucional. Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.545, una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .000$ , en una muestra de

73 sujeto encuestados

Dado que el  $p = .000$  valor es menor al  $= .05$  se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre psicológico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

## **IV. DISCUSIÓN.**

Concluido el análisis de datos, se ha podido observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $=.720$ , indica una correlación positiva y directa alta entre las variables del estudio. Así mismo; en el análisis bilateral de la significación estadística el valor de  $p=.000$ ,  $< .05$  define la decisión de aprobar la hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre perfil docente y desarrollo institucional en la institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017. En la revisión de los antecedentes dichos resultados coinciden con

el estudio de Molina, (2012) quien concluye que: El marco normativo de la gestión educativa a nivel nacional, regional y local considera la calidad educativa como uno de sus temas centrales aunque es abordado en forma bastante general. Asimismo Márquez (2009) menciona que una formación teórica debe mantener el equilibrio entre la formación general que incluye todos los componentes pedagógicos que están relacionados con los procesos de enseñanza y con los de aprendizaje y la específica que no debe incluir más contenidos disciplinares, sino los complementos didácticos necesarios para impartir dichos contenidos. Se trata de enseñar a enseñar a los profesores, de que aprendan a transmitir los contenidos de tal forma que el alumno pueda asimilarlos y aplicarlos en diferentes contextos. Además, Asimismo

Maldonado (2012) determinó, según los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de  $.857$  “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje; aprendizaje cognitivo,  $=763$ ; aprendizaje procedimental,  $=780$ ; aprendizaje actitudinal  $=756$ . A la vez Hirsh, (2014) concluye que la elaboración y propuesta de un Perfil Docente no es nunca un asunto cerrado. debe estar en constante revisión y actualización. particularmente resulta interesante, pues se trata de un periodo ubicado entre la educación básica escolar y la especialidad, por lo que es un espacio en el que los estudiantes terminan de definir o afianzar sus vocaciones profesionales

Para la hipótesis específica 1 Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $=.247$ , una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral



define el valor de  $p = .035$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados Dado que el  $p = .035$  valor es menor al  $\alpha = .05$  se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre Profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

De esta manera Llanos (2008) menciona que existe relación entre el Perfil profesional con el Plan de estudios que con frecuencia lo observaron un 62% de los encuestados; sin embargo un 29.6% manifestaron que a veces apreciaban esta relación, durante sus estudios universitarios. Existe una notable relación entre el Perfil profesional, de la Facultad de Educación de la unheval, con el Desempeño docente de los egresados, informado por los señores directores de las I.E., se identifica a través de la relación entre los siguientes factores:

Para la hipótesis específica 2 Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $= .275$ , una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .018$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados

Dado que el  $p = .035$  valor es menor al  $\alpha = .05$  se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017. Asimismo Yábar (2013) menciona que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El R de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa

Para la hipótesis específica 3 Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $= .231$ , una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .049$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados. Dado que el  $p = .049$  valor es menor al  $\alpha = .05$  se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre cultural y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017. A la vez Tineo

(2012) menciona que el perfil profesional en base a competencias ha sido validado estadísticamente, mediante el método de la concordancia entre jueces o expertos, un alto grado de las calificaciones de los expertos demostró que se reconoce la congruencia y relevancia de los indicadores (dimensiones, competencias y capacidades de desempeño) con respecto a sus respectivos constructos en estudio.

Para la hipótesis específica 4 Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $= -.091$ , una correlación positiva e inversa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .446$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados. Dado que el  $p = .446$  valor es mayor al  $= .05$  se decide aprobar la Hipótesis nula que dice: No existe relación entre político y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017. Asimismo Gálvez (2012) concluye que el perfil didáctico del docente de la Sección de casillas se caracteriza por: No presentan modelos que promuevan el aprendizaje significativo No hay mediación del sentimiento de pertenencia y estima de la cultura en la que viven los alumnos. Las prácticas didácticas se realizan como actividades aisladas al punto que los alumnos no las logran identificar como una práctica pedagógica. La participación individual y grupal no es una práctica permanente La cooperación e interacción en el aula no es estrategia didáctica permanente o que al menos no todos los docentes lo realizan. Los docentes seleccionan y combinan las estrategias de aprendizaje como una práctica didáctica ocasional

Para la hipótesis específica 5 Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $= .545$ , una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .000$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados Dado que el  $p = .000$  valor es menor al  $= .05$  se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017. Asimismo, Enríquez (2014) menciona que la concepción del

desarrollo profesional docente es considerada como un concepto polisémico, un fenómeno multidimensional, el cual se interpreta de acuerdo a los fines de cada reforma educativa y enfoques pedagógicos vigentes en cada país. la educación ha transcurrido tanto en España como en Chile y Colombia, y el desarrollo profesional docente comprende dos perspectivas. La primera orientada por una lógica instrumental y directa; la segunda avizora un desarrollo constante que comprende varias dimensiones.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primero**

El valor Rho de Spearman =.720; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .000$ , es menor al  $=.05$  lo que determinó que existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

**Segundo**

El valor Rho de Spearman =.247; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .035$ , es menor al  $=.05$  lo que determinó que existe relación entre Profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

**Tercero**

El valor Rho de Spearman =.275; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .018$ , es menor al  $=.05$  lo que determinó que existe relación entre Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 201

**Cuarto**

El valor Rho de Spearman =.231; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .049$ , es menor al  $=.05$  lo que determinó que existe relación entre cultural y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

**Quinto**

El valor Rho de Spearman =  $-.091$ ; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .446$ , es mayor al  $=.05$  lo que determinó que No existe relación entre político y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

**Sexto**

El valor Rho de Spearman =  $.545$ , Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .000$ , es menor al  $=.05$  por lo tanto se determinó existe relación entre psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de una directa y alta correlación entre las variables perfil docente y desarrollo institucional se recomienda a la institución preserve el nivel del potencial de su plantel de profesores mediante el apoyo a las iniciativas de actualización a través de la formación continua de sus capacidades para mantener la eficiencia de desempeño deseada en el desarrollo institucional

**Segundo**

Al observarse que se obtuvo una la relación baja entre las variable dimensión profesional y comunidad educativa se puede advertir que se percibe un malestar consistente en la dimensión profesional y el desarrollo personal, se recomienda propiciar la evaluación y diagnóstico del potencial de recursos humanos para la capacitación o captación de nuevos potenciales para el plantel docente,

**Tercero**

La obtención de una correlación baja directa en la percepción de la relación entre la dimensión económica con desarrollo institucional evidencia la insatisfacción o carencia de incentivos económico compensatorio al desempeño docente se recomienda afrontar a través de un estudio caso por caso de las restricciones económicas que afectan al profesor.

**Cuarto**

En la relación de la dimensión cultural y desarrollo institucional se aprecia que existe una correlación baja se recomienda elaborar estrategias institucionales donde el docente sea el protagonista de la formación de la identidad cultural con estudiantes y directivos de la institución,



**Quinto**

La aprobación de la hipótesis nula en la relación entre la dimensión política y desarrollo institucional con un coeficiente muy bajo establece que los docentes no asocian las actividades políticas con el desarrollo de la institución, se recomienda que el plantel docente continúe inmerso en actividades docentes e institucionales.

**Sexto**

En la relación a los resultados obtenidos de correlación moderada entre la dimensión psicológico y el desarrollo institucional, representa la más alta función asociativa de los componentes analizado, lo que significa que en los docentes de la institución sienten identificación con el proceso institucional, se recomienda fortalecer los vínculos a través de reuniones de evaluación y diagnóstico del clima organizacional y mejorar sus expectativas en la labor del docente.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alonso, C. (1997). *Oportunidad de aprendizaje "los estilos de aprendizaje*. <http://www.educadotmarista.com/descognitivo/ESTAPRO7.HTM>: mensajero
- Alfaro, M. Jiménez, S. Martín, J. Ramírez, A. Vargas, M. (2008). *La construcción del perfil docente: aspectos teóricos y metodológicos*. Versión preliminar.
- Ander – Egg. E. (1996) *La Planificación Educativa*. Conceptos,
- Álvarez (2011) *Perfil del docente en el enfoque basado en competencias*
- Aguerrondo, I. *La Calidad de la educación. Ejes para su definición y evaluación. Programa Calidad y Equidad de la Educación*. Organización de Estados Iberoamericanos por la educación, la ciencia y la cultura.
- Aizpuru, M. (2008). *La persona como eje fundamental del paradigma humanista*. Acta Educativa, 18, 33-40
- Alexander, E. (2006): “*Institutional Transformation and Planning from Institutionalization Theory to Institutional Design*”, en: Planning Theory; 4, pp. 209-223.
- Auris, O y Cuenca, R. (2002) *Carrera pública magisterial en el Perú del siglo XXI*. Ponencia.
- Braslavsky, C. (1999). *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores*. [Biblioteca digital de la OEI],
- Buyck, B. T (1991) *The bank's use of technical assistance for institutional development policy research and external affairs I, Working papers*. WPS 578. Public Sector Management and Private Sector Development. Country Economics Department The World Bank,
- Burke, A.(1996). *Profesionalidad de los Docentes en los Países en Desarrollo*. Revista Novedades CREDI OEI.
- Carr W. (1996). *Una teoría para la educación: Hacia una investigación educativa crítica*. Madrid: Ediciones Morata.
- Cassasus, J. (1997). *Estándares en Educación: conceptos fundamentales*. Editorial OREALC Documentos – UNESCO.

- Casassús, J. (1998). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*
- Casassus, J.(2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre lo paradigmas de tipo A y el tipo B)*”. Conferencia dictada en Congreso Nacional Reduc:“Investigación Educativa e Información”. Santiago. Chile. 16 – 17 octubre. 2000.
- Coll, C. y Solé, I. (2002). *Enseñar y aprender en el contexto del aula*. En C. Coll, J. Palacios y A. Marchesi (Comps.), *Desarrollo psicológico y educación 2. Psicología de la educación escolar* (pp.357-386). Madrid: Alianza.
- Cuenca, R. y Portocarrero, C.(2003) *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Ministerio de Educación, GTZ-KFW, Lima.
- Chiroque, S.( 1997 )“*Gestión y Organización educativa*”: En: *Revista Pedagógica Maestros. Perspectivas de la Organización Escolar*. Nº- 8 Lima: s/e (p. 52 – 53).
- Chiavenato I (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Mc. Graw – Hill Interamericana de México:S.A.
- Chiavenato I (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Davini, M. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.
- Durston, J. (1999) “*La participación comunitaria en la gestión de la escuela rural*” En: *Educación rural; Situación y desafíos en Latinoamérica*. Chile: Ed. Ministerio de Educación. (p.63 – 100)
- Enemark, S.( 2006.) *Capacity Building for Institutional Development in Surveying and Land Management*. PS2.1 Capacity Building for Institutional Development in Surveying and Land Management

Promoting Land Administration and Good Governance. 5th FIG Regional Conference. Accra, Ghana, p. 8-11, March 2006.

Enríquez (2014) "*Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años*". Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5500>

Espinoza, Norelkys y Perez, MariCarmen. (2003). *La Formación Integral del Docente Universitario como una Alternativa a la Educación Necesaria en Tiempos de Cambio*. Revista Venezolana de Soc. y Ant., 13 (38), 483-506

Ferrández-Berrueco, Reina & Sánchez-Tarazaga, Lucía (2014). *Competencias docentes en secundaria. Análisis de perfiles de profesorado*. RELIEVE, v. 20 (1), art. 1. DOI: 10.7203/relieve.20.1.3786

Freire, P. (1993). *Pedagogía de la Esperanza*. Madrid: Siglo XXI España Editores S.A.

Galvis, R, Fernández, B. y Valdivieso, M. (2007). *Construcción de perfil por competencias bajo el enfoque del marco lógico*. Caracas: Taller presentado en el Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior.

Galvis, R, (2007) *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*

García, V., & Medina, R. (2008). *Organización y gobierno de centros educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.

García, E. (2010). *Competencias éticas del profesor y calidad de la educación*. REIFOP, 13 (4).

Guerrero, L. (2005). *Algunas Competencias Requeridas por los Nuevos escenarios del Siglo XXI*. Lima. Disponible en: <http://images.guerrerortiz.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/R8YERwoKCoEAAAnDNh1/LGuerrero-Competencias%20Siglo%20XXI.pdf?nmid=83979833>

- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Gento, S., Castillo, S. (1995). "Modelos de evaluación de Programas Educativos", en Medina, A., Villar L. M. Evaluación de Programas Educativos, Centros y Profesores. Madrid: Universitas, 25-105.
- Gento, P. S. (1994) *Participación en la gestión educativa*. Madrid: Ed. Santillana Aula XXI.
- Gento, P. S. (1998) *Implantación de la calidad total en instituciones educativas*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Giménez, G., (2002) *Paradigmas de Identidad*, en Aquiles Chiu Amparán, Sociología de la identidad, UAM-Porrúa, México, 2002, pp. 35-62.
- Ginsberg, S. (2007). Teacher transparency: What students can see from Faculty communication. *Journal of Cognitive Affective Learning*, 4(1). Disponible en: <http://www.jcal.emory.edu//viewarticle.phpid=84&layout=html>
- Gonima, A. (1988) *Desarrollo institucional*. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/texcom/cd045364/028333/parte3c.pdf>.
- Gonzales, V (2002), *La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación*, Universidad de la Habana, Ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano de Formación de Profesores, Universidad Federal de Santa María.
- Hawes, G. (2005) *Competencias fundamentales en programas de formación profesional de pregrado de la Universidad de Talca*. Talca, Universidad de Talca, Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo / Programa MecesusTal0101. <http://www.mecesus.cl/difusion/destacado/2005-1%20Talca%20Estudio%20Competencias%20Transversales.pdf>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2003) *Metodología de La Investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México: 6ta edición. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México.: 6ta edición. Mc Graw Hill.
- Adler, Ana (comp.), *Educación y valores*, Gernika, México, 2001.
- Hirsh, (2014) “*El cambio del modelo educativo a un enfoque centrado en el aprendizaje y en la formación por competencias*”. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5704>
- Jimenez, B. (1990b). *Las funciones y el rol del formador*. Materiales AFFA. Madrid:Fondo de Formación.
- Jimenez, B. (1996). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona: EUB.
- Jimenez, S.(s,f) *Entre perfiles y docentes* Recuperado de: [www.colypro.com/congresopedagogico/Congreso%20II/Documentos/MS c.%20Susana%20Jimenez%20Sanchez/Entre%20perfiles%20y%20docentes.pdf](http://www.colypro.com/congresopedagogico/Congreso%20II/Documentos/MS%20c.%20Susana%20Jimenez%20Sanchez/Entre%20perfiles%20y%20docentes.pdf)
- Kruse, S-E. et al. (1998.) *Institutional Development in Norwegian Bilateral Assistance – Development through Institutions*. Synthesis Report. Centre for Partnership in Development (DiS), Nordic Consulting Group (NCG). Ministry of Foreign Affairs, Norway,
- Llanos, J.(2008) *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio*. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2414/1/Llanos\\_mj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2414/1/Llanos_mj.pdf)
- Lema, D y Bastidas, L. (2008) *Propuesta estratégica para la elaboración del plan de desarrollo institucional de la escuela Eloy Alfaro de parroquia*

*La Libertad.* Recuperado de:  
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3713>

Maldonado (2012) *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria*. Recuperado de:  
[www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado\\_r.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf)

Marcelo, C. (1989). *Introducción a la formación del profesorado. Teorías y métodos*. Sevilla: Servicio Publicaciones Universidad de Sevilla.

Marcelo, C. (1992). *Aprender a enseñar: un estudio sobre el proceso desocialización de profesores principiantes*. Madrid: CIDE.

Marcelo, C. (1995). *Formación del profesorado para el cambio educativo* Barcelona: EUB.

Marcelo, C. (2007). *La formación docente en la sociedad del conocimiento y la información: avances y temas pendientes. Comunicación y Pedagogía*, 218, 52-62.

Marchesi, A. (2008), *Cambios sociales, emociones y los valores de los docentes*. En: tenti fanfani e. (comp.). *Nuevos tiempos y temas de la agenda de política educativa*. Siglo XXI.

Medina, A., Domínguez, C. (1995). *Enseñanza y currículum para personas adultas*. Madrid: EDIPE.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.

Medina, A., Rodríguez, A. (1994). "La formación en colaboración del profesorado. Justificación y valoración teórico- práctica". *Revista Enseñanza*, nº 12, 33- 49.



- Medina, a., Sevillano, m. L. (1993). *El Currículo: Fundamentación, Diseño, Desarrollo y Evaluación*. Madrid: UNED.
- Ministerio de Educación del Perú *Estructura Curricular de Secundaria*” Año 2006
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Ley General de Educación N.º 28044*.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Reglamento de la Ley General de Educación N.º 28044*
- Ministerio de Educación (2005) “*Indicadores de la Educación. Perú 2004*” Unidad de Estadística Educativa de la Secretaría de Planificación Estratégica. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2016 ) *Currículos de Formación Docente.: Cambio Curricular - DINFOCAD*
- Morillo, E. (1996) “*Gestión Educativa de calidad*”. En: Revista Pedagógica Maestros. Mujeres y magisterio: desafíos y posibilidades. Año II - Nº 3. Lima: s/e (p.3–38)
- Montoya, C.,(2001) “*Ser y quehacer de las universidades de inspiración cristiana en México Hoy*”, Conferencia para el Claustro de Profesores el 13 de diciembre 2001, Universidad Simón Bolívar, México, 2001.
- Molina, (2012) “*Diagnóstico del sistema de gestión de la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas rurales de nivel primario del distrito de Pacucha, provincia de Andahuaylas*.”
- Monereo, C. y Pozo, J.I. (2007): “*Competencias para sobrevivir en el siglo XXI*”. Cuadernos de Pedagogía, n.º 298 (enero), pp.50-55
- Muñoz, P. Y Muñoz, I. (2001). “*La intervención en la familia. Estudio de casos*”, en Pérez, G. Modelos de investigación cualitativa. Madrid: Narcea.
- Ministerio De Educación Del Perú. Programa Curricular de Ciencia Tecnología y Ambiente para el Nivel Secundario. R.M. Nº 0667- 2005-ED
- OCDE (1995). *Escuela y calidad. Un informe internacional*. París: OCDE.

- OCDE (2005). *Informe PISA 2003. Aprender para el mundo del mañana*. Madrid: Santillana.
- Otero (2017) *Autoevaluación interna del modelo de gestión institucional que aplica el Instituto Superior Tecnológico 17 de Julio para mejorar la calidad educativa como directriz de acreditación institucional* Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/7042>
- Palladino, E. & Palladino (1998) *Administración Organizacional. Calidad – Capacitación – Evaluación*. Buenos Aires: Ed. Espacio
- Pala, F. (2009) *Perfil ético del profesional que labora en las instituciones de educación media en la cuenca baja del río Mira*. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3642>
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima, Perú: Athamor.
- Reina, M. (2013) *El perfil de las docentes y su influencia en la calidad de Educación Inicial, que oferta Aldea SOS y los Centros del Buen Vivir, en convenio con el MIES a los niños y niñas de 0 a 4 años, de la ciudad de Ibarra, durante el año lectivo 2012-2013.- Propuesta alternativa*. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3925>
- Robbins, S. (2004). *Administración* (Décima ed.). Prentice-Hall.
- Rodríguez, M. (2010) *El perfil del docente de matemática: visión desde la triada matemática-cotidianidad y pedagogía integral* *Actualidades Investigativas en Educación* Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica ISSN 1409-4703 Volumen 10, Número 3 pp. 1-19. Recuperado de: <http://revista.inie.ucr.ac.cr>.
- San Fabian, J (2006) *La coordinación docente, condiciones organizativas y compromiso profesional*, artículo, Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Oviedo.
- SARRAMONA, J. (2004). *Factores e indicadores de calidad en la educación*. Barcelona: Octaedro.
- Sandoval, P. (2003) *perfil del docente peruano informe Consejo Nacional de Educación* Noviembre, 2003

- Schargel, F. P. (1997) *Cómo transformar la educación a través de la gestión de la calidad total*. Madrid, Díaz Santos,
- Sánchez, G. (1997) “*Situaciones y enfoques actuales*”. En: Sánchez & Días (autores) *Gestión educativa*. Lima: Ed. Foro Educativo.
- Schein, E. H. (1985), “*Cultura organizacional y liderazgo*.” JosseyBass, Londres. Trad. esp. de Palma C. (1988), «La cultura empresarial y el liderazgo», Plaza Janés, Barcelona.
- Teixido, J (1999:31-34)) *La Comunicación en los Centros Educativos*. Universidad de Girona. España.
- Teixidó, J. y Capell, D. (2002) *Formación del profesorado orientada al desarrollo de competencias de gestión del aula de ESO*; el afrontamiento de situaciones críticas. [Documento en línea] Disponible en Rev. Elect. Interuniv. Form. Profr., 5(1) (2002) (ISSN 1575-0965)
- Tineo, L. (2012) *Validación del perfil profesional basado en competencias de docentes de institutos de educación superior tecnológico y su grado de aceptación de profesores, a nivel nacional* TESIS Para obtener el Grado Académico de Magíster en educación con mención en Educación Superior
- UNESCO (1996) *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- Vargas, D. (2010) *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos* Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación
- Yábar (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa
- Zabalza, M. A. (1989). *Teoría de las prácticas*. En Actas del II Symposium sobre Prácticas Escolares. Santiago de Compostela: Tórculo.

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Editorial Narcea. España.

Zabalza, M. A. (2009). "Ser profesor universitario hoy", en *La Cuestión Universitaria*, 5, pp. 69-81. Zabalza, M. A. (2004). *Competencias profesionales del docente universitario*. México: Universidad La Salle

Zabalza, M. A. (2006). *Buscando una nueva hoja de ruta en la formación del profesorado*. *Revista de Educación* 340, 51-58.

Zeichner, K. M. (1983). *Alternative paradigms of teacher education*. *Journal of Teacher Education*, XXXIV (3), 3-9.

Zubiría, R. (1985). *Docencia y creatividad*. *Revista Docencia*, 13, 105-113.

## **ANEXO**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre en la dimensión Profesional y desarrollo institucional en la</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre en la dimensión Profesional y</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p><b>Hipótesis Específicas.</b></p> <p>Existe relación entre en la dimensión Profesional y desarrollo institucional en la</p>	<b>Variable 1: Perfil docente</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			Profesional	Capacidad Conocimiento Experiencia formación	1 - 4	<p><b>Muy en desacuerdo (1)</b> <b>En desacuerdo. (2)</b> <b>Indiferente (3)</b> <b>De acuerdo (4)</b> <b>Muy de acuerdo (5)</b></p>	
			Económico	Ocupación Dedicación remuneración Contratación	5 - 8		
Cultural	Formación Clase Procedencia Costumbres	9 - 12					
Político	Militancia Doctrinaria Dirigencial. Exteriorización	13 - 16					

<p>Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre en la dimensión Económico y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre en la dimensión cultural y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?</p>	<p>desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre en la dimensión Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre en la dimensión cultural y desarrollo institucional en</p>	<p>Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p>Existe relación entre en la dimensión Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p>Existe relación entre en la dimensión Cultural y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p>	<p>Psicológica</p>	<p>Cognitivo Emocional Conductual Perceptual.</p>	<p>17 - 20</p>		
<b>Variable 2: Desarrollo institucional</b>							
		<b>Dimensi ones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>	
		<b>Pedagógica</b>	<p>Formación integral Interdisciplinariedad Practica educativa Docencia Investigación Evaluación Experimentación</p>	<p>1 - 7</p>	<p><b>Muy en desacuerdo (1)</b> <b>En desacuerdo. (2)</b> <b>Indiferente (3)</b></p>		
		<b>Administrativa</b>	<p>Diagnóstico Estratégico Organización Objetivos Políticas Oportunidades Amenaza Planeamiento  Proyección</p>	<p>8 - 14</p> <p>15 - 21</p>	<p><b>De acuerdo (4)</b> <b>Muy de acuerdo (5)</b></p>		

<p>¿Qué relación existe entre en la dimensión político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre en la dimensión psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017?</p>	<p>la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre en la dimensión político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre en la dimensión psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa</p>	<p>Existe relación entre en la dimensión Político y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p> <p>Existe relación entre en la dimensión Psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017</p>	<p><b>Comunitaria.</b></p>	<p>Compromiso Identificación Contextualización Cooperación Integración Iniciativa</p>			
--	--	--	----------------------------	---	--	--	--



	privada Mercedes" del distrito de La Victoria – 2017						
<b>METODOLOGÍA:</b> <b>Tipo de investigación: Básica</b> <b>Diseño: No experimental</b> <b>Método. No experimental, cuantitativo, Alcance. Correlacional</b> <b>Población:</b> Institución educativa privada "María de la Mercedes" Ugel 03 distrito de La Victoria <b>Muestra: Docentes</b> institución educativa privada "María de las Mercedes" Ugel 03 La Victoria <b>Muestreo: No probabilístico, intencional, con los sujetos disponibles.</b>							

Instrumentos  
**Escala del perfil docente**  
**Autor Gladys Celin Arias Heredia.**

**Instrucciones:**

A continuación, se le presenta un conjunto de frases que expresan los contenidos en la composición del perfil docente. Marque con una (X) su acuerdo con el criterio valorativo de lo expresado en su forma de pensar sobre los hechos u ocurrencia que en cada una de ellas se describe.

No existen respuestas buenas o malas. La información es absolutamente anónima y confidencial de interés solo para las personas que aplican esta encuesta.

	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
	Dimensión profesional					
1	La capacidad profesional contribuye al mejoramiento del perfil docente					
2	El perfil docente se enriquece por el conocimiento profesional					
3	La experiencia profesional contribuye a la construcción del perfil docente					
4	La importancia del perfil docente reside en la formación profesional					
	Dimensión Económico					
5	El perfil profesional determina la valoración económica en la ocupación docente.					
6	La valoración económica del perfil docente participa en su dedicación establecida.					
7	La remuneración es el factor económico que afecta el perfil docente					
8	El factor económico subordina al perfil docente en la contratación					
	Dimensión Cultural					
9	El perfil docente está influido por la cultura de la clase social.					
10	La procedencia regional expresa lo cultural en el perfil docente					

11	La procedencia es un aspecto cultural que influyen en la apreciación del perfil docente.					
12	Las costumbres que expresan parte de la cultura del perfil docente.					
	Dimensión Político					
13	La formación política con militancia partidaria afecta el perfil docente.					
14	Le perfil docente se enriquece con la formación doctrinaria política.					
15	La experiencia directiva política contribuye a la afirmación del perfil docente.					
16	La exteriorización de la posición política es parte del perfil docente.					
	Dimensión Psicológica					
17	El perfil docente reconoce los rasgos psicológicos cognitivo del profesional.					
18	El rasgo psicológico emocional es distintivo en el perfil docente.					
19	Las decisiones son la expresión psicológica conductual del perfil docente 'en el aula.					
20	La aptitud perceptual es un aspecto psicológico del perfil docente.					

## ESCALA DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL

Autor Gladys Celin Arias Heredia.

### Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de frases que expresan contenidos en la dinámica del desarrollo institucional. Marque con una (X) su acuerdo con el criterio valorativo de lo expresado en su forma de pensar sobre los hechos u ocurrencia que en cada una de ellas se describe.

No existen respuestas buenas o malas. La información es absolutamente anónima y confidencial de interés solo para las personas que aplican esta encuesta

N°	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
	Dimensión Pedagógica					
1	La formación integral impulsa la función pedagógica del desarrollo institucional					
2	La interdisciplinariedad en la acción pedagógica contribuye al desarrollo institucional					
3	El desarrollo institucional fortalece la práctica educativa en el desempeño pedagógico					
4	La docencia se enriquece en la práctica pedagógica del desarrollo institucional.					
5	la investigación en la acción pedagógica posibilita el desarrollo institucional					
6	El desarrollo institucional se enriquece con la evaluación de la práctica pedagógica					
7	La experimentación en la acción pedagógica hace objetivo el desarrollo institucional					
	Dimensión Administrativa					
8	La función administrativa del desarrollo institucional se respalda en el diagnóstico estratégico					
9	La organización del proceso de la organización se expresa en el desarrollo institucional.					
10	El desarrollo institucional se orienta por los objetivos de su función administrativa					
11	Las políticas administrativas reflejan el desarrollo institucional					
12	La función administrativa señala el rumbo del					

	desarrollo institucional					
13	El desarrollo institucional es afectado por Las amenazas en la función administrativas.					
14	El planeamiento administrativo garantiza el desarrollo institucional					
	Dimensión Comunitaria					
15	El desarrollo institucional propicia la proyección comunitaria.					
16	El compromiso del desarrollo institucional es comunitario.					
17	La identificación comunitaria asegura el desarrollo institucional					
18	El desarrollo institucional es una contextualización comunitaria.					
19	La cooperación comunitaria fortalece el desarrollo institucional					
20	El desarrollo institucional garantiza la integración comunitaria					
21	La iniciativa comunitaria es la forma de alcanzar el desarrollo institucional					

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PERFIL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 :Profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La capacidad profesional contribuye al mejoramiento del perfil docente.							
2	El perfil docente se enriquece por el conocimiento profesional.							
3	La experiencia profesional contribuye a la construcción del perfil docente.							
4	La importancia del perfil docente reside en la formación profesional.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Económico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El perfil profesional determina la valoración económica en la ocupación docente.							
6	La valoración económica del perfil docente participa en su dedicación establecida.							
7	La remuneración es el factor económico que afecta el perfil docente.							
8	El factor económico subordina al perfil docente en la contratación.							
	<b>DIMENSIÓN 3:Cultural</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El perfil docente está influido por la cultura de la clase social.							
10	La procedencia regional expresa lo cultural en el perfil docente.							
11	La procedencia es un aspecto cultural que influyen en la apreciación del perfil docente.							
12	Las costumbres que expresan parte de la cultura del perfil docente.							
	<b>DIMENSIÓN 4: Político</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La formación política con militancia partidaria afecta el perfil docente.							
14	Le perfil docente se enriquece con la formación doctrinaria política.							
15	La experiencia directiva política contribuye a la afirmación del perfil docente.							
16	La exteriorización de la posición política es parte del perfil docente.							
	<b>DIMENSIÓN 5: Psicológica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El perfil docente reconoce los rasgos psicológicos cognitivo del profesional.							
18	El rasgo psicológico emocional es distintivo en el perfil docente.							
19	Las decisiones son la expresión psicológica conductual del perfil docente en el aula.							
20	La aptitud perceptual es un aspecto psicológico del perfil docente.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia


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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Rivera Avellano Gisela DNI: 91103486

Especialidad del validador: Administración de las Empresas

04 de 07 del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
-----  
Mg. Rivera Avellano Gisela  
Firma del Expte. 1630402

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 :Pedagógica</b>							
1	La formación integral impulsa la función pedagógica del desarrollo institucional							
2	La interdisciplinariedad en la acción pedagógica contribuye al desarrollo institucional							
3	El desarrollo institucional fortalece la práctica educativa en el desempeño pedagógico							
4	La docencia se enriquece en la práctica pedagógica del desarrollo institucional.							
5	La investigación en la acción pedagógica posibilita el desarrollo institucional							
6	El desarrollo institucional se enriquece con la evaluación de la práctica pedagógica							
7	La experimentación en la acción pedagógica hace objetivo el desarrollo institucional							
	<b>DIMENSIÓN 2:Administrativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La función administrativa del desarrollo institucional se respalda en el diagnóstico estratégico							
9	La organización del proceso de la organización se expresa en el desarrollo institucional.							
10	El desarrollo institucional se orienta por los objetivos de su función administrativa							
11	Las políticas administrativas reflejan el desarrollo institucional							
12	La función administrativa señala el rumbo del desarrollo institucional							
13	El desarrollo institucional es afectado por las amenazas en la función administrativa.							
14	El planeamiento administrativo garantiza el desarrollo institucional.							
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunitaria</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El desarrollo institucional propicia la proyección comunitaria.							
16	El compromiso del desarrollo institucional es comunitario.							
17	La identificación comunitaria asegura el desarrollo institucional.							
18	El desarrollo institucional es una contextualización comunitaria.							
19	La cooperación comunitaria fortalece el desarrollo institucional.							
20	El desarrollo institucional garantiza la integración comunitaria							
21	La iniciativa comunitaria es la forma de alcanzar el desarrollo institucional							



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Rivera Arellano Gissela

DNI: 91107985

Especialidad del validador: Psicología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Ciudad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

de ..... del 2017

Mg. Rivera Arellano Gissela  
Firma de Experto en Psicología

## Base de datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	pp	pe	pc	pp	pps	pd
1	5	4	5	3	2	2	2	1	1	2	3	5	2	1	2	1	4	4	4	4	17	7	11	6	16	57
2	4	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	16	8	10	6	16	56
3	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	2	4	4	17	7	11	6	14	55
4	5	4	5	3	2	2	2	1	1	2	3	5	2	1	2	1	4	4	4	4	17	7	11	6	16	57
5	4	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	16	8	10	6	16	56
6	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	2	4	4	17	7	11	6	14	55
7	5	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	4	4	2	4	17	8	8	6	14	53
8	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	16	8	11	9	11	55
9	5	5	5	3	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	4	18	7	8	4	14	51
10	5	5	5	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	18	8	9	4	16	55
11	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	4	2	4	17	7	11	6	14	55
12	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	1	2	4	4	3	4	17	7	9	7	15	55
13	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	2	4	4	4	17	7	11	6	14	55
14	5	5	5	4	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	1	2	1	4	4	4	19	7	10	5	13	54
15	5	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	16	6	9	8	14	53
16	5	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	4	2	1	1	2	4	4	2	4	16	7	10	6	14	53
17	3	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	14	6	9	8	14	51
18	5	4	5	3	2	2	2	1	1	2	3	5	2	1	2	1	4	4	4	4	17	7	11	6	16	57
19	4	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	16	8	10	6	16	56
20	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	2	4	4	17	7	11	6	14	55
21	5	5	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	4	4	2	4	17	8	8	6	14	53
22	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	16	8	11	9	11	55
23	5	4	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	15	8	8	4	16	51
24	5	5	5	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	18	8	9	4	16	55
25	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	4	2	4	17	7	11	6	14	55
26	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	1	2	4	4	3	4	17	7	9	7	15	55
27	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	2	4	4	4	17	7	11	6	14	55
28	5	5	5	4	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	1	2	1	4	4	4	19	7	10	5	13	54
29	5	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	4	4	2	2	2	2	4	4	4	16	6	9	10	14	55
30	5	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	4	2	1	1	2	4	4	2	4	16	7	10	6	14	53
31	3	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	14	6	9	8	14	51
32	5	4	5	3	2	2	2	1	1	2	3	5	2	1	2	1	4	4	4	4	17	7	11	6	16	57
33	4	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	16	8	10	6	16	56
34	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	2	4	4	17	7	11	6	14	55
35	5	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	2	1	1	2	4	4	2	4	17	8	10	6	14	55
36	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	16	8	11	9	11	55
37	3	5	3	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	14	8	9	4	16	51
38	5	5	5	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	18	8	9	4	16	55
39	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	4	2	4	17	7	11	6	14	55
40	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	1	2	4	4	3	4	17	7	9	7	15	55
41	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	2	4	4	4	17	7	11	6	14	55
42	5	5	5	4	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	1	2	1	4	4	4	19	7	10	5	13	54
43	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	16	8	9	8	14	55
44	5	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	4	2	1	1	2	4	4	2	4	16	7	10	6	14	53
45	3	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	14	6	9	8	14	51
46	5	4	5	3	2	2	2	1	1	2	3	5	2	1	2	1	4	4	4	4	17	7	11	6	16	57
47	4	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	16	8	10	6	16	56
48	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	2	4	4	17	7	11	6	14	55
49	5	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	2	1	1	2	2	4	2	4	17	8	10	6	12	53
50	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	16	8	11	9	11	55
51	5	5	5	1	1	2	2	2	1	2	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	16	7	8	4	16	51
52	5	5	5	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	18	8	9	4	16	55
53	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	4	2	4	17	7	11	6	14	55
54	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	1	2	4	4	3	4	17	7	9	7	15	55
55	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	2	4	4	4	17	7	11	6	14	55
56	5	5	5	4	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	1	2	1	4	4	4	19	7	10	5	13	54
57	5	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	4	2	4	4	4	16	6	9	10	14	55
58	5	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	4	2	1	1	2	4	4	2	4	16	7	10	6	14	53
59	3	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	14	6	9	8	14	51
60	5	4	5	3	2	2	2	1	1	2	3	5	2	1	2	1	4	4	4	4	17	7	11	6	16	57
61	4	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	16	8	10	6	16	56
62	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	2	4	4	17	7	11	6	14	55
63	5	5	4	3	2	2	1	1	1	3	2	4	2	1	1	2	4	4	2	4	17	6	10	6	14	53
64	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	16	8	11	9	11	55
65	5	5	5	3	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	4	3	18	8	7	4	14	51
66	5	5	5	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	18	8	9	4	16	55
67	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	4	2	4	17	7	11	6	14	55
68	5	4	5	3	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	1	2	4	4	3	4	17	7	9	7	15	55
69	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	3	4	1	1	2	2	2	4	4	4	17	7	11	6	14	55
70	5	5	5	4	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	1	2	1	4	4	4	19	7	10	5	13	54
71	5	4	4	3	2	2	2	2																		



## Confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach Perfil docente

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	20

## Confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach Desarrollo institucional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	21

## Artículo Científico

Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada  
"María de las Mercedes" del distrito de La Victoria – 2017

Gladys Celin Arias Heredia  
[@gmail.com](mailto:gladyscelinarias@gmail.com)

Escuela de Postgrado  
Universidad César Vallejo Filial San Juan de Lurigancho

### Resumen

La investigación Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada "María de las Mercedes" del distrito de La Victoria – 2017", tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada "María de las Mercedes" del distrito de La Victoria – 2017

Estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo, utiliza el diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal La población estuvo conformada por los docentes de la Institución educativa privada "María de las Mercedes" del distrito de La Victoria, la muestra lo conforman 73 docentes de la institución ya mencionada, se elaboró dos instrumentos tipo Likert para medir las variables de estudio y la confiabilidad obtenida para escala del perfil docente Alfa de Cronbach = .973; y para escala del desarrollo institucional = .875 que el instrumento es fiable.

La prueba de hipótesis se realizó con el Rho de Spearman = .720, el p valor = .000 define que se obtiene significación estadística, por lo que se aprueba al hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada "María de las Mercedes" del distrito de La Victoria – 2017

Palabras claves Perfil docente y desarrollo institucional

### Abstract

The research Teaching profile and institutional development in the private educational institution "María de las Mercedes" of the district of La Victoria - 2017 ", aimed to determine the relationship that exists between teacher profile

and institutional development in the private educational institution" María de las Mercedes Mercedes "of the district of La Victoria - 2017

Basic type study with a quantitative approach, using the non-experimental, cross-sectional descriptive, correlational design The population was made up of teachers from the private educational institution "María de las Mercedes" in the district of La Victoria. The sample consists of 73 teachers from In the aforementioned institution, two Likert-type instruments were developed to measure the study variables and the reliability obtained to scale the Cronbach's Alpha teaching profile = .973; and for scale of institutional development = .875 that the instrument is reliable.

The hypothesis test was carried out with the Spearman's Rho = .720, the p value = .000 defines that statistical significance is obtained, so that the alternative general hypothesis is approved: There is a relationship between teacher profile and institutional development in the Private educational institution "María de las Mercedes" of La Victoria district - 2017

**Keywords Teaching profile and institutional development**

## **INTRODUCCIÓN**

Cassasus, (1997) el perfil docente basado en competencias puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. "Una función articuladora entre la formación inicial y permanente, y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera de la profesión misma" (pp.10).

Hernández, (2004) El perfil profesional como las características personales que debe poseer ese profesional de manera particular, es decir, sus rasgos de personalidad. El perfil profesional como habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional. (pp.4-5)

## METODOLOGÍA

Diseño El estudio se organiza a través del Diseño No Experimental – Transversal – Correlacional.

### Participantes

#### La población

Muestra la población fue accesible totalmente y estuvo conformada por 80 docentes en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria

la muestra estuvo conformada por 72 docentes de la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria, con los docentes

#### Muestreo

Para el muestreo utiliza la técnica de muestreo No probabilística

El Muestreo fue no probabilístico, intencionado por criterio y conveniencia del investigador

#### Instrumento

Nombre : Escala del perfil docente  
 Autor : Celin  
 Año : 2017  
 Tiempo de aplicación : Aproximadamente 30 minutos  
 Aplicación : colectiva e individual  
 Escala : Tipo Likert  
**Objetivo** : Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto al perfil docente que se desarrolla en sus instituciones educativas.  
**Descripción** : La encuesta utiliza la escala de Likert y tiene 20 ítems agrupados en 5 dimensiones con 4 ítems cada uno: (a) Profesional (b) económico (c) Cultural (d) Político (e) Psicológica

Variable desarrollo institucional

#### Ficha técnica:

Nombre : Escala del perfil docente  
 Autor : Celin  
 Año : 2017  
 Tiempo de aplicación : Aproximadamente 30 minutos  
 Aplicación : colectiva e individual  
 Escala : Tipo Likert  
**Objetivo** : Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto al perfil docente que se desarrolla en sus instituciones educativas.  
**Descripción** : La encuesta utiliza la escala de Likert y tiene 20 ítems agrupados en 3 dimensiones con 7 ítems cada uno: (a) Pedagógica; (b) Administrativa; (c) Comunitaria

## RESULTADOS

## Análisis Descriptivo

Luego de obtener los datos luego de la aplicación de los instrumentos, se presenta los resultados de manera descriptiva respecto a los niveles de cada una de las variables de estudio (Perfil docente y desarrollo institucional) de modo de frecuencias; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

### Niveles de la variable Perfil docente

Tabla 10

*Niveles de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1,00	12	16.4
	2,00	41	56.2
	3,00	20	27.4
	Total	73	100.0

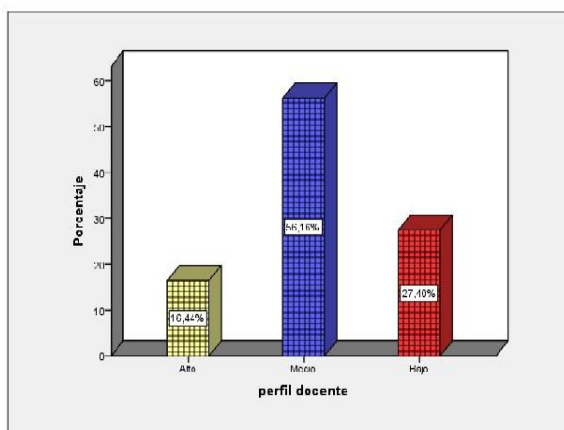


Figura 1. Distribución porcentual Niveles de la variable Perfil docente en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

De los datos que se muestran en la tabla 10 y figura 1, los resultados de la investigación reportan que el 16,4% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en



cuanto a la variable Perfil docente. Así mismo el 52,2% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 27,4% se encuentra en un nivel bajo.

### Niveles de la variable desarrollo institucional

Tabla 16

*Niveles de la variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	22	30.1
	Medio	36	49.3
	Bajo	15	20.5
	Total	73	100.0

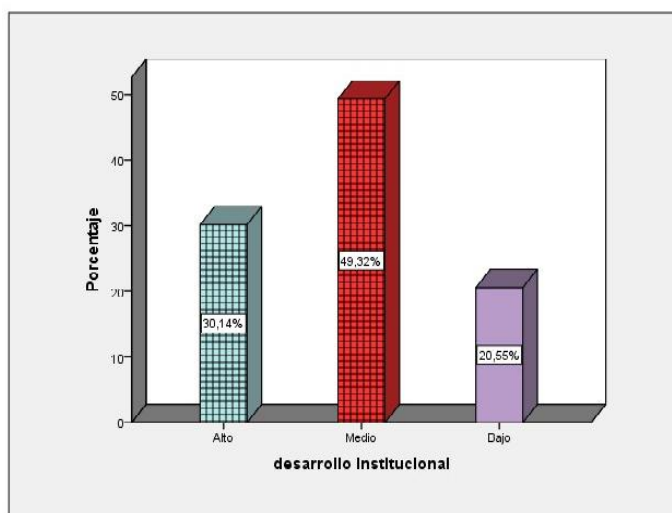


Figura 7. Distribución porcentual Niveles del variable desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

De los datos que se muestran en la tabla 16 y figura 7, los resultados de la investigación reportan que el 30,1% en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a variable desarrollo institucional. Así mismo el 49,3% de ellos se encuentran en el nivel Medio, el 20,5% se encuentra en un nivel bajo.

### Prueba de Hipótesis General

$H_0$  No existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

$H_a$  Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

Tabla 21

*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables perfil docente y desarrollo institucional*

			perfil docente	desarrollo institucional
Rho de	perfil	Coeficiente		
Spearman	docente	de correlación	1.000	,720**
		Sig.		.000
		(bilateral)		
		N	73	73
	desarrollo	Coeficiente		
	institucional	de correlación	,720**	1.000
		Sig.		.000
		(bilateral)		
		N	73	73

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 21, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables perfil docente y desarrollo institucional. Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.720, una correlación positiva y directa alta entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .000$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados

Dado que el  $p = .000$  valor es menor al  $=.05$  se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Perfil docente y desarrollo

institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 201

## **DISCUSION**

Luego de finalizar el análisis de datos se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $=.720$ , indica una correlación positiva y directa alta entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p= .000$ , en una muestra de 73 sujeto encuestados .obtenido  $p=.000$  valor es menor al  $=.05$  se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017. Se encuentra coincidencia con Márquez (2009) quien realizó el estudio “La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria.” Relación entre la teoría y la práctica. Tiene por objetivo determinar las características que debe tener un Programa de Formación Inicial del Profesorado de Enseñanza Secundaria, que se adapte al siglo XXI. Metodología descriptiva y comprensiva. Una formación teórica que mantenga el equilibrio entre la formación general que incluye todos los componentes pedagógicos que están relacionados con los procesos de enseñanza y con los de aprendizaje y la específica que no debe incluir más contenidos disciplinares, sino los complementos didácticos necesarios para impartir dichos contenidos. Se trata de enseñar a enseñar a los profesores, de que aprendan a transmitir los contenidos de tal forma que el alumno pueda asimilarlos y aplicarlos en diferentes contextos. Gálvez (2012) En Guatemala realizo la investigación “Perfil didáctico del docente de la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad De San Carlos de Guatemala” su objetivo general fue Contribuir al mejoramiento de las prácticas didácticas de los docentes de la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para promover un aprendizaje significativo. Diseño de investigación Descriptivo Simple cuyo objetivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas Concluye que el perfil didáctico del docente de la Sección de casillas se caracteriza por: No presentan modelos que promuevan el

aprendizaje significativo No hay mediación del sentimiento de pertenencia y estima de la cultura en la que viven los alumnos. Las prácticas didácticas se realizan como actividades aisladas al punto que los alumnos no las logran identificar como una práctica pedagógica. La participación individual y grupal no es una práctica permanente .La cooperación e interacción en el aula no es estrategia didáctica permanente o que al menos no todos los docentes lo realizan los docentes seleccionan y combinan las estrategias de aprendizaje como una práctica didáctica ocasional

## **CONCLUSIONES**

El valor Rho de Spearman  $=.720$ ; la significación estadística bilateral define el valor de  $p=.000$ , es menor al  $=.05$  lo que permitió determinar que existe relación entre Perfil docente y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

El valor Rho de Spearman  $=.247$ ; la significación estadística bilateral define el valor de  $p=.035$ , es menor al  $=.05$  lo que permitió determinar que existe relación entre Profesional y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

El valor Rho de Spearman  $=.275$ ; la significación estadística bilateral define el valor de  $p=.018$ , es menor al  $=.05$  lo que permitió determinar que existe relación entre Económico y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

El valor Rho de Spearman  $=.231$ ; la significación estadística bilateral define el valor de  $p=.049$ , es menor al  $=.05$  lo que permitió determinar que existe relación entre cultural y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

El valor Rho de Spearman  $=-.091$ ; la significación estadística bilateral define el valor de  $p=.446$ , es mayor al  $=.05$  lo que permitió determinar que No existe

relación entre político y desarrollo institucional en la I.E.P “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria – 2017

El valor Rho de Spearman  $=.545$ , Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de  $p = .000$ , es menor al  $=.05$  por lo tanto se determinó existe relación entre psicológica y desarrollo institucional en la Institución educativa privada “María de las Mercedes” del distrito de La Victoria - 2017

## REFERENCIAS

- Alonso, C. (1997). Oportunidad de aprendizaje "los estilos de aprendizaje. <http://www.educadotmarista.com/descognitivo/ESTAPRO7.HTM>: mensajero
- Ander – Egg. E. (1996) La Planificación Educativa. Conceptos,
- Aguerrondo, I. La Calidad de la educación. Ejes para su definición y evaluación. Programa Calidad y Equidad de la Educación. Organización de Estados Iberoamericanos por la educación, la ciencia y la cultura.
- Burke, Andrew (1996). Profesionalidad de los Docentes en los Países en Desarrollo. Revista Novedades CREDI OEI.
- Cassasus, Juan (1997). Estándares en Educación: conceptos fundamentales. Editorial OREALC Documentos – UNESCO.
- Casassús, J. (1998). Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos
- García, E. (2010). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. REIFOP, 13 (4). (Enlace web: <http://www.aufop.com> – Consultada en fecha (dd–mm–aa):)
- Guerrero, L. (2005). Algunas Competencias Requeridas por los Nuevos escenarios del Siglo XXI. Lima. Disponible en: <http://images.guerrerortiz.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/R8YERwoKCoEAAAnDNh1/LGuerrero-Competencias%20Siglo%20XXI.pdf?nmid=83979833>