



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relación del perfil docente con el desarrollo Institucional de la
Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito
delegado de Juanjuicillo, provincia Mariscal Cáceres, región San Martín
en el 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA

Br. Lorena Pérez Panduro

ASESOR

Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TARAPOTO - PERÚ

2016



Dr. Ludwin Villanueva García
Presidente



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
Secretaria



Mg. Keller Sánchez Dávila
Vocal

Dedicatoria

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este peldaño y haberme dado salud para lograr parte de mis objetivos trazados, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente además de su infinita bondad, amor y por haber puesto en mi camino personas que han sido mi soporte y compañía a lo largo de mi vida

A mi madre e hijas:

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, valores, ejemplos de perseverancia, sobre todo el valor para seguir adelante con una motivación constante la cual me ha permitido ser una persona de bien, más que nada, por su amor y comprensión

Lorena

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento al director y docentes de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, por el apoyo brindado para la ejecución de la presente investigación.

A las personas que colaboraron en hacer realidad esta investigación a través de la información teórica sobre las variables de estudio y por su asesoría constante en todo el desarrollo de esta investigación.

Al asesor Mg. Keller Sánchez Dávila, por sus orientaciones durante todo el proceso de elaboración del proyecto, la ejecución y la elaboración del informe.

Lorena

Declaración jurada

Yo, Lorena Pérez Panduro, estudiante del Programa de Maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Tarapoto, identificada con DNI N° 40565170; declaro que el trabajo académico titulado “Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”, presentado en 78 folios para la obtención del grado académico de Magister, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 13 de mayo de 2017.



Lorena Pérez Panduro
DNI N° 40565170

Presentación

Señores miembros del Jurado

Con el propósito de obtener el grado de Maestra en Educación en Docencia y Gestión Educativa, en cumplimiento con las normas vigentes establecidas por la Universidad Cesar Vallejo; pongo a su consideración la Tesis titulada: “Relación del perfil docente con el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.

La tesis fue trabajada en capítulos, iniciando con el capítulo I introducción donde se trata la realidad problemática, estudios previos, teorías relacionada al tema, así como la formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II se trabajó, el diseño donde se aborda el diseño de estudio, las variables de estudio, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, finalmente, análisis de los datos y aspectos éticos. En el capítulo III se aborda los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial; en tanto en el capítulo IV se aborda la discusión de los resultados, en el capítulo V se aborda las conclusiones y finalmente el capítulo VI se hace referencia las recomendaciones.

El presente trabajo de investigación científica constituye mi primera experiencia, producto de mis estudios de maestría; por lo que dejo a su criterio, para poder llegar a la sustentación de la misma y su posterior aprobación.

La Autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática:	13
1.2. Trabajos previos:	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema:	33
1.5. Justificación del estudio.....	34
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	37
2.1. Tipo y Diseño de investigación	37
2.2. Variable, operacionalización.....	37
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
III. RESULTADO	42
IV. DISCUSIÓN.....	47

V. CONCLUSIÓN	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS	55
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Instrumento de recojo de información	
Anexo N° 03: Ficha de validación de instrumento	
Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumento	
Anexo N° 05: Análisis de confiabilidad	

Índice de tablas

Tabla N°01: Perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”	43
Tabla N°02: Desarrollo Institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”	44
Tabla N°03: Resultados de la correlación entre las variables.....	45
Tabla N°04: Análisis de varianza entre las variables Perfil docente con el Desarrollo institucional.....	46

Índice de gráficos

Grafico N°01: Perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”	43
Grafico N° 02: Desarrollo Institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”	44
Grafico N°03: Gráfico de Dispersión entre las Variables.....	46

RESUMEN

La presente tesis titulada “Relacion del perfil docente con el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”, tiene como objetivo conocer la relación del perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín. El estudio plantea la siguiente hipótesis, que existe relación entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín. El tipo de diseño empleado fue correlacional de corte transversal. Asimismo, se trabajó con una muestra de 30 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario para la recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis.

Los resultados obtenidos refieren que el perfil docente de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, muestra un 33% de docentes indicaron que el perfil docente es “Regular” y solo un 23% de docentes indicaron que el perfil docente es “Bueno”. Asimismo, el nivel de desarrollo institucional muestra que un 50% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Regular” y solo un 17% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Bueno”. Finalmente, el estudio concluye que existe relación entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.939) el cual indica que existe una correlación alta positiva entre las variables. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.881) explicando que el 88.1% del desarrollo institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” se ve influenciado por el Perfil Docente que labora en la institución.

Palabras claves: Perfil Docente y Desarrollo Institucional

ABSTRACT

This thesis entitled "Relationship of the teaching profile with Institutional Development of Educational Institution N ° 0013" Maximino Cerezo Barredo, from the delegated district of Juanjuicillo, Mariscal Cáceres Province, Region San Martín in 2016 ", aims to know Know the relationship Of the teaching profile with the institutional development of the educational institution N ° 0013 "Maximino Cerezo Barredo, of the delegated district of Juanjuicillo, Province Mariscal Cáceres, Region San Martín. The study poses the following hypothesis, that there is a relation between the teaching profile and the institutional development of the educational institution N ° 0013 "Maximino Cerezo Barredo", of the delegated district of Juanjuicillo, Province Mariscal Cáceres, Region San Martín. The type of design employed was cross-sectional correlational. Likewise, a sample of 30 teachers was studied, and a questionnaire was applied for data collection and subsequent processing and analysis.

The results obtained indicate that the teaching profile of the Educational Institution N ° 0013 "Maximino Cerezo Barredo", of the delegated district of Juanjuicillo, shows 33% of teachers indicated that the teaching profile is "Regular" and only 23% of teachers indicated That the teaching profile is "Good". Likewise, the level of institutional development shows that 50% of teachers indicated that institutional development is "Regular" and only 17% of teachers indicated that institutional development is "Good". Finally, the study concludes that there is a relationship between the teaching profile and the institutional development of Educational Institution N ° 0013 "Maximino Cerezo Barredo", with a Pearson correlation coefficient of (0.939) which indicates that there is a positive correlation between variables. Likewise, there is a coefficient of determination of (0.881) explaining that 88.1% of the institutional development of Educational Institution N ° 0013 "Maximino Cerezo Barredo" is influenced by the Teaching Profile that works in the institution.

Keywords: Teacher Profile and Institutional Development

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

El rol docente a nivel internacional ha exigido una transformación profunda y trascendental a lo largo de la historia de la educación. En pleno siglo XXI en tiempos de abundancia cognitiva, esta propone nuevos retos al maestro que debe ser consciente de las nuevas habilidades que implica su rol docente. La tarea principal del docente es educar a sus alumnos y su gestión debe estar centrada en el desafío que conlleva transmitir un cúmulo de conocimientos a cada alumno.

Según Díaz (2014) el Perú enfrenta tres grandes problemas básicos en el nivel educativo; El primer problema, "Somos un país demasiado inequitativo en términos de calidad de los aprendizajes"

El segundo problema, es el enorme divorcio entre lo que propone el sistema educativo a nivel superior y lo que necesita el mercado actual.

Y la inadecuada gestión de la ejecución del presupuesto en el sector es preocupante, se requiere una mejor remuneración. Ya que la falta de incentivo monetario disminuye las ganas de querer ejercer una carrera pedagógica.

Asimismo, menciona que se deben generar condiciones y reglas del juego en el trabajo magisterial que permitan que las personas estén motivadas y contentas dentro de la carrera. "Desgraciadamente, una persona que empieza su carrera en el área rural la tiene muy difícil para que sea trasladado al área urbana. Muchas veces deben entregar coimas de por medio".

También resaltó que este tipo de condiciones tienen que desaparecer, ya que el maestro debe sentirse mucho más apoyado por parte de la administración de manera que su compromiso aumente y no disminuya con el tiempo. (Díaz, 2014)

La satisfacción que tienen los docentes en la institución educativa a investigar está determinada por la actitud que tenga, esto abarca el sentir

y la manera de pensar de las personas frente a su actividad laboral. Pero muchas veces esta satisfacción no se ve reflejada debido a la falta de atención que se le da al sector educación, haciendo muchas veces que el docente a pesar de tener grandes dotes y cualidades no lo exprese, ya que es conocedor de la falta de valoración que se le da a sus logros (Berigüete, 2008).

Por su parte el ministerio de educación a través de sus entes rectores viene monitoreando el cumplimiento de los compromisos de gestión y a su vez promueve incentivos que motivan a los docentes al cumplimiento de metas y ejecutar el trabajo de manera eficiente.

Es así que en la región San Martín un gran número de docentes lograron óptimos resultados en las evaluaciones de desempeño y la evaluación censal; asimismo se adjudican las encargaturas de dirección a los docentes de acuerdo a una convocatoria que tiene como rasgo principal la escala magisterial más alta alcanzada por los profesionales de la educación, hecho que preocupa de sobremanera ya que estos maestros no cuentan con el perfil idóneo para asumir una dirección y destinar los procesos de avance y desarrollo institucional de las escuelas asignadas

En tanto en la Provincia de Mariscal Cáceres, existen Instituciones Educativas en los que durante los últimos años se ha detectado ciertas carencias en el desempeño del liderazgo pedagógico del personal directivo de las instituciones educativa, lo cual se ha visto reflejado en bajo nivel de desempeño docente y por consiguiente esto estaría afectando el rendimiento académico de los estudiantes. Así mismo en algunas instituciones educativas, perdura un clima institucional desfavorable para la convivencia pacífica tanto entre estudiantes como entre docentes y administrativos. Por lo tanto, en las instituciones educativas se busca que el docente muestra actitudes de superación, compromiso e identificación con su institución para su desarrollo.

1.2. Trabajos previos:

Realizadas las revisiones bibliográficas referentes a nuestras variables: Perfil Docente y Desarrollo Institucional, citamos algunas investigaciones que tienen semejanza con la nuestra.

Nivel internacional

Gálvez, R. (2012) en su estudio denominado “Perfil didáctico del docente de la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad De San Carlos de Guatemala”. El estudio tuvo como objetivo 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. La muestra del estudio fue constituida por los docentes que imparten clases en la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la carrera de Profesorado de Enseñanza Media y Técnicos en Administración Educativa así como de los alumnos inscritos en el primer semestre de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la misma sección universitaria. El tipo de estudio fue Descriptivo Simple. El estudio concluye que 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 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.

Márquez, X. & Villegas, Y. (2011) en su estudio denominado “El perfil del docente en la enseñanza de la geografía de Venezuela de tercer año de educación media del municipio Trujillo, estado Trujillo”. El estudio tuvo como objetivo describir el perfil del docente en la enseñanza de la geografía de Venezuela de tercer año de educación media del municipio Trujillo, Estado Trujillo. El tipo de investigación fue descriptiva; la muestra

del estudio estuvo conformada por 17 docentes. Finalmente, el estudio llegó a la conclusión que el perfil de docente de Geografía de Venezuela es aceptable, ya que en gran parte de los mismos reúne las características necesarias como la de ser profesional en el área, lo que les permite tener un amplio conocimiento en la asignatura para impartirla de manera idónea a sus alumnos, además muchos de ellos utilizan estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de sus clases, considerando las diferentes capacidades de sus alumnos.

Escobar, S. (2009) en su estudio denominado Diagnóstico organizacional para el desarrollo institucional de Flacso – Chile. El estudio tuvo como objetivo diagnosticar la implementación del desarrollo organizacional de FLACSO Chile y proponer líneas de acción para su despliegue. El estudio tuvo como muestra a 26 participantes. El estudio fue de tipo cualitativa, con un diseño descriptivo. El estudio llegó a la conclusión que una organización debilitada respecto de sus activos/soportes organizacionales genera fragmentación y disgregación de sus miembros en el interior de la organización.

Marquez, A. (2009) en su estudio titulado “La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la práctica”. La investigación tuvo como objetivo determinar las características del programa de formación inicial del profesorado de Enseñanza Secundaria. La muestra de estudio estuvo conformada por 17 docentes que imparten la asignatura de Geografía de Venezuela en las Instituciones Educativas del Municipio Trujillo. El tipo de investigación es descriptiva. Su principal resultado es que la formación general debe incluir todos los componentes pedagógicos que están relacionados con los procesos de enseñanza y con los de aprendizaje. El docente debe poseer los conocimientos necesarios para llevar a cabo todas las tareas relacionadas con el diseño, la programación y puesta en práctica del proceso de enseñanza y, al mismo tiempo, debe conocer las características de los alumnos con los que van a trabajar y las teorías sobre el aprendizaje que van a utilizar.

Berigüete, J. & Segura, E. (2008) en su estudio titulado “La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media de El Cercado”. El estudio tuvo como objetivo determinar el impacto de la Gestión Institucional y Pedagógica en la eficiencia de la educación media del Distrito 02-04, El Cercado. La muestra del estudio fue de 302 alumnos y 96 personas responsables de la educación entre padres y madres de familia y los docentes. El tipo de estudio fue exploratorio-descriptivo- Correlacional. El estudio concluye que los alumnos como principal usuario del sistema educativo se les preguntó sobre qué tan satisfecho estaba con relación a 11 aspectos de la gestión del centro donde el asiste, sus consideraciones, donde colectivamente el 52% de los estudiantes están poco o nada satisfecho, el 15% se mantiene en el medio, entre satisfecho y no satisfecho y 33% se encuentra entre muy y totalmente conforme con su centro de estudio. Para su análisis las opiniones de los alumnos se clasificaron en función de su valoración positiva o negativa. Individualmente el renglón que más sobresale negativamente es el de si la opinión o propuesta de los estudiantes son tomada en cuentas en las decisiones del centro con 81% de insatisfacción, a este aspecto le sigue con un 74% de alumnos exponen están entre nada y poco satisfecho con la puntualidad y asistencia de los docentes, en tercer lugar de valoración negativa se encuentra el aspecto relacionado con la forma como es dirigido el liceo, donde el 73% de los alumnos respondió que esta nada o poco conforme como se dirige su centro de estudio, Seguido por el ambiente en que se desarrollan las clase, donde se le asigna un 67 de valoración negativa. El tema de la participación de los estudiantes en el centro, es percibido negativamente por los propios actores, cuando un 64% afirman estar poco o nada conforme con ella, del mismo modo es valorado lo concerniente a la limpieza y el orden donde casi el 60% de los alumnos no está conforme con este elemento de la gestión. El cumplimiento del horario de clase continua entre los elementos valorado negativamente, cuando el 56% de los alumnos que respondieron a la encuesta esta poco o nada conformen con cómo se cumple este. El elemento valorado

negativamente más bajo por los estudiantes es el tocante a con lo que el aprende, en el cual el 20% dice estar nada satisfecho, más un 32% que expresa que los está poco, para un 52% de insatisfacción. Tres son los elementos valorizado positivamente por los educandos, el mejor apreciado es relativo al trato que recibe del personal, el que obtiene un 78% de valoración positiva, seguido por el trato que recibe de los maestros, con un 63% y el trato que le dispensa la dirección. Los datos indican que los escolares de los liceos de este distrito valoran positivamente la sociabilidad que tiene lugar en los centros. En los docentes el grado de satisfacción que muestran los docentes que trabajan en los centros de Educación Media de este distrito, globalmente es valorado negativamente, ya que el 50% de los docentes afirman estar nada y poco satisfecho con los aspectos medidos, si le sumamos a estos que el 17% dice estar medianamente satisfecho.

Por aspectos individual el renglón que más sobresale negativamente es el del trabajo colegiado con un 76% de insatisfacción de los docentes, lo que conlleva a afirma que los maestros no están conformes con su nivel de participación, a este aspecto le sigue el trato que recibe el docente por parte de la dirección. Donde el 44% está nada y poco satisfecho, el trato que recibe de la administración del centro. Seguido por el acompañamiento y la asesoría que recibe el docente en sus labores, donde el 71 cree que podría recibir, mejor atención, para continuar la participación del maestro en el centro donde un 64% está nada y poco satisfecho con el grado de participación que auspicia la dirección, en ese mismo orden y en grado descendente está el que las propuestas de los docentes son tomadas en cuenta en las decisiones del centro, donde un 62% está nada o poco conforme con este elemento. Por último y no menos importante, está el nivel de comunicación que propicia la dirección, aquí el 62 por ciento del maestro se considera poco o nada satisfecho con la comunicación propiciada por el centro.

Nivel nacional

Llanos, J. (2008) en su estudio denominado “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 Valdizán de Huánuco”. El estudio tuvo como objetivo identificar, analizar y determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el plan de estudios, con el desempeño docente de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Escuela Académico Profesional de Educación secundaria de la facultad de Ciencias de la educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco (UNHEVAL). El tipo de investigación fue descriptivo, explicativo, relacional, no causal. El estudio tuvo como muestra a 71 docentes, el estudio llegó a la conclusión que existe relación entre el Perfil profesional con el Plan de estudios de la facultad de Ciencias de la Educación que con frecuencia observaron que un 62% de los encuestados; sin embargo, un 29.6% manifestaron que a veces apreciaban esta relación, durante sus estudios universitarios.

Areche, V. (2013) en su estudio titulado “La Gestión Institucional y la Calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3º, 4º y 5º de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga- Ayacucho, 2011”. El estudio tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de los servicios educativos, según la percepción los docentes y padres de familia del 3º 4º y 5º de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga - Ayacucho, 2011. El tipo de estudio fue descriptivo–correlacional; asimismo, tuvo como muestra a todos los educadores del colegio “María Auxiliadora” de Ayacucho y todos los padres de familia de las alumnas de 3º, 4º y 5º del nivel de secundario, ya que la población es accesible y no muy grande, correspondiendo a 150. El estudio llegó a la conclusión que existe asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la escuela, además las categorías de ambas variables se asocian entre sí, siendo esta relación positiva y alta.

Vargas, D. (2010) en su estudio denominado Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos. El estudio tuvo como objetivo describir la gestión pedagógica del trabajo docente en grupo. La muestra estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa, de las cuales 66 fueron docentes y 4 directivos, de los niveles educativos de Inicial, Primaria y Secundaria, agrupados en 16 grupos de trabajo docente. El tipo de estudio fue descriptivo. El estudio concluye que la Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

Nivel regional y local

Bartra, A. (2010) en su estudio titulado “Estrategia metodológica integradora orientada a mejorar la satisfacción en el trabajo docente de profesores de la escuela profesional de Enfermería de la UNSM-T”. El estudio tuvo como objetivo concebir una estrategia metodológica integradora para optimizar la satisfacción en el trabajo docente, estimulando la generación de condiciones adecuadas de poder, afiliación y logro, desde una propuesta de gestión, que permitirá mejorar los resultados en el proceso de enseñanza - aprendizaje en la EAPE de la UNSM-T. El estudio tuvo una muestra de 15 docentes. El tipo de investigación fue descriptivo propositivo. El estudio concluye que existe cinco formas de satisfacción en el trabajo existentes son: La satisfacción progresiva: el individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción. La satisfacción estabilizada: el individuo mantiene su nivel de aspiraciones. La satisfacción resignada: el individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo. La insatisfacción constructiva: el individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones

buscando formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración y La insatisfacción fija: el individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas. El estudio también destaca que la satisfacción laboral tiene como elemento fundamental el proceso motivacional en el ámbito universitario, lo que indica que para mejorar las condiciones de desempeño laboral es prudente considerar aspectos referidos a las teorías de la motivación, por ello que esta investigación basa su propuesta en una teoría motivacional, en este caso tomando como eje la Teoría de las Necesidades de Mc Clelland.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Perfil docente

Salazar (2012) menciona que son las diferentes capacidades y competencias que identifican la formación de un profesional, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de sus diferentes funciones y tareas (p.6).

Mendoza (2008) refiere que las capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Es de allí donde nos damos cuenta de la importancia del amplio y buen perfil que debe poseer el docente ante la formación de los individuos en su condición individual y colectiva.

Poseer amplia competencia y formación disciplinaria reconocida, así como permanecer en constante renovación profesional, dominar técnicas y herramientas pedagógicas que promuevan el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes, propiciar el desarrollo de capacidades de los estudiantes, manejo de instrumentos para su apoyo en procesos de aprendizaje y tutoría, por mencionar algunos” (UANL, 2011).

Características de un buen perfil docente.

Según la revista *Universia España* (2014) menciona entre sus características al buen docente, donde debe ser:

Responsable, Aquí la responsabilidad implica que te atienes a las mismas expectativas y estándares que exiges a tus alumnos. Debes ser justo e igualitario. Por ejemplo, si no permites a los alumnos comer chicle, tú tampoco debes hacerlo.

Flexible, la flexibilidad implica que ante una situación especial o problema eres capaz de hacer cambios en las lecciones o actividades en el momento. Debes poder cambiar. Si la mitad de los alumnos no comprenden un concepto, no puedes continuar sin encontrar una mejor explicación para que entiendan.

Preocupado, donde debe realizar tu mayor esfuerzo para asegurarte que todos los estudiantes sean exitosos, debes conocer sus personalidades e intereses, y poder incorporar esos componentes para conectar individualmente con cada uno.

Compasivo, siendo fundamental que puedas reconocer que tus estudiantes tienen problemas fuera de la escuela y hagas los cambios necesarios para ayudar a resolverlos y superarlos.

Cooperativo, donde la cooperación es clave para trabajar efectivamente con administrativos, otros docentes y los padres de los alumnos. Debes ser capaz de crear vínculos con otros, aunque no siempre te agraden.

Creativo, un buen docente debe ser capaz de crear lecciones que atraigan la atención de sus alumnos y los incentive a continuar viniendo a clase. Las lecciones únicas, cautivantes y dinámicas surgen un buen efecto en las clases siempre.

Dedicado, la dedicación implica ir todos los días a clase y pasar el tiempo necesario para que los alumnos reciban la mejor educación posible. Es común que los educadores lleguen temprano y se vayan tarde, e incluso trabajen parte de su fin de semana para asegurar buenas lecciones.

Decidido, encontrar los medios necesarios para lograr conectar con todos los estudiantes sin importar el desafío que se plantee, define a un buen docente. Deben estar dispuestos a hacerlo todo para asegurar que los estudiantes reciban la formación que necesitan.

Empático, un buen educador debe poder reconocer y empatizar con las luchas de los estudiantes, aunque no puedan relacionarse personalmente con ellas. Tiene que tratar de ponerse en el lugar de sus estudiantes y ver las cosas desde su perspectiva suele ser esencial para ayudar al alumno a triunfar.

Cautivador, La habilidad de atraer la atención en un aula llena de alumnos, y ser capaz de mantenerla por tiempo prolongado es muy difícil, por lo que es necesario que el docente cree lecciones divertidas, frescas y energéticas, dejarlos queriendo más y motivados a continuar viniendo a clase.

Según el artículo publicado en la Revista Océano Atlántico (2016) destaca también otras características como:

Mente abierta, el aprendizaje y la adaptación son dos de las partes más importantes que todo buen profesor debe tener. Todos los días tienen nuevos retos y debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos.

Paciencia, el maestro ha de ser paciente. Una de las bases de la educación actual es que no hay dos niños iguales. Sus ritmos de trabajo, sus comportamientos en clase y todos los factores externos que puedan afectar a su aprendizaje, provocan lógicos desfases en las necesidades temporales de aprendizaje de cada uno. Unos necesitarán más tiempo y otros menos para hacer las tareas y comprender lo visto en clase. Tenemos que ser pacientes por igual, tanto con los que terminan demasiado pronto y requieren algo más, como con los que necesitan más tiempo y que les repitamos de nuevo cualquier explicación. Nuestro

apoyo ha de ser firme y constante y nunca tenemos que dar nada por perdido ni mostrarles una falta de confianza hacia ellos.

Inquietud por mejorar, el buen profesor sabe que puede y debe mejorar como docente continuamente, por contra si te crees que tu docencia es perfecta es síntoma de que tienes un problema muy serio. Si no te planteas mejorar porque crees que tu docencia es perfecta, tal vez lo que deberías plantearte cambiar de profesión, pues está claro que careces del espíritu autocrítico necesario para mejorar como docente.

Facilidad de comunicación, el buen docente debe tener don de palabra. En el proceso comunicativo que se establecerá cada día en el aula, él desempeñará la mayor parte de las veces el papel “emisor”, pero también será a menudo el “receptor” y recibirá constantes respuestas que no siempre estarán claras, como en el caso de los primeros cursos de los niños, y él las debe saber interpretar en la medida de lo posible.

Tampoco hay que olvidar que sus alumnos no serán sus únicos interlocutores. Se tendrá que comunicar periódicamente con los padres y deberá hacerlo con fluidez y propiedad, porque esa misma seguridad y entusiasmo que debe de transmitir a sus alumnos, la debe de mostrar a los padres.

Disponibilidad total, un maestro, al igual que un médico, debería de estar disponible las 24 horas los 7 días de la semana. Es algo más que un maestro para sus alumnos: Es un tutor, un consejero.

Flexible, Un maestro flexible implica que ante una situación especial o problema es capaz de hacer cambios en las lecciones o actividades, en el momento. Debe poder cambiar rápidamente. Si la mitad de sus alumnos no comprendan un concepto, no puede continuar sin encontrar una explicación mejor para que la entiendan.

Gran motivador, un buen docente debe buscar fórmulas que propicien la motivación en sus alumnos. Para desarrollar la capacidad analítica de

los alumnos, los maestros deben animarles a plantearse siempre el “por qué” de todas las cosas, y aceptar que sus juicios no tienen por qué coincidir con los del maestro.

Cautivador, la habilidad de atraer la atención en un aula llena de alumnos, y ser capaz de mantenerla por tiempo prolongado es muy difícil, por lo que es necesario que el docente cree lecciones divertidas, frescas y energéticas, dejarlos queriendo más y motivados a continuar viniendo a clase.

Empatía, los mejores profesores se preocupan por sus alumnos cómo individuos y por su desarrollo como profesionales y como personas, se esfuerzan en detectar y solucionar problemas de aprendizaje. Los malos en cambio no tienen ningún interés en sus alumnos, ni en que estos logren desarrollar sus competencias. Solo se preocupan de dar la chapa en clase, cubrir el expediente y cumplir con sus obligaciones legales con el mínimo esfuerzo.

Pasión por los niños y la enseñanza, por supuesto la cualidad fundamental para ser un buen docente es la pasión por los niños y la enseñanza ya que la docencia es sin duda una profesión vocacional ante todo. Un buen maestro es capaz de lograr todos los objetivos y más si tiene como base fundamental la pasión y la vocación por esta profesión.

Ser capaz de aprender de sus alumnos, un buen docente debe de estar abierto al aprendizaje que obtiene día a día de cada uno de sus alumnos, convirtiéndose él en alumno de sus alumnos y empapándose del aprendizaje que estos le brindan.

No enseñar ninguna teoría como la cierta, un buen docente no puede dar nada por asentado, tiene que ser capaz de transmitir a los alumnos el amplio abanico de posibilidades que tienen a sus pies, invitándoles a la reflexión y a la elección de aquella u otra enseñanza para que se queden con la que más les pueda convencer, advirtiéndoles de que puede que esa tampoco sea la buena. Un buen docente debe de ser

capaz de hacer llegar a sus alumnos que lo válido al final es aquello que ellos eligen cómo tal.

En tanto, la Columbia University (2016) destaca las siguientes características:

Buscan superarse a sí mismos y adquirir nuevas herramientas, como todo buen profesional, un docente dedicado a su trabajo busca constantemente maneras de perfeccionar sus habilidades, explorar nuevas herramientas y aprender más y más hasta convertirse en un experto en su materia. Nunca se dejan vencer por el orgullo ni sienten que son demasiado buenos para escuchar recomendaciones, buscar mentores ni seguir avanzando.

Tienen una actitud positiva y aman su trabajo, los docentes que aman su trabajo son fáciles de reconocer, ya que transmiten una sensación de vitalidad y energía positiva en sus clases. A menudo también cuentan con un sentido del humor y un ingenio que motiva a sus estudiantes a aprender con ellos, sin importar lo “dura” o “aburrida” que pueda ser la asignatura.

Saben escuchar a sus estudiantes y se adaptan a sus necesidades, los grandes docentes saben cuándo escuchar a sus estudiantes y cuándo brindarles apoyo emocional. No obstante, también tienen la intuición necesaria para saber cuándo ignorarlos y seguir con su instinto, ya que son conscientes de la utilidad de lo que están enseñando y su forma de hacerlo.

Además, entienden que el ambiente de clase es uno dinámico, por lo que no siempre se puede seguir todo al pie de la letra. Los docentes exitosos saben adaptar sus planes y lecciones para involucrar más a sus estudiantes.

Tienen claros sus objetivos, los docentes sobresalientes tienen claro lo que quieren para sus estudiantes, y por eso trabajan de forma

consistente a pesar de las dificultades. Tampoco esperan resultados inmediatos ni gratificación instantánea: saben que sus esfuerzos darán frutos al final.

No le temen al cambio, impartir un curso monótono y uniforme es un antídoto contra la motivación de los estudiantes. Los buenos docentes conocen el valor del cambio, la innovación y la sorpresa a la hora de infundir vitalidad y emoción en sus lecciones. No temen experimentar con nuevos recursos, arriesgarse ni salirse un poco de la norma para alcanzar sus metas.

Saben comunicarse y trabajar con las familias, dependiendo del nivel educativo, gran parte del trabajo docente ocurre fuera del aula, en la comunicación con los padres y familias de los estudiantes. Para que el alumno tenga éxito, es esencial que los profesores puedan trabajar en colaboración con ellas y que siempre se mantenga un canal de comunicación franco y abierto. Esto no quiere decir que siempre se haga lo que los padres quieran o recomienden, ya que el buen docente conoce lo que es mejor para sus estudiantes.

Confían en sus estudiantes, un gran docente cree sinceramente en que sus alumnos son capaces de llegar al éxito y les exige de forma acorde. Esto no quiere decir que los errores sean vistos como un fracaso, sino que tiene la confianza suficiente como para motivarlos a superarlos y siempre llegar a más.

Tipos de perfil profesional

Según Giron (2013), refiere que un perfil ideal es la base que se apega a los requerimientos de determinada profesión, define las características ideales sobre personalidad, liderazgo, trato personal, manejo de grupo, etc. E inteligencia, razonamiento verbal, numérico, lógico, etc. Y requisitos tanto profesionales como personales que se deben cumplir para desarrollar de forma adecuada las funciones que se le asignen, para que pueda satisfacer de manera óptima las necesidades de su espacio laboral.

También refiere como perfil real, a un perfil profesional real no sólo como el referente de cada persona, sino también como el resultante de la sumatoria de las características, preparación, experiencia, que cada individuo posee para satisfacer las necesidades y/o tareas que se le asignen. Desde esta óptica, se comparte que, de una evaluación rápida de potenciales, capacidades, actitudes, conocimientos, etc. Comparando desde diferentes perspectivas los datos que se tienen sin desprestigiar las características personales sentidas o percibidas, se llegará a la conclusión que el perfil real, es clave en el logro de los objetivos trazados por cualquier institución, por lo que se debe considerar en el análisis que se lleve a cabo de cada profesional las diferencias individuales como ventajas.

Teniendo claro lo anterior, se puede hacer una valoración de la formación de cada profesional. Dada la diversidad contextual, se puede confirmar que existe una proliferación de nuevos perfiles profesionales de acuerdo a los roles que se pueden desempeñar en la función general de elaboración y gestión tareas, lo que hace cada vez más complicado determinar el tipo de perfil y esto nos da como resultado que cada ser humano tiene su propio perfil.

Dimensiones del perfil docente

Entre las dimensiones del perfil docente, destaca (Colegio San Vicente, 2017)

Dimensión Humana

Es un hombre o mujer profundamente humano(a).

Está abierto al diálogo.

Es comprensivo y respetuoso con los otros.

Es crítico, reflexivo, tolerante, justo, sincero, cordial y solidario.

Cree en su propia capacidad, valía e importancia como educador.

Actúa con humildad y sencillez.

Es amigo del alumno, pero siempre Maestro.

Ayuda a sus alumnos a que maduren en su educación integral.

Ve en cada alumno una persona amada por Dios.

Se relaciona en forma positiva y constructiva con los alumnos, colegas y padres de familia.

Reconoce las cualidades, emociones y sentimientos de los alumnos y demás miembros de la comunidad educativa.

Sabe darse y dar el tiempo a los demás en el momento adecuado.

Es digno en el actuar, vestir y hablar.

Dimensión ética moral

Tiene ética y moral comprobada.

Vive su vida personal y profesional en coherencia con lo que piensa, dice y hace.

Maneja con discreción y reserva las situaciones personales de los alumnos, maestros y de toda persona.

Respeto la vida y enseña a sus alumnos a respetarla.

Armoniza su compromiso ético con los planteamientos y criterios evangélicos.

Respeto la dignidad humana.

Dimensión profesional

Se compromete con la realidad local, regional y nacional.

Es democrático y coherente con las exigencias que esto implica.

Se actualiza permanentemente y está abierto a los nuevos enfoques educativos.

Es puntual, creativo, dispuesto para la investigación.

Entiende la educación como proceso de aprendizaje para la vida, así como de preparación académica y cultural.

Trabaja en equipo, y procura una enseñanza interdisciplinaria.

Conoce la psicología evolutiva del niño y del adolescente y la aplica en su trabajo cotidiano.

Conoce la realidad del educando, y es exigente consigo mismo y con los alumnos.

Acompaña y orienta a los alumnos.

Estimula el desarrollo de las capacidades y las potencialidades de sus alumnos.

Favorece las clases activas y los aprendizajes significativos.

Reconoce y considera los distintos estilos de aprendizaje de los alumnos y los suyos propios.

Fomenta la creatividad en sus alumnos.

Promueve la autodisciplina.

Es Maestro no solo en el aula.

Se identifica plenamente con la Misión y Visión del Centro Educativo.

También entre otras dimensiones destaca (INEEb, 2015)

Dimensiones de acuerdo con el nivel educativo:

Dimensión 1: Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.

Dimensión 2: Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.

Dimensión 3: Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje

Dimensión 4: Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.

Dimensión 5: Un docente que fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

En cuanto al marco del buen desempeño docente (2016), existen ciertos dominios como:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e

inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

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

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

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

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

Desarrollo Institucional

De acuerdo con distintos teóricos, el desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional (Guadalajara, 2013, pág. 1).

El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determina las formas institucionales. Las instituciones proveen las estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional, etc. (Vargas A. , 2008).

Factores de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular

Dirección institucional

Está referido a la direccionalidad que asume la IE, a la visión compartida sobre la orientación de su gestión hacia la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que logre las metas que se ha propuesto y asegure la formación integral de los estudiantes.

Soporte al desempeño docente

Mecanismos que establece la IE para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Trabajo conjunto con las familias y la comunidad

Acciones de cooperación con la familia y la comunidad, para dar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje, y fortalecer la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad.

Uso de la información

Uso de la información obtenida a partir de procesos de evaluación y monitoreo, para identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de las competencias esperadas, y para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.4. Formulación del problema:

Problema General:

¿Qué relación existe entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.

Problemas Específicos:

¿Cuál es el nivel del perfil docente en la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”?

¿Cuál es el nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

El estudio fue conveniente realizar porque responde a los intereses y necesidades del investigado, que le permitirá comparar las variables de manera insitu para afirmar o negar el cumplimiento de los objetivos y la relación de las variables.

Relevancia social

La relevancia social del presente estudio permitió conocer el perfil docente y la calidad y eficiencia del servicio para la mejora de los aprendizajes y lograr el desarrollo institucional; asimismo, servirá para orientar la asunción de compromisos e ir afinando de manera motivadora el perfil de cada docente para atender a las necesidades de los estudiantes y padres de familia.

Valor teórico

El proyecto de investigación se sustenta teóricamente en el perfil del docente como primera variable, así como la segunda variable referente al desarrollo institucional donde se tomará en cuenta el marco referencial científico planteado por el ministerio de educación en referencia a lo que es en sí mismo esta variable, se tomará en cuenta su forma de evaluación, por lo que el estudio validará dicha información de las teorías en cada variable ya que se demostrará la relación existente dentro de la relación propuesta, permitiendo describir el conocimiento dado acerca del perfil del docente en el desarrollo institucional.

Implicancia práctica

El presente estudio de investigación permitió darle un reconocimiento a la aportación relevante que tiene el perfil del docente para el desarrollo institucional, el cual se plasma en el conocimiento y la importancia de estas cualidades en los docentes, dándole énfasis al presente estudio realizado en beneficio para con otras instituciones educativas.

Utilidad metodológica

El valor metodológico del estudio, fue de manera deductiva al hacer presente la necesidad de conocer de manera específica las variables de estudio y encontrar si la primera variable tiene que ver con la segunda dentro de la institución propuesta para el estudio, esto permitirá de forma inductiva construir un test de evaluación que facilita la obtención de datos en referencia a la variable perfil docente; todo esto enmarcado en la investigación descriptiva correlacional.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.

Hipótesis específicas

H1: El perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín, es regular.

H2: El nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín es regular.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Conocer la relación del perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.

Objetivos Específicos:

Identificar el perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.

Determinar el nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

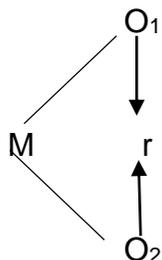
Tipo de estudio

El presente estudio de investigación es No Experimental, porque las variables a ser estudiadas no sufrieron alteraciones con la finalidad de obtener resultados esperados en la investigación. De la misma manera mediante la observación se podrá identificar el comportamiento y características de las variables en su contexto natural (Hernández Sampieri, 2010)

Diseño de investigación

La investigación es de diseño correlacional, porque examina la relación existente entre dos variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

Esquema:



Donde:

M = Muestra del estudio

O₁ = Perfil docente

O₂ = Desarrollo institucional

r = Es la relación entre el perfil docente y el desarrollo institucional.

2.2. Variable, operacionalización

Variables

V₁: Perfil docente.

V₂: Desarrollo institucional.

Operacionalización de la variable:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Perfil docente	Salazar M. T. (2012) define que el perfil del docente son las diferentes capacidades y competencias que identifican la formación de un profesional, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de sus diferentes funciones y tareas.	El perfil docente son las cualidades que el docente debe poseer, en el marco del buen desempeño. Para ello evidencia el cumplimiento de los dominios. En este estudio se tuvo en cuenta la aplicación de un cuestionario en donde se evidenció conocimientos, destrezas, habilidades, desenvolvimiento frente a la comunidad educativa donde labora.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas. 2. Conoce los contenidos disciplinares que enseña. 3. Planifica la enseñanza. 4. Elabora la programación curricular. 5. Contextualiza el diseño de la enseñanza. 6. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje. 	Nominal
			ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	<ol style="list-style-type: none"> 7. Crea un clima propicio para el aprendizaje. 8. Propicia oportunidades para la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 9. Promueve el pensamiento crítico y creativo. 10. Constata la comprensión de los propósitos. 11. Evalúa permanentemente el aprendizaje. 	
			PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 12. Participa activamente. 13. Desarrolla proyectos de investigación e innovación. 14. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad. 15. Integra los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 16. Comparte los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. 	
			DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	<ol style="list-style-type: none"> 17. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. 18. Participa en experiencias significativas. 19. Ejerce su profesión desde una ética de respeto. 20. Actúa y toma decisiones. 	
Desarrollo institucional	Es el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad,	Es el progreso que experimenta una institución mediante niveles de logro óptimos sobre dirección institucional, soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con las	DIRECCIÓN INSTITUCIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. El PEI se construyó con participación organizada y representativa. 2. Considera la visión, misión y objetivos estratégicos y valores, la propuesta pedagógica y de gestión. 3. El PEI toma en cuenta las características y necesidades basado en un diagnóstico 4. La institución cuenta con un estilo de liderazgo participativo. 	Nominal

	<p>equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional. (Guadalajara, 2013, pág. 1)</p>	<p>familia y la comunidad, uso de la información, infraestructura y recursos para el aprendizaje otorgando la formalidad de la acreditación por el SINEACE.</p>		5. La institución implementa mecanismos para asegurar la claridad de roles, funciones y responsabilidades.		
				6. La institución implementa estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto.		
			SOPORTE AL DESEMPEÑO DOCENTE	7. Se cuenta con personal directivo idóneo		
				8. Se cuenta con docentes suficiente y que tienen dominio del área y competencias pedagógicas adecuadas.		
				9. Se monitorea y acompaña permanentemente la labor docente en el aula identificando las necesidades de capacitación y se ejecuta.		
				10. Se ejecuta el trabajo colaborativo		
				11. Se analiza la buena práctica docente y sus resultados.		
				12. Se realiza intercambios de experiencias con otras instituciones educativas.		
				13. Institución que atiende a la diversidad de los estudiantes.		
				14. Institución que brinda tutoría académica		
				TRABAJO CONJUNTO CON LAS FAMILIA Y LA COMUNIDAD		15. Institución con fluida comunicación.
						16. Institución que implementa estrategias que dan soporte a la formación de los estudiantes.
				USO DE LA INFORMACIÓN		17. Institución que analiza información sobre el progreso en el desempeño de estudiantes y docentes,
						18. Institución que implementa acciones de mejora.
				INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE		19. Institución con infraestructura y servicios básicos y equipamiento pertinente
						20. Institución con servicios complementarios

2.3. Población y muestra

Población

La población del estudio estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016.

Muestra

La muestra del estudio fue el total de la población, que estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016.

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

Técnica e instrumento

En la presente investigación, se empleó la encuesta como técnica e instrumento el cuestionario, con la finalidad de conocer el perfil docente y el desarrollo institucional, dicho instrumento “es una modalidad de la técnica de la encuesta y que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula que están relacionadas a las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo”

Validez

Para la validez respectiva del instrumento que se empleó en el presente estudio, se utilizó la validez de tres expertos mediante juicios o criterios de cada uno de ellos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se empleó el índice de Cronbach, el mismo que superó a 0.7, por tanto, fue confiable aplicar en el estudio.

2.5.- Métodos de análisis de datos

Los datos cuantitativos fueron procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V22.

Asimismo, se emplearon tablas y gráficos para mostrar los hallazgos de estudio. Además, se empleó el modelo lineal de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación, todo ello a un 95% de confianza para determinar la influencia entre las variables estudiadas.

III. RESULTADO

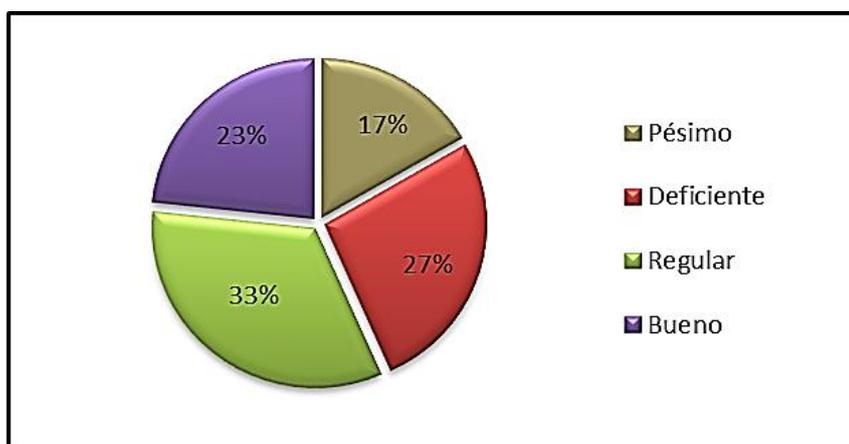
3.1. Perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016.

Tabla N° 1: Perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, 2016.

ESCALA	INTERVALO	N°	%
Pésimo	20 - 35	5	17%
Deficiente	36 - 51	8	27%
Regular	52 - 67	10	33%
Bueno	68 - 80	7	23%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

Gráfico N° 1: Perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, 2016.



Fuente: Tabla N° 1.

Interpretación: La tabla y gráfico N°1 muestra el número y porcentaje de docentes que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016; donde se puede observar: 5 docentes que representan el 17% indicaron que el perfil docente en la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” es “Pésimo”, 8 docentes que representan el 27% indicaron que el perfil docente en la

institución educativa es “Deficiente”, sin embargo 10 docentes que representan el 33% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el perfil docente en la institución educativa es “Regular”, solo 7 docentes que representan el 23% indicaron que el perfil docente en la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” es “Bueno”.

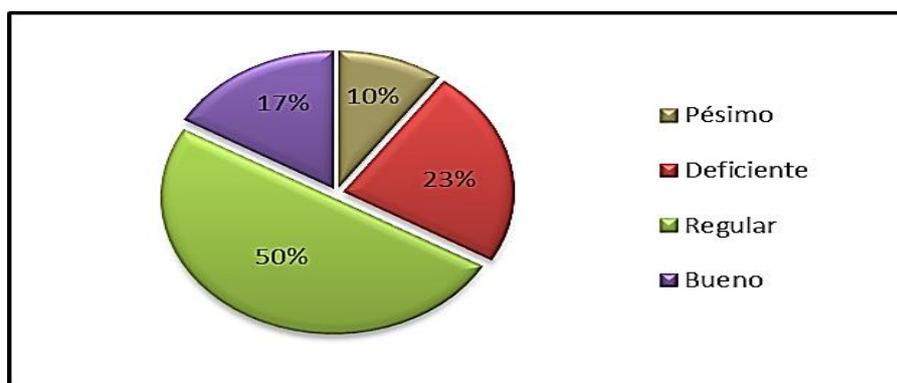
3.2. Nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016.

Tabla N° 2: Desarrollo Institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, 2016.

ESCALA	INTERVALO	N°	%
Pésimo	27 - 47	3	10%
Deficiente	48 - 68	7	23%
Regular	69 - 89	15	50%
Bueno	90 - 108	5	17%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

Gráfico N° 2: Desarrollo Institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, 2016.



Fuente: Tabla N° 2.

Interpretación: La tabla y gráfico N°2 muestra el número y porcentaje de docentes que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N°

0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016; donde se puede observar: 3 docentes que representan el 10% indicaron que el desarrollo institucional que se realiza en la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” es “Pésimo”, 7 docentes que representan el 23% indicaron que el desarrollo institucional que se realiza en la institución educativa es “Deficiente”, sin embargo 15 docentes que representan el 50% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el desarrollo institucional que se realiza en la institución educativa es “Regular”, solo 5 docentes que representan el 17% indicaron que el desarrollo institucional que se realiza en la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” es “Bueno”.

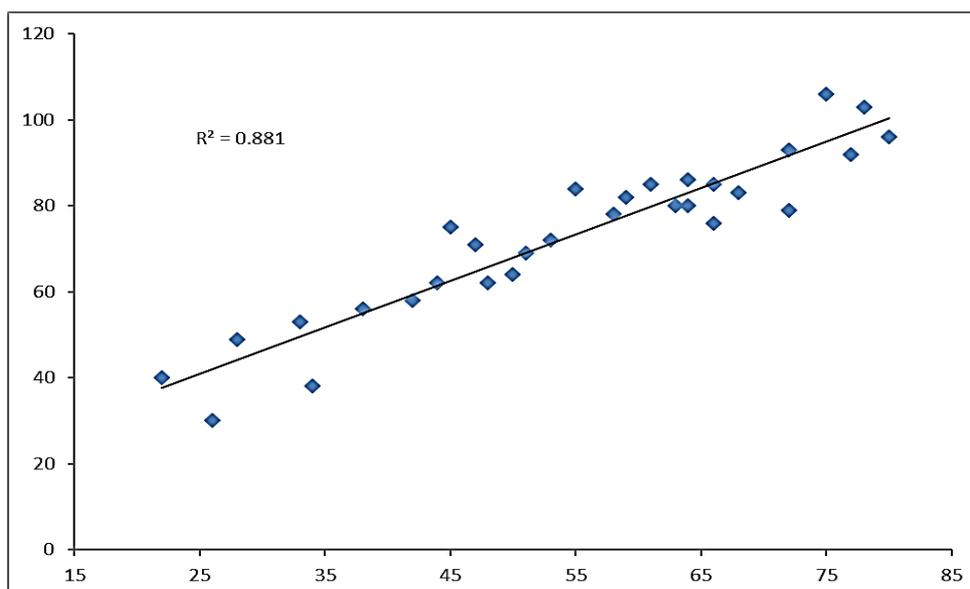
3.3. Relación del perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016.

Tabla N° 3: Resultados de la correlación entre las variables

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coefficiente de correlación	0.939
Coefficiente de determinación R ²	0.881
R ² ajustado	0.877
Error típico	6.585
Observaciones	30

Fuente: SPSS ver. 21

Gráfico N° 3: Gráfico de Dispersión entre las Variables



Fuente: Base de datos formulado con el programa SPSS Ver. 21

Interpretación: En la tabla y gráfico N° 3 podemos observar el coeficiente de correlación de Pearson (0.939) el cual nos indica que existe una correlación alta positiva entre las variables Perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016; tanto en la tabla como el gráfico nos indica una asociación lineal fundamento de correlación de Pearson, el coeficiente de determinación (0.881) nos explica que el 88.1% del desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” se ve influenciado por su Perfil docente.

Tabla N° 4: Análisis de varianza entre las variables Perfil docente con el Desarrollo institucional.

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	8992.482	8992.482	207.368	0.000
Residuos	28	1214.218	43.365		
Total	29	10206.700			

Fuente: SPSS ver. 21

Interpretación: Para verificar si el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos se observa el valor crítico de Fisher (0.000), este valor debe ser menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05); como nuestro valor Fisher es menor al valor de cometer error, podemos concluir que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos y por consiguiente aceptamos la correlación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Entre sus principales hallazgos del estudio destaca la existencia de relación entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.939) el cual indica que existe una correlación alta positiva entre las variables. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.881) explicando que el 88.1% del desarrollo institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” se ve influenciado por el Perfil Docente que labora en la institución.

Al contrastar con los hallazgos de Llanos, J. (2008) en su estudio denominado “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 Valdizán de Huánuco” donde llegó a la conclusión que existe relación entre el Perfil profesional con el Plan de estudios de la facultad de Ciencias de la Educación.

De igual manera en el estudio de Areche, V. (2013) titulado “La Gestión Institucional y la Calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga- Ayacucho; donde concluyo que existe asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la escuela, además las categorías de ambas variables se asocian entre sí, siendo esta relación positiva y alta.

En tal sentido ambos estudios coinciden con la existencia de relación alta positiva entre las variables estudiadas. A los hallazgos en mención coadyuva el estudio de Márquez, X. & Villegas, Y. (2011) denominado “El perfil del docente en la enseñanza de la geografía de Venezuela de tercer año de educación media del municipio Trujillo, estado Trujillo”; quienes concluyeron que el perfil de docente de Geografía de Venezuela es aceptable, ya que en gran parte de los mismos reúne las características necesarias como la de ser profesional en el área, lo que les permite tener un amplio conocimiento en la asignatura para impartirla de manera idónea a sus alumnos, además muchos

de ellos utilizan estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de sus clases, considerando las diferentes capacidades de sus alumnos.

Asimismo, el estudio muestra el nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, donde muestra que un 10% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Pésimo”, un 23% de docentes indicaron que es “Deficiente”, un 50% de docentes indicaron que es “Regular” y solo un 17% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Bueno”. En este hallazgo, destaca el nivel regular a pesar de existir un 33% de docentes que indicaron que es pésimo y deficiente.

En base al resultado en mención Escobar, S. (2009) en su estudio denominado Diagnóstico organizacional para el desarrollo institucional de Flacso – Chile. Donde llego a la conclusión que una organización debilitada respecto de sus activos/soportes organizacionales genera fragmentación y disgregación de sus miembros en el interior de la organización. Por lo que es necesario generar cambios para evitar la fragmentación del equipo docente de la Institución Educativa.

Finalmente el estudio muestra el perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, donde muestra que un 17% de docentes indicaron que el perfil docente es “Pésimo”, un 27% de docentes indicaron que el perfil docente es “Deficiente”, un 33% de docentes indicaron que el perfil docente es “Regular”, solo un 23% de docentes indicaron que el perfil docente es “Bueno”.

Al contrastar con el estudio de Gálvez, R. (2012) denominado “Perfil didáctico del docente de la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad De San Carlos de Guatemala”. Donde concluyo que 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 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; siendo para ello necesario un perfil acorde a las necesidades y contexto educativo.

Por lo tanto, el perfil docente es vital en el proceso enseñanza – aprendizaje con la finalidad de poder asegurar los logros académicos, en cuanto a lo socialización entre sus pares docentes, el perfil es preponderante para una mejor adaptabilidad y una mayor competencia; todo ello con la finalidad de asegurar un buen desempeño y tener logros educativos en sus estudiantes.

V. CONCLUSIÓN

- 5.1. Existe relación entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.939) el cual indica que existe una correlación alta positiva entre las variables. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.881) explicando que el 88.1% del desarrollo institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” se ve influenciado por el Perfil Docente que labora en la institución.
- 5.2. El perfil docente de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, muestra que un 17% de docentes indicaron que el perfil docente es “Pésimo”, un 27% de docentes indicaron que el perfil docente es “Deficiente”, un 33% de docentes indicaron que el perfil docente es “Regular”, solo un 23% de docentes indicaron que el perfil docente es “Bueno”.
- 5.3. El nivel de desarrollo institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, muestra que un 10% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Pésimo”, un 23% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Deficiente”, un 50% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Regular” y solo un 17% de docentes indicaron que el desarrollo institucional es “Bueno”.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al director y Jefe de Recursos Humanos de la UGEL Mariscal Cáceres incorporar en los puestos laborales a docentes que cumplan con el perfil y las competencias adecuadas, con la finalidad de coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos institucionales y al mismo tiempo obtener resultados académicos acorde a los estándares nacionales.
- 6.2. Al director de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” impulsar equipos de trabajo y generar espacios de participación activa con el propósito de enaltecer la Institución Educativa y hacerlo competitiva en las diferentes áreas educativas, con ello fortalecer la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
- 6.3. A los Docentes de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo” participar activamente en las diferentes actividades académicas que planifica la institución, asimismo involucrarse en otras tareas que considera de utilidad la plana directiva y con ello acrecentar su compromiso institucional.

VII. REFERENCIAS

- Aragónés, A. C. (2009). *La Formación Inicial para el nuevo Perfil del Docente de Secundaria.re*. Málaga .
- Areche, V. (2013). *LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD EN EL SERVICIO EDUCATIVO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA DEL 3°, 4° Y 5° DE SECUNDARIA DEL COLEGIO “MARÍA AUXILIADORA” DE HUAMANGA-AYACUCHO, 2011*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos .
- Bartra , A. (2010). *Estrategia metodológica integradora orientada a mejorar la satisfacción en el trabajo docente de profesores de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSM-T* . Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Berigüete, J. &. (2008). *LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICA: IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LA EDUCACIÓN MEDIA DE EL CERCADO*. San Juan de Maguana - RD.
- Cárdenas, C. (s.f.). EL DESARROLLO INSTITUCIONAL. ¿CUESTIÓN EXTERNA O DE AUTOPOÍESIS?
- Colegio San Vicente. (2017). Dimensiones de acuerdo con el nivel educativo. *San Vicente* , 35-52.
- Díaz, H. (2014). Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú. *El Comercio*.
- Elizondo, E. S. (2003). *Estudio sobre el perfil profesional del docente en el área de matemáticas en la preparatoria N° 2 de la universidad autonoma de Nuevo León*. Nuevo León.
- Escobar, S. (2009). *Diagnóstico organizacional para el desarrollo institucional de Flacso-Chile*. Santiago de Chile: Flacso.

- Gallardo, G. (2012). *Desarrollo institucional y política científica: el caso de la producción*.
- Gálvez, R. (2012). *Perfil didáctico del docente de la Sección Universitaria de Casillas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos .
- Giron. (2013). Tipos de perfil profesional.
- Guadalajara, U. d. (2013). Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional.
- INEEb. (2015). Dimensiones de acuerdo con el nivel educativo. 25-43.
- 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 Valdizán de Huánuco*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán .
- Márquez, A. (2009). *La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la Práctica*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Márquez, X. &. (2011). *El perfil del docente en la enseñanza de la geografía de Venezuela del tercer año de educación media del municipio de Trujillo, estado de Trujillo*. Caracas: Universidad de Venezuela .
- Mendoza. (2008). *Perfil del docente*.
- Moderna, L. G. (2014). Perfil Ocupacional y Profesional.
- Oceano Atlantico . (2016). Las 10 cualidades que todo buen docente debe tener. 37.
- Raccanello, M. (2011). "Cooperativa Obrera: ¿desarrollo institucional como condición de su expansión comercial?". Buenos Aires.
- Ramiro, L. M. (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 Valdizán de Huánuco.
Huánuco.

Salazar. (2012). *El perfil del docente*.

Salazar, M. T. (25 de 05 de 2012). Docentes del Siglo XXI.

UANL. (2011). LA IMPORTANCIA DE LA DEFINICIÓN DEL PERFIL
DOCENTE. 19.

Universia España . (2014). Las 10 cualidades esenciales del buen docente.
25.

University Columbia. (2016). 7 características que diferencian a un buen
docente. 49 - 66.

Vargas, A. (2008). DESARROLLO INSTITUCIONAL, CRECIMIENTO Y
DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL.

Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de
Grupos Cooperativos*. Lima.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

“Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo”, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.

Autora: Br. LORENA PÉREZ PANDURO

TÍTULO	“Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	<p>La satisfacción que tiene el docente en su institución educativa está determinada por la actitud que tenga, esto abarca el sentir y la manera de pensar de las personas frente a su actividad laboral. Pero muchas veces esta satisfacción no se ve reflejada debido a la falta de atención que se le da al sector educación, haciendo muchas veces que el docente a pesar de tener grandes dotes y cualidades no lo exprese, ya que es conocedor de la falta de valoración que se le da a sus logros.</p> <p>El Perú enfrenta tres grandes problemas básicos en el nivel educativo;</p> <p>El primer problema, "Somos un país demasiado inequitativo en términos de calidad de los aprendizajes"</p> <p>El segundo problema, es el enorme divorcio entre lo que propone el sistema educativo -a nivel superior- y lo que necesita el mercado actual.</p> <p>Y la mala gestión de la ejecución del presupuesto en el sector es preocupante, se requiere una mejor remuneración. Ya que la falta de incentivo monetario disminuye las ganas de querer ejercer una carrera pedagógica.</p> <p>Finalmente, comentó que se deben generar condiciones y reglas del juego en el trabajo magisterial que permitan que las personas estén motivadas y contentas dentro de la carrera. "Desgraciadamente, una persona que empieza su carrera en el área rural la tiene muy difícil para que sea trasladado al área urbana. Muchas veces deben entregar coimas de por medio".</p> <p>Resaltó que este tipo de condiciones tienen que desaparecer, ya que el maestro debe sentirse mucho más apoyado por parte de la administración de manera que su compromiso aumente y no disminuya con el tiempo.</p> <p>En la actualidad el ministerio de educación a través de sus entes rectores vienen monitoreando el cumplimiento de los compromisos de gestión y a su vez promueve incentivos que motivan a los docentes al cumplimiento de metas y ejecutar el trabajo de manera eficiente.</p> <p>Se puede observar a través de la región San Martín que un buen número de docentes lograron óptimos resultados en las evaluaciones de desempeño y la evaluación censal; asimismo se adjudican las encargaturas de dirección a los docentes de acuerdo a una convocatoria que tiene como rasgo principal la escala magisterial más alta alcanzada por los profesionales de la educación, hecho que preocupa de sobremano ya que estos maestros no cuentan con el perfil idóneo para asumir una dirección y destinar los procesos de avance y desarrollo institucional de las escuelas asignadas.</p>
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Qué relación existe entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Cuál es el nivel de perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”?

	¿Cuál es el nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”?		
HIPÓTESIS GENERAL	Hi: Existe relación entre el perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.		
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	H1: El perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín, es regular. H2: El nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín es regular.		
OBJETIVO GENERAL	Conocer la relación del perfil docente con el desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Identifica el nivel de perfil docente de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”. Determinar el nivel de desarrollo institucional de la institución educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2017”.		
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Tipo: No Experimental Diseño: En este proyecto se empleará el diseño correlacional La investigación utilizará el diseño correlacional de corte transversal porque examinará la influencia existente entre dos variables en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.</p> <p>Esquema:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> <td> Dónde: M: Es la muestra del estudio O₁: Perfil docente O₂: Desarrollo institucional r: Relación entre las dos variables de estudio. </td> </tr> </table>		Dónde: M: Es la muestra del estudio O₁: Perfil docente O₂: Desarrollo institucional r: Relación entre las dos variables de estudio.
	Dónde: M: Es la muestra del estudio O₁: Perfil docente O₂: Desarrollo institucional r: Relación entre las dos variables de estudio.		
POBLACIÓN Y MUESTRA	Población de estudio: Estará conformada por 30 docentes trabajadores de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016. Muestra: El tipo de muestreo que se utilizará es el no probabilístico porque la muestra no será determinada al azar, sino por conveniencia, bajo propio criterio del investigador y estará representado por 30 docentes de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016.		
VARIABLES DE ESTUDIO	V ₁ : Perfil docente. Definición conceptual. (Salazar M. T., 2012) El perfil del docente son las diferentes capacidades y competencias que identifican la formación de un profesional, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de sus diferentes funciones y tareas.		

	<p>Definición operacional. El perfil docente son las cualidades que el docente debe poseer, para el correcto desempeño de sus funciones, en el lugar asignado. Evidenciando sus conocimientos, destrezas, habilidades, desenvolvimiento frente a la comunidad educativa donde labora.</p> <p>Se aplicará una encuesta para determinar la variable 1</p> <p>V₂: Desarrollo institucional.</p> <p>Definición conceptual. (Guadalajara, 2013) De acuerdo con distintos teóricos, el desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.</p> <p>Definición operacional. Es el progreso que experimenta una institución, a través de logros que se ven reflejados con la participación de la comunidad educativa</p> <p>Se aplicará una encuesta con la finalidad de dar solución a la variable 2</p>
<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</p>	<p>Técnica: El presente estudio tendrá como técnica la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validez: Para la validez respectiva del instrumento que se empleara en el presente estudio se utilizará la validez de tres expertos mediante juicios o criterios de cada uno de ellos.</p> <p>Confiabilidad: para la confiabilidad del instrumento se utilizará el índice o coeficiente de CRONBACH</p>

Anexo N° 02: Instrumento de recojo de información

CUESTIONARIO: PERFIL DOCENTE

Estimado colega, reciba un afectuoso saludo; la presente encuesta tiene por objetivo reunir información sobre el perfil docente y el desarrollo institucional donde labora. Con el fin de realizar la tesis denominada “Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 “Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016”. Su opinión es personal y confidencial con la finalidad que las respuestas sean lo más sinceras posible.

Datos Informativos

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: **Fecha:** **Hora:**

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una X sólo una de las alternativas de cada ítem presentado a continuación.

Escala de valoración:

- TA = TOTALMENTE DE ACUERDO
- A = DE ACUERDO
- ED = EN DESACUERDO
- TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO

PERFIL DOCENTE				
COMPETENCIAS DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	ESCALA VALORATIVA			
	TA	A	ED	TD
1. Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de todos sus estudiantes				
2. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral				
3. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión				
4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes				
6. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
7. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales				

8. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución e problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
9. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades e aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender				
10. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				
11. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales				
12. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad				
13. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				
14. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil				
15. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				
16. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados				
17. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y a firmar su identidad y responsabilidad profesional.				
18. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
19. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social a su edad				
20. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño.				

Tabla de conversión

Denominación	Valoración	Conversión
TA = TOTALMENTE DE ACUERDO	3	Bueno
A = DE ACUERDO	2	Regular
ED = EN DESACUERDO	1	Deficiente
TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	Pésimo

CUESTIONARIO: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Estimado colega, reciba un afectuoso saludo; la presente encuesta tiene por objetivo reunir información sobre el perfil docente y el desarrollo institucional donde labora. Con el fin de realizar la tesis denominada "Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 "Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016". Su opinión es personal y confidencial con la finalidad que las respuestas sean lo más sinceras posible.

Datos Informativos

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: **Fecha:** **Hora:**

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una X sólo una de las alternativas de cada ítem presentado a continuación.

Escala de valoración:

- TA = TOTALMENTE DE ACUERDO
- A = DE ACUERDO
- ED = EN DESACUERDO
- TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO

DESARROLLO INSTITUCIONAL				
INDICADORES	ESCALA VALORATIVA			
	TA	A	ED	TD
1. El PEI se construyó con participación organizada y representativa de los diversos actores de la comunidad educativa				
2. Considera la visión, misión y objetivos estratégicos y valores tomando como eje la inclusión, la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje y el desarrollo de las competencias de los estudiantes en todas las áreas curriculares				
3. El PEI toma en cuenta las características y necesidades de todos los estudiantes y de la comunidad.				
4. El PEI basado en un diagnóstico de las expectativas de desarrollo político, social y económico, cultural, etc., de la comunidad y lineamientos educativos regionales y/o locales como PER y PEL.				
5. El PEI desarrolla una propuesta pedagógica y de gestión coherente con la mejora que queremos lograr en el proceso de enseñanza – aprendizaje.				
6. La institución cuenta con un estilo de liderazgo participativo que asegura el mantenimiento de una visión común, y la adecuada organización y articulación de nuestras funciones para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje				
7. La institución implementa mecanismos para asegurar la claridad de roles, funciones y responsabilidades que se articulan y dan soporte a la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.				
8. La institución implementa estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar nuestro desempeño.				
9. Se cuenta con personal directivo idóneo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.				

10. Se cuenta con docentes suficiente y que tienen dominio del área y competencias pedagógicas adecuadas para los cursos y ciclo a su cargo; así como para atender a la diversidad de los estudiantes				
11. Se monitorea y acompaña permanentemente la labor docente en el aula para analizar cómo impacta en el desempeño de los estudiantes y orientar la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.				
12. Se ejecuta el trabajo colaborativo para mejorar la práctica pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes.				
13. Se analiza la buena práctica docente y sus resultados para generar un conocimiento institucional accesible al equipo docente para mejorar su desempeño.				
14. Se identifica las necesidades de capacitación en función al análisis de los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza – aprendizaje y de las fortalezas y debilidades del equipo docente.				
15. Se gestiona oportunamente ante las instancias correspondientes, la implementación de acciones de capacitación pertinentes a las necesidades que identificamos en el equipo docente.				
16. Se realiza intercambios de experiencias con otras instituciones educativas para resolver problemas que encontramos en el procesos de enseñanza – aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente				
17. Institución que atiende a la diversidad de los estudiantes con programaciones curriculares pertinentes y coherentes para lograr competencias.				
18. Docentes con compromiso y responsabilidad que desarrollan acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.				
19. Institución que monitorea y acompaña a los estudiantes brindando tutoría académica para evitar la deserción y la repitencia asimismo enriquecer los logros de aprendizaje.				
20. Institución que desarrolla estrategias para asegurar un clima de aula de confianza y respeto que facilite el proceso de enseñanza – aprendizaje.				
21. Institución que cuenta con mecanismos formales e informales para la comunicación periódica de las expectativas, del progreso y dificultades en el desarrollo de las competencias y de las estrategias pedagógicas utilizadas, para asegurar que las familias tengan una mejor comprensión del proceso de enseñanza – aprendizaje.				
22. Institución que trabaja de manera conjunta con actores de la comunidad en el diseño e implementación de estrategias que dan soporte a la formación de los estudiantes.				
23. Institución que genera y analiza información sobre el progreso en el desempeño de estudiantes y docentes, para identificar oportunidades de mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.				
24. Institución que implementa acciones de mejora priorizadas y evalúa cuan efectivas son para lograr los resultados esperados				
25. Institución con infraestructura y servicios básicos que dan soporte al desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.				
26. Institución con equipamiento y material pedagógico pertinente a las necesidades de los estudiantes y al desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.				

27. Institución que gestiona oportunamente ante las instancias correspondientes la implementación de servicios complementarios dirigidos a la atención de las necesidades de los estudiantes planteándose acciones de mejora continua.				
--	--	--	--	--

Tabla de conversión

Denominación	Valoración	Conversión
TA = TOTALMENTE DE ACUERDO	3	Bueno
A = DE ACUERDO	2	Regular
ED = EN DESACUERDO	1	Deficiente
TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	Pésimo

Anexo N° 03: Ficha de validación de instrumento

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
SÁNCHEZ DÁVILA, Keller	UNSM-T/UCV	MAGISTER	Br. Lorena Pérez Panduro
TÍTULO: "Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 "Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016".			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
Total		44				

III. OPINION DE APLICACIÓN: Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 4,4

Juanjui, marzo del 2017


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DNI 41997504
 Docente EPG/UCV

I. **DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
PEÑA GUERRA, Erick Jhon	I.E. "CAHUIDE"	MAGISTER	Br. Lorena Pérez Panduro
TITULO: "Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 "Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016".			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

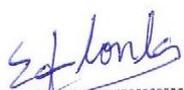
II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
Subtotal					28	15
Total		43				

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 4,3**

Juanjui, 02 de Marzo del 2017



 Mg. Erick Jhon Peña Guerra
 CPPe. 0453997

I. **DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
SEIJAS RUIZ, Rosa Violeta	I.E.N°0005 "Antonio Raymondi"	MAGISTER	Br. Lorena Pérez Panduro
TITULO: "Influencia del perfil docente en el desarrollo Institucional de la Institución Educativa N° 0013 "Maximino Cerezo Barredo, del distrito delegado de Juanjuicillo, Provincia Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016".			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
Subtotal					24	20
Total		44				

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4,4

Juanjuí, 02 de Marzo del 2017



Mg. Rosa Violeta Seijas Ruiz

GPPa.1542520599

Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumento



ANEXO 4

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO EN LA I.E. N° 0013
"MAXIMINO CEREZO BARREDO"

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 0013 "MAXIMINO CEREZO BARREDO", OTORGA
LA PRESENTE

AUTORIZACION

A la profesora Lorena PÉREZ PANDURO, identificada con DNI N° 40565170, para aplicar Instrumento de Evaluación de su Proyecto de Investigación "Influencia del Perfil docente con el Desarrollo Institucional de la IE. N° 0013 "MAXIMINO CEREZO BARREDO", del distrito delegado de Juanjuicillo, provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín en el 2016", en la institución en mención, brindándole las facilidades del caso para el desarrollo de su labor.

Se expide la presente asolicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Juanjui, 20 de Marzo de 2017

Atentamente,



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
USSEL MARISCAL CACERES - JUANJUI
I.E. MAXIMINO CEREZO BARREDO


Juan Rolando Ramirez Guevara
DIRECTOR

Anexo N° 05: Análisis de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Perfil docente

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PD1	48,94	245,193	,786	,975
PD2	48,97	243,894	,785	,975
PD3	48,86	240,045	,821	,975
PD4	49,01	244,460	,772	,975
PD5	48,91	241,873	,810	,975
PD6	48,87	246,193	,770	,975
PD7	49,05	247,313	,761	,975
PD8	49,01	244,460	,772	,975
PD9	48,97	243,894	,785	,975
PD10	48,97	243,894	,785	,975
PD11	48,97	243,894	,785	,975
PD12	48,97	243,894	,785	,975
PD13	48,86	240,045	,821	,975
PD14	49,01	244,460	,772	,975
PD15	48,91	241,873	,810	,975
PD16	49,01	244,460	,772	,975
PD17	48,97	243,894	,785	,975
PD18	48,97	243,894	,785	,975
PD19	48,97	243,894	,785	,975
PD20	49,05	243,208	,788	,975

Análisis de confiabilidad: Desarrollo Institucional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DI1	48,94	245,193	,786	,975
DI2	48,97	243,894	,785	,975
DI3	48,86	240,045	,821	,975
DI4	49,01	244,460	,772	,975
DI5	48,91	241,873	,810	,975
DI6	48,87	246,193	,770	,975
DI7	49,05	247,313	,761	,975
DI8	48,91	245,268	,765	,975
DI9	49,03	245,631	,773	,975
DI10	48,97	243,894	,785	,975
DI11	48,86	240,045	,821	,975
DI12	48,95	243,524	,808	,975
DI13	48,94	241,535	,812	,975
DI14	48,86	240,045	,821	,975
DI15	49,05	243,576	,801	,975
DI16	48,97	243,894	,785	,975
DI17	48,86	240,045	,821	,975
DI18	48,97	243,894	,785	,975
DI19	48,86	240,045	,821	,975
DI20	48,94	245,193	,786	,975
DI21	48,97	243,894	,785	,975
DI22	48,86	240,045	,821	,975
DI23	48,95	243,524	,808	,975
DI24	48,94	241,535	,812	,975
DI25	49,01	244,460	,772	,975
DI26	48,91	241,873	,810	,975
DI27	48,87	246,193	,770	,975