



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumentos de Gestión Educativa y Desempeño Docente en la I.E.I.P.N°
10050-Reque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORAS

Br. Annie Jamelly Perales Cabrejos

Br. Luisa Seclén Guerrero

ASESOR

Mg. Juan Chero Zurita

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Gomez Iparraguirre Romero

PRESIDENTE

Mg. Karla Oblitas de las Casas

SECRETARIO

Mg. Juan Carlos Chero Zurita

VOCAL

DEDICATORIA

Con cariño y gratitud, dedicamos este trabajo a nuestras hermosas familias, en agradecimiento a su apoyo incondicional que nos brindan para poder alcanzar un objetivo trazado en el aspecto profesional.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Asesor Mg. JUAN CHERO ZURITA por su guía constante en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A los docentes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas valiosas y orientaciones acertadas, que sirvieron de base para la realización del presente trabajo de investigación.

Las autoras.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Annie Jhamely Perales Cabrejos, con DNI N° 16713904, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 10 de Julio del 2018

Annie Jhamely Perales Cabrejos

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luisa Seclén Guerrero, con DNI N° 16419681, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 10 de Julio del 2018

Luisa Seclén Guerrero

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada INSTRUMENTOS DE GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.I.P.Nº 10050-REQUE, para obtener el Grado de Magister en administración de la educación.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de implicancia que existe entre los instrumentos de gestión educativa y desempeño docente.

El presente estudio se ha estructurado en capítulos. El primero de los cuales está referido a la introducción, el segundo de ellos, al método aplicado. El capítulo III desarrolla los resultados. El capítulo IV se refiere a la discusión de los resultados. El capítulo V contiene las conclusiones, el sexto, describe las recomendaciones y el último de los mismos, las referencias

Seguras del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera que sea evaluado y merezca su aprobación, considerando que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento.

Las autoras.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I.INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
1.7.1. Objetivo general	34
1.7.2. Objetivos específicos	34
II.MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables	37
2.2.1 Operacionalización de variables	37
2.3. Población	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.4.1 Validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	39
III.RESULTADOS	

3.1. Presentación y Análisis de la información.	41
CAPÍTULO IV	59
DISCUSIÓN	
CAPÍTULO V	61
CONCLUSIONES	
CAPÍTULO VI	
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	65
ANEXOS	67
ACTA DE AORIGINALIDAD DE TESIS	84
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS	85

RESUMEN

En nuestro país la realidad que presentan muchas Instituciones Educativas Públicas la podemos evidenciar en que los Instrumentos de Gestión todavía son elaborados de manera unilateral por los directivos, y en algunos casos son “copias” de otras Instituciones por lo que no reflejan la realidad, necesidades e intereses de la escuela. Esto perjudica de gran manera el desempeño docente y el logro de los Aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Para la presente investigación hemos decidido estudiar la relación existente entre los Instrumentos de Gestión y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 10050 distrito de Reque de la Ugel Chiclayo en el departamento de Lambayeque. La muestra estará conformada por 22 docentes a quienes se les aplicará cuestionarios que permitirán recoger la información y medir las variables, siendo la primera variable instrumentos de gestión y la segunda variable desempeño docente. Nuestra Investigación es del tipo descriptivo, por que buscará recoger información de las variables instrumentos de gestión y el desempeño docente; para describirlas, analizarlas e interpretar los resultados que permitan determinar la relación que existe entre ellas.

Sin duda en la Reforma Educativa que está en marcha, Directivos y docentes debemos de involucrarnos participando activamente en nuestra escuela a través de la reflexión y la construcción colectiva de los Documentos de Gestión, conociendo nuestra realidad tendremos las herramientas necesarias para un desempeño docente de calidad.

Palabras clave: Instrumentos de gestión educativa, desempeño docente.

ABSTRACT

In our country, the reality that many Public Educational Institutions present can be evidenced in that the Management Instruments are still elaborated unilaterally by the directors, and in some cases they are "copies" of other Institutions, so they do not reflect the reality, needs and interests of the school. This greatly impairs the teaching performance and the achievement of quality learning in students.

For the present investigation we have decided to study the relationship between the Management Instruments and the level of teaching performance in the Initial and Primary Educational Institution No. 10050 district of Reque, Ugel Chiclayo of the department of Lambayeque. The sample will be made up of 25 teachers who will be given questionnaires that will allow them to collect information and measure the variables, with the first variable being management instruments and the second variable teacher performance. Our research is of the descriptive type, because it will seek to collect information on the variables management tools and teaching performance; to describe them, analyze them and interpret the results that allow to determine the relationship that exists between them.

No doubt in the Education Reform that is underway, Directors and teachers must be involved actively participating in our school through reflection and collective construction of Management Documents, knowing our reality we will have the necessary tools for a quality teaching performance .

Keywords: Educational management instruments, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

La sociedad está viviendo la transformación de pasar de una situación rígida y estable a otra cada vez más flexible y cambiante, por lo cual podemos afirmar que en estos tiempos lo único estable es el cambio. Las “formas de hacer” de los años cincuenta no son las mismas que las actuales. UNESCO (2014) indica:

En el mundo con el avance de la ciencia y la tecnología se han generado cambios sustanciales que tienen que ver con las nuevas demandas del conocimiento y con cambios tecnológicos, culturales y sociales que si bien permiten mejorar la calidad de vida de las personas no han contribuido al beneficio de las mayorías, manteniendo a miles de niños, adolescentes, jóvenes y adultos en condiciones de marginalidad y pobreza, excluidos no solo del sistema educativo formal sino de los medios y mecanismos a través de los cuales la sociedad crea y comunica el conocimiento. (p.66)

La misma organización afirma: “En años anteriores los documentos de gestión de las Instituciones Educativas Publicas eran simplemente un cumplimiento administrativo, no siendo estos operativos y funcionales” (p.32).

UNESCO (2014) indica: “Actualmente esta situación está cambiando ya que estos documentos son normados y buscan reflejar la realidad y necesidades de cada institución educativa y su contexto, siendo monitoreados para que se puedan retroalimentar si fuese necesario” (p.33).

Los instrumentos de gestión considerados por el Ministerio de Educación son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular Institucional (PCI) y Reglamento Interno (RI), los cuales serán elaborados de manera participativa y serán aprobados con las respectivas resoluciones directorales. En ese sentido, dichos instrumentos deben mantenerse actualizados y ordenados.

En Chile hasta los principios de los años 80 el sistema educacional se manejaba en una educación financiada mediante subsidios según la oferta que daba el estado a reconocer la educación de manera directa. UNESCO (2014) indica:

No obstante, a partir del año 1981 se comenzó a implementar una lógica de subsidio a la demanda que asigna los recursos financieros a las unidades educativas considerando la asistencia a clases del alumno. En el Informe sobre la Educación de Chile en el Cambio de Siglo, destaca que el liderazgo escolar no puede recaer solamente en la figura del director, sino en la de un equipo de líderes al interior de cada unidad educativa. En general, estos equipos están constituidos por Director, Subdirector, Jefe Técnico, Inspector General, Evaluadores, Curriculistas y otros profesionales de la educación el ámbito educacional, el liderazgo se refiere a la capacidad de la alta dirección para mejorar la escuela, crear un clima organizativo orientado al aprendizaje y para estimular el mejor esfuerzo y efectividad del equipo docente y administrativo. (p.12)

En el Perú se puede decir que la educación tiene un sinfín de necesidades y demandas que se han postergado durante años. La escuela se forma y constituye en primera y principalmente en una instancia descentralizada del sistema educativo nacional. UNESCO (2014) afirma:

La mayoría de escuelas tiene carencias y presenta dificultades que se manifiestan en el escaso logro de aprendizajes de sus estudiantes y en la contribución mínima en su formación integral, lo que amerita una toma de acción urgente para impulsarla a que cumpla la función que le corresponde. (p.15)

El mismo autor afirma: “El Marco de Buen Desempeño del Directivo es resultado de revisión de evidencias por la investigación internacional, y de un proceso de reflexión y construcción colectiva realizado por los directores, actores educativos que participaron en diversos eventos de consulta”. (p.16)

Cuando hablamos de Gestión escolar en el contexto de reforma de la escuela, podemos decir que en los últimos cien años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela. En general, la escuela como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. El otro elemento de análisis del problema son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país, tanto en evaluaciones

nacionales como internacionales. Esto ocurre porque el diseño institucional de la escuela tiene un desfase estructural entre aquello que entendemos que es educar y la demanda educativa del siglo XXI. (UNESCO, 2014, p.99)

Por lo tanto, podemos afirmar que los instrumentos de gestión son importantes para lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes. Los instrumentos de gestión considerados por el Ministerio de Educación son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular Institucional (PCI) y Reglamento Interno (RI), los cuales serán elaborados de manera participativa y serán aprobados con las respectivas resoluciones directorales.

En ese sentido, dichos instrumentos deben mantenerse actualizados y ordenados. En el Informe de Gestión Anual (IGA) de los compromisos puntualizados en el Plan Anual de Trabajo (PAT) se señalará brevemente, y donde corresponda, los logros, avances y dificultades por cada indicador. El informe debe ser remitido de manera física y virtual a la UGEL en los plazos que se establezcan. Los instrumentos de gestión interna deben guardar coherencia en su formulación, no es necesario que se remitan en forma física ni virtual a la UGEL de la jurisdicción a excepción del Informe de Gestión Anual al finalizar el año lectivo.

1.2. Trabajos previos

Después de revisar las fuentes bibliográficas, tanto de la Internet como de las bibliotecas especializadas, podemos describir los trabajos más relevantes:

Tesis presentada titulada “La Formación y la Práctica Docente en Educación Primaria”. Ramírez (2010) donde se concluye que:

El docente, a través de su quehacer profesional, es considerado como uno de los principales agentes para lograr concretar un proyecto educativo que responda a las exigencias de estos tiempos tan dinámicos. Porque a pesar de estos momentos cambiantes que vivimos, a la educación se le sigue considerando como uno de los instrumentos para lograr hombres capaces de adaptarse y de

aprovechar las ventajas y los beneficios que brinda el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Sin embargo, es importante que la escuela responda a los requerimientos de esta sociedad tan versátil y que genere en el sujeto los conocimientos, las habilidades, las competencias y los aprendizajes que hagan posible una mejor interacción del individuo con su contexto. No obstante, es común que institucionalmente la formación del profesional de la educación en servicio, se reduzca a una serie de cursos o asesorías programadas en diferentes momentos durante el ciclo escolar, éstos con la finalidad de abordar o tratar algún tema relacionado con la práctica cotidiana, con los contenidos o con los enfoques teóricos de los planes y programas vigentes. Sin embargo, estas estrategias no se llevan a cabo de forma sistemática y con frecuencia se caracterizan por ser eventos que no denotan una continuidad y sobre todo no ejercen la influencia necesaria como para modificar los procesos educativos que se desarrollan en las aulas. La práctica docente es un fenómeno muy complejo. (p.53)

La Tesis Presentada y titulada: “Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfofisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2006”. Ross (2013) en ella se concluye que:

Los resultados obtenidos permitieron describir la preparación metodológica de la práctica docente evidenciando buena disciplina, cumplimiento del horario y la programación de la actividad, aunque se detectaron insuficiencias relacionadas con el análisis de la integración de los contenidos a partir del enfoque sistémico, la vinculación de la práctica centrada en la salud y la utilización de los recursos para el aprendizaje e insuficiente preparación de tareas docentes. Asimismo los resultados obtenidos permitieron establecer la interrelación entre la preparación metodológica y el desarrollo de la práctica docente, evidenciándose las insuficiencias de la preparación metodológica que influyeron en el desarrollo de la práctica docente. (p.10)

En su tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación, titulada “Calidad de los componentes del desempeño docente y niveles de logro académico de los alumnos en colegios estatales de Lima metropolitana”. Del Castillo (2010) realiza:

Una investigación de tipo descriptivo correlacional con la finalidad de determinar la relación que existe entre el componente docente y el nivel de logro académico. La muestra estuvo conformada por 235 estudiantes y 58 docentes. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que a nivel descriptivo existen deficiencias notorias en el componente propedéutico, praxis didáctica de contenidos, praxis didáctica formal, clima de trabajo, y evaluación de su desempeño; asimismo, en la mayoría de los alumnos se observa deficiencias moderadas en su logro académico conceptual, procedimental y actitudinal. Del mismo modo se comprueba que existe correlación significativa entre la calidad de los componentes del desempeño docente y los niveles de logro académico de los alumnos. (p.12)

En su tesis “Implicancias de la Gestión Educativa Institucional ejercida por los directores y desempeño profesional docente en el nivel secundaria en las Instituciones Educativas estatales del cercado en la Región del Callao, sustentada en la Escuela de Postgrado de la UNE, 2007”. Ramón (2012) llegó a las siguientes conclusiones:

Se verificó que la planificación estratégica de la gestión educativa institucional que ejercen los directores influye significativamente en el desempeño profesional docente en las I. E. estatales del nivel secundario de la Región Callao. Las variables presentan una correlación moderada buena en $r = 0.5916$ al 95% del nivel de confianza. Se comprobó que la organización de la gestión educativa institucional ejercida por los directores influye significativamente en el desempeño profesional docente en las I. E. estatales del nivel secundario de la Región Callao. Las variables presentan una correlación buena en 0.6280 al 95% del nivel de confianza. (p.53)

En la tesis presentada y titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa” para optar el grado académico de Magister en Educación en la UNMSM. Sorados Palacios (2010) afirma que:

La calidad de la gestión de una institución educativa, puede ser el resultado de varios factores, tanto extrínsecos como intrínsecos, tales como: el rendimiento académico de los estudiantes, la cooperación de los docentes, el cumplimiento de la programación curricular, la participación de los padres de familia, la asignación de recursos para obras de desarrollo institucional, entre otros; los cuales muchas veces dependen del nivel de liderazgo de los directores de dichas instituciones, por lo que es necesario

determinar la relación que existe entre estos factores, ya que los resultados nos permitirán sugerir darle su debida importancia y para la toma de decisiones a este nivel. Por lo que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619). (p.36)

En la tesis presentada “Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico La Pontificia, Huamanga, Ayacucho, para optar el grado de Magister en la mención Gestión educativa de la UNMSM”. Rojas (2011) concluye que:

La gestión educativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 72.4 %. Del mismo modo la Gestión Organizativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 91.2 %. Siendo así que la Gestión Administrativa se relaciona con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico La Pontificia , Huamanga Ayacucho – 2009. Presenta Correlación directa y significativa de 58.1 %. (p.62)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión educativa

Alvarado (1999) “la gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p.67)

El director, para conducir la I.E., debe gozar de cualidades significativas, entre ellas el manejo de las inteligencias múltiples, solvencia profesional, estilo democrático, capacidad de diálogo, consenso, concertación, persuasión, principio de autoridad, toma de decisiones, clima organizacional, liderazgo y la resolución de problemas para el buen manejo de los recursos académicos, administrativos, materiales y financieros. (Alvarado, 1999, p.17)

Almeyda (2007) dice que “la gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de una institución educativa a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos de la institución educativa” (p.68).

La gestión educativa en las I.E. se sustenta en la planificación y organización de las acciones académicas y administrativas, que van desde las estrategias del control y desarrollo del proceso académico, la aplicación del PEI, PCI, PAT, RI, hasta las relaciones humanas con los docentes, administrativos y estudiantes a través de su organización y APAFA entre otros. (Almeyda, 2007, p.32)

“La gestión educativa como el conjunto de acciones pedagógicas integradas con las gerenciales que realiza un directivo, utilizando múltiples estrategias, estructuradas convencionalmente para influir en los sujetos del proceso educacional”. (Almeyda, 2007, p.32)

La gestión de las escuelas se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. (Almeyda, 2007, p.32)

1.3.2. ENFOQUES DE GESTIÓN ESCOLAR

La gestión desarrollada por el equipo directivo debe estar orientada por los siguientes enfoques:

a. Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico

“Una dirección centrada en el aprendizaje se relaciona con todo aquel conjunto de actividades que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo docentes y estudiantes”. (Leithwood, 2009, p.20)

“El liderazgo pedagógico concierne a una labor transformadora, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con metas dadas,

sino que busca ir las cambiando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula”. (Leithwood, 2009, p.20)

En este sentido, es importante revisar el concepto de *liderazgo* y cómo debemos asumirlo en la organización escolar. Una consideración inicial a este respecto es que se trata de configurarlo como un fenómeno o cualidad de la organización y no solo como un rasgo individual. El ejercicio de la dirección como liderazgo se ve, en estos casos, como una práctica distribuida, más democrática, dispersada en el conjunto de la organización, y no como algo exclusivo de los líderes formales. Es decir, puede ser observado desde dos perspectivas: como un rasgo esencial de una escuela que centraliza los aprendizajes, o como tarea y responsabilidad común. Se trata de instituir una cultura escolar que necesita promover la convivencia democrática y un nuevo pacto de involucramiento con las familias y la comunidad. (Leithwood, 2009, p.20)

En el mismo autor afirma: “En relación con el ejercicio del director o equipo directivo, ellos asumen un liderazgo pedagógico centrado en la tarea de establecer una dirección (visión, expectativas, metas del grupo), desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza”. (p.52)

b. Enfoque de gestión participativa

Un aspecto importante en esta configuración de la gestión escolar es el relativo a los sujetos. La relación se da con el reconocimiento de la participación de todos los actores educativos en el proceso de gestión. Se trata de verlos no como elementos pasivos que deben ser administrados o “manejados”, sino como personas, individualidades autónomas con voluntad y poder de acción. Desde esta perspectiva, su compromiso, convicción y cooperación son importantes para que los procesos de gestión se realicen con éxito.

La definición, entonces, comprende un conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, docentes, personal de apoyo, padres y madres de familia, estudiantes), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido

asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y los procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. (Loera, 2006, p.35)

El mismo autor indica: “El gran desafío consiste en dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa; por eso la gestión escolar debe encaminarse a recuperar la intencionalidad pedagógica y educativa”. (p.55)

c. Enfoque transformacional

“La apuesta por la reforma de la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos, para centrar el quehacer de toda la institución educativa en el logro de aprendizajes por los estudiantes”. (Pozner, 2001, p.10)

Ello supone el reconocimiento de los procesos dinámicos de la gestión que implican tensiones entre el contexto normativo, el contexto cotidiano y la interacción entre los actores. Es importante darle otro significado a la gestión, con el objetivo de reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela. (Pozner, 2001)

Al respecto, Fullan (2002) refiere “la importancia de encontrar el significado tanto de lo que se va a cambiar como del modo de hacerlo, tomando en cuenta tanto el efecto individual sobre los diferentes actores educativos como el contexto de la IE, de la localidad y del país”. (p.65)

d. Enfoque de gestión basado en procesos

La mejora de la gestión escolar se relaciona directamente con la mejora del funcionamiento de la IE, como parte de la “cadena de valor” del sistema educativo; en este sentido, la gestión basada en procesos nos sirve para asegurar la prestación del servicio educativo de manera eficiente y eficaz para lograr resultados que beneficien a la comunidad educativa.

Desarrolla un conjunto de conocimientos con herramientas específicas que permiten lograr mejores resultados en las organizaciones. Se basa en la identificación, selección y documentación de procesos que generan valor en cada etapa y la mejora continua de los procedimientos, con el objetivo de contar con modelos de funcionamiento eficaces que brindan servicios de calidad. De este modo, en las entidades públicas la gestión por procesos busca lograr la satisfacción de las necesidades y expectativas de los ciudadanos y las ciudadanas. (Loera, 2006, p.35)

El mismo autor afirma: “En la gestión escolar que incorpora la gestión por procesos, el conjunto de actividades interrelacionadas y articuladas son los procesos de la institución educativa. Cada proceso que se desarrolla en ella transforma elementos de entrada(s) en salida(s) o resultados”. (p.18)

Considerando el marco estratégico, la gestión por procesos se puede representar de la siguiente manera:

La institución educativa desarrolla una gestión por procesos cuando identifica y organiza sus actividades y tareas para alcanzar sus objetivos y lograr los aprendizajes de los estudiantes. La gestión por procesos supone revisar constantemente el trabajo realizado en todas las áreas u órganos de la IE, lo que permite resolver problemas de manera pertinente en busca de la mejora continua. Además, establece responsabilidades que involucran a la comunidad educativa con el fin de trabajar de manera articulada y participativa. En ese sentido, la gestión por procesos en la institución educativa se aleja de una dinámica por funciones y se identifica con una organización integrada y dinámica que se distingue por su desempeño al brindar un servicio educativo de calidad. (Tomado del Texto del Módulo 2. PLANIFICACION ESCOLAR. La Toma de Decisiones informadas. 1ra edición 2016.MINEDU. pp. 12-14)



1.3.3. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA

Según la resolución ministerial N° 657-2017-minedu orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica: Los instrumentos de gestión son:

Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular Institucional (PCI) y Reglamento Interno (RI), los cuales serán elaborados de manera participativa y serán aprobados con las respectivas resoluciones directorales. (Pozner, 2001)

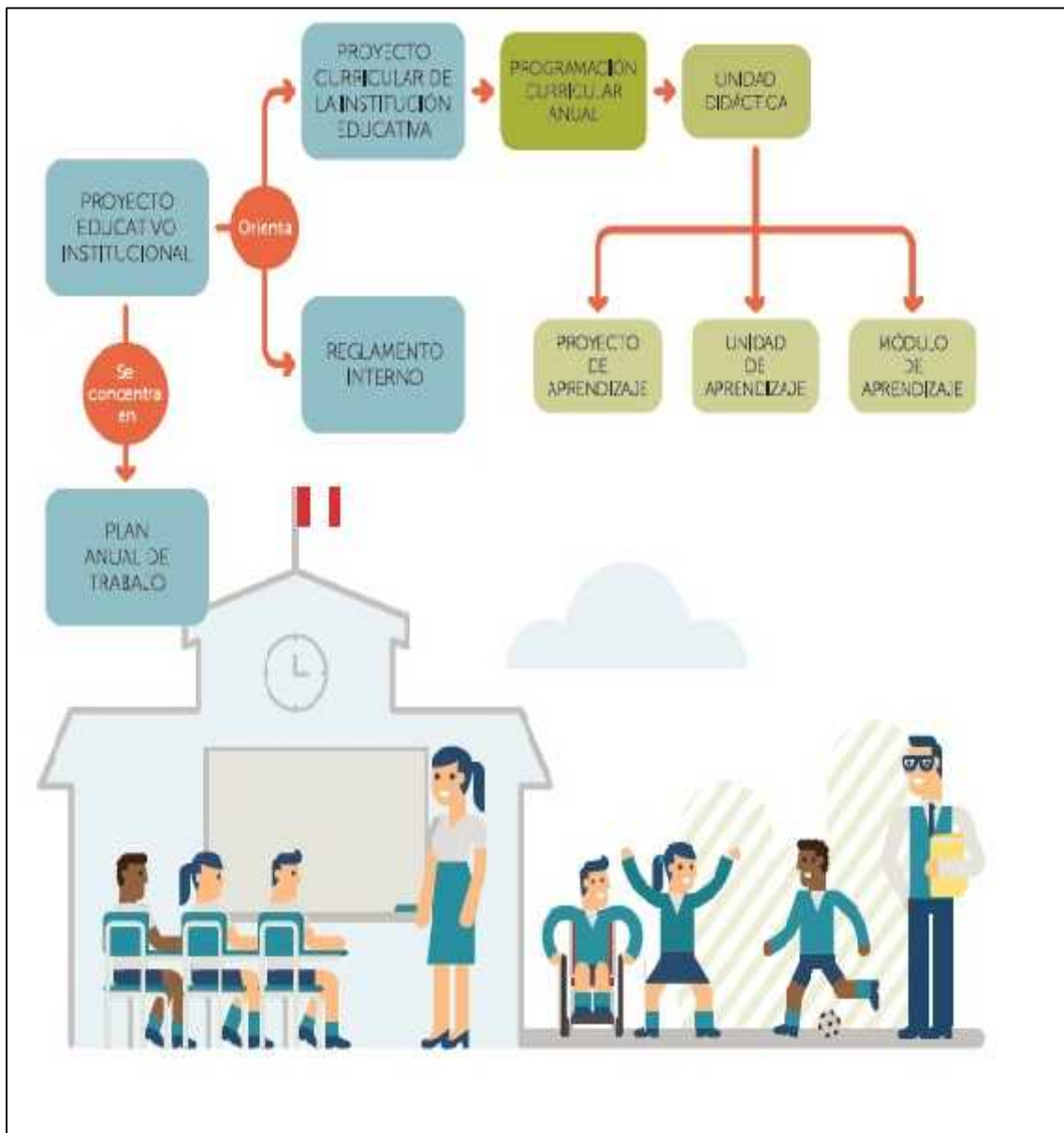
A. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

La Ley N.º 28044, Ley General de Educación y su Reglamento¹, define el PEI como un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa.

Específicamente, se trata de un instrumento de planificación a mediano plazo que brinda orientaciones para la elaboración de otros documentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y el Reglamento Interno (RI). El PEI y el PAT están claramente vinculados, en tanto el PAT concreta los objetivos estratégicos del PEI en actividades y tareas que se realizan durante el año

escolar. El PEI guiará el quehacer educativo de la institución educativa por un lapso de 03 años. (Pozner, 2001)

La relación del P.E. I. con los demás instrumentos de gestión educativa la podemos observar en el presente gráfico:



Fuente: Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional. P.E.I.MINEDU. 2016.pàg.14.

La estructura propuesta para el Proyecto Educativo Institucional considera 3 secciones básicas:

Identificación de la Institución Educativa, presenta los datos generales, los principios de la educación y la visión compartida de la comunidad educativa.

Análisis Situacional, contiene los resultados obtenidos por la I.E., así como su funcionamiento.

Propuesta de gestión centrada en los aprendizajes, presenta los objetivos estratégicos a tres años y la planificación para su logro.

Características:

Funcional: Práctico y útil para la gestión escolar

Accesible: De Fácil manejo, todos en la I.E. pueden entenderlo.

Representativo: refleja a la I.E. y a la comunidad educativa.

Estratégico. Permite reflexionar acerca de la I.E. y sus potencialidades.

Flexible: permite actualizaciones y evaluación permanente.

B. EL PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL (PCI)

“El Proyecto Curricular Institucional es el medio o instrumento que permite a los docentes insertar su responsabilidad a su actuación didáctica dentro de un conjunto más amplio, posibilitando la tarea personal en el aula”. (Minedu, 2015, p.77)

El PCI es un instrumento dinámico, de reflexión y análisis de la práctica educativa, facilita al equipo docente el manejo de las pautas para la planificación de los diferentes componentes curriculares en el transcurso del proyecto de enseñanza. También garantiza la coherencia y el sentido de las acciones de los docentes. (Loera, 2006, p.35)

C. EL PLAN ANUAL DE TRABAJO (PAT)

Definición:

Es un instrumento de gestión derivado del Proyecto Educativo Institucional y del Informe de Gestión Anual (IGA), de la Dirección de la

Institución Educativa del año anterior. Concreta los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional y de las tareas que se realizan en el año.

Es un instrumento de gestión porque consolida la participación plena de todos los órganos integrantes del Centro de Educación Básica Regular, así como orienta la administración de sus recursos, contiene, además, un conjunto de acciones o actividades organizadas y cronogramadas que se deben realizar para lograr los objetivos propuestos a corto plazo. (Loera, 2006, p.35)

El mismo autor afirma: “Planificar es una tarea fundamental en el quehacer directivo, pues posibilita pensar de manera coherente la secuencia de resultados que se quiere lograr con la institución educativa para alcanzar mejores aprendizajes”. (p.55)

La clave está en comprender la planificación como una tarea previa y no como una imposición. La planificación es lo que se quiere hacer en teoría, aunque no siempre resulte en la práctica. No obstante, no obtener el resultado deseado no significa que la planificación no sea buena; puede ocurrir que solo haya que modificar aspectos de ella según el contexto en el cual se trabaja (Flores, 2015, p.41)

“Su propósito es ordenar las tareas en la IE a través de los compromisos de gestión, configurando para ello actividades específicas, operativas, que se dirijan y estén centradas en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes” (Minedu, 2015, p.77)

Características

“Es una herramienta que reúne características esenciales que permiten su operatividad y utilidad para el colectivo”. (Minedu, 2015, p.77)

Funcional

“Es un instrumento técnico que garantiza una mayor sociabilidad; por lo tanto, todos lo pueden entender y manejar, porque es eficaz, útil, práctico y sencillo. Está vinculado a la accesibilidad, que es aquello de fácil trato o comprensión”. (Minedu, 2015, p.77)

Articulador

“Las actividades que se proponen en el PAT se sustentan en los compromisos de gestión escolar. Tales compromisos son prácticas que, trabajadas en conjunto, generan condiciones para el aprendizaje”. (Minedu, 2015, p.77)

El mismo autor indica: “A partir de esta lógica, en el PAT se plasman una serie de actividades articuladas entre sí que aseguran su consistencia y operatividad en función de un objetivo común: lograr las metas de aprendizaje” (p.58)

Participativo

“El carácter participativo de la planificación asegura que los actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia) se empoderen de las metas y actividades que se han de lograr” (Minedu, 2015, p.77). El hecho de sentirse parte de la construcción genera un sentido de responsabilidad sobre los resultados que se espera conseguir.

CONSIDERACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL PAT

C.1 COMPROMISOS DE GESTIÓN

Son prácticas de la gestión que buscan generar condiciones para que las y los estudiantes aprendan. La actuación de las instituciones educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar (conclusión) a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica

Los CGE provienen de una revisión exhaustiva de diversas investigaciones latinoamericanas e internacionales sobre eficacia escolar, a través de la cual se han identificado aquellas variables que impactan en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en la región y sobre las cuales, además, los directores de las II.EE. pueden intervenir junto a sus equipos. Los CGE se han ido ajustando con el pasar de los años y para el año 2017 se ha definido cinco CGE. Cada uno de ellos tiene un objetivo propuesto a nivel de la IE, un conjunto de indicadores que permite medir los avances y logros en cada compromiso y

una serie de fuentes de verificación de dichos indicadores. (Minedu, 2015, p.77)

La tabla a continuación, presenta los compromisos, sus objetivos asignados y el aporte fundamental que estos significarían para la educación que queremos para el Perú.

COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR	¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL COMPROMISO EN CADA IE?	¿CÓMO APORTA SU CUMPLIMIENTO A LA EDUCACIÓN DEL PERÚ?
COMPROMISO 1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.	Los estudiantes de la IE mejoran sus resultados de aprendizaje respecto del año anterior.	Todas y todos los estudiantes logran aprendizajes de calidad.
COMPROMISO 2 Retención anual de estudiantes en la IE.	La IE mantiene el número de estudiantes matriculados al inicio del año escolar.	Todas y todos los estudiantes inician y culminan su Educación Básica oportunamente.
COMPROMISO 3 Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE.	La IE realiza todas las actividades planificadas (sesiones de aprendizaje, jornadas de reflexión, entre otras) para el año escolar.	Las I.E.E. del país cumplen la totalidad de sus horas lectivas y actividades planificadas.
COMPROMISO 4 Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.	El equipo directivo de la IE realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo a la planificación del año escolar.	Todas y todos los docentes tienen un buen desempeño en su labor pedagógica.
COMPROMISO 5 Gestión de la convivencia escolar en la IE.	El equipo directivo desarrolla acciones para la promoción de la convivencia, la prevención y atención de la violencia en la IE.	Todas las I.E.E. del país son espacios seguros y acogedores para las y los estudiantes.

Fuente: Normas y Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica.

¿Cómo se relacionan los CGE entre sí?

Es importante resaltar que los CGE adquieren mayor sentido cuando se miran en conjunto en tanto no solo guardan estrecha relación entre sí, sino que el cumplimiento de cualquiera de ellos aporta al cumplimiento de los demás". (Minedu, 2015)

Conviene tomar en cuenta que los dos primeros compromisos son de **resultado**, mientras que los tres compromisos finales son de **proceso**. Es decir, el logro de los dos primeros compromisos se apoya firmemente en el logro de los últimos tres.

Si la IE a tu cargo cumple con brindar a sus estudiantes el tiempo de enseñanza-aprendizaje requerido (CGE3), además, los docentes son acompañados continuamente o se reúnen para reflexionar sobre su práctica pedagógica buscando mejorar (CGE4) y se promueve un ambiente adecuado de convivencia escolar (CGE5), entonces es mucho más probable que los estudiantes no abandonen la escuela (CGE2) y que sus aprendizajes mejoren (CGE1).



Fuente: Documento COMPROMISOS DE GESTION ESCOLAR Y PLAN ANUAL DE TRABAJO DE LA I.E. 2017-MINEDU

D. EI REGLAMENTO INTERNO (RI)

Rivas (2010) "Es un instrumento orientador y regulador de la organización y funcionamiento integral que contiene los derechos,

obligaciones y responsabilidades de todos los miembros de la comunidad educativa” (p.56)

El mismo autor indica: “Articula coherentemente, las disposiciones generales del macro sistema y las necesidades internas de la institución educativa, respondiendo a los propósitos institucionales y regulando las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas” (p.26)

DESEMPEÑO DOCENTE

Según manifiesta Rivas (2010) “el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”.

El mismo autor afirma: “Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.25)

El docente es uno de los principales actores del sistema educativo, es el encargado directo de la formación de los niños en situación escolar. En él confluyen un sinnúmero de experiencias, sentimientos y creencias de la vida cotidiana del niño que se mezclan con su propia vida. (Rivas, 2010)

Ibarra (2004) “la profesionalidad del educador, desde el punto de vista de la formación, ha de asumir en forma radical los criterios que caracterizan las profesiones modernas”. (p.11)

Ibarra (2004) a partir de los cuales son reconocibles por lo menos cinco dominios:

El dominio de los problemas de la realidad educativa que han de ser objeto de estudio e intervención.

El dominio de las teorías que ayudan a explicar y comprender la realidad y permiten crear escenarios de futuro; el dominio de una

práctica con responsabilidad social basada en competencias propias, distinguibles de otras profesiones.

El dominio de la pedagogía en su doble carácter, filosófico y científico, a partir de la cual se delimiten, expliquen y comprendan tanto los problemas como las teorías referidas a la educación y a la enseñanza y desde la cual el maestro fundamente su identidad y su compromiso con los fines de la educación.

El dominio del ethos de la profesión entendido en el marco de las dimensiones históricas, éticas y normativas que orientan y regulan su ejercicio profesional y su ser como persona.

En el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012-2016, se propone para el ámbito de la gestión “lograr que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes” (MINEDU, 2012, p. 52)

De ahí que el primer resultado de la reforma de la institución educativa en este ámbito se refiere a la necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados. Así, el Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo. (MINEDU, 2012, p. 53)

MINEDU (2012) Los propósitos que determinan el alcance de este documento son:

Establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela.

Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos.

Guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos. (p.53)

Este Documento nos presenta la siguiente Tabla que define Bolívar (2010) con las Prácticas eficaces de Liderazgo

Tabla 1. Prácticas Eficaces de Liderazgo (Bolívar, 2010)

PRACTICAS DE LIDERAZGO	SIGNIFICADO DE LA DIMENSION
Establecimiento de metas y expectativas	Incluye establecer metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes e involucrar al personal en el proceso de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	Situación como meta prioritaria los recursos: personas, medios y tiempo. Claridad acerca de los recursos que no se están obteniendo, enfoque coherente y conjunto del mejoramiento escolar, capacidades críticas para obtener recursos.
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante visitas regulares a las aulas, proporcionando formativos y sumativosfeedback a los profesores. Poner el foco de la enseñanza, en particular, en el aprendizaje. Coherencia y alineación entre clases, cursos y diferentes escuelas.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Liderazgo que no solo promueve, sino que participa directamente con el profesorado en el desarrollo profesional formal e informal. Mayor <i>expertise</i> en liderazgo implica mayor influencia.
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Proteger el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones, brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso.

1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida los Instrumentos de Gestión Educativa se relacionan con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 Distrito de Reque y provincia de Chiclayo de la región Lambayeque?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Ante los constantes cambios y la implementación de la Reforma Educativa en nuestro país, las Instituciones Educativas Publicas deben enfrentar retos como promotoras del cambio y la transformación de nuestra sociedad por lo cual, deben darle la debida importancia a los Instrumentos de Gestión Institucional para mejorar la calidad educativa, ya que estos se deben planificar estratégicamente dentro de los proyectos a nivel nacional, regional y local.

La presente Investigación pretende determinar la existencia de una relación significativa entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el Desempeño Docente, cuyos resultados permitirán reflexionar acerca de la importancia de la correcta implementación de los documentos de gestión, pues dichos instrumentos son la base de una buena práctica docente, ellos establecen normas, valores, pautas , acciones que deben ser conocidas por toda la comunidad educativa para lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes.

1.6. HIPOTESIS

Hipótesis general

¿Existe relación significativa entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque?

1.7. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar en qué medida los Instrumentos de Gestión Educativa se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.

Objetivos específicos

- ↗ Evaluar los Instrumentos de Gestión Educativa en la I.E.I.P. N° 10050 de Reque.
- ↗ Evaluar el Desempeño Docente en la I.E.I.P. N° 10050 de Reque.
- ↗ Establecer la relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 Distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.

II. MÉTODO

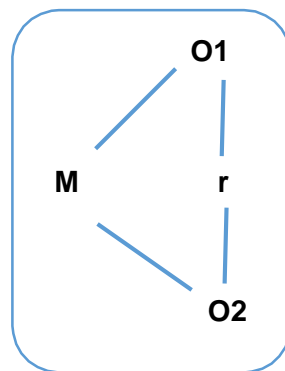
II. METODO

El Tipo de Investigación es Descriptivo Correlacional, por que busca en primer lugar recoger información de las variables de estudio, para luego determinar la relación entre ambas en los términos deseados.(Hernández F y Baptista: 2006, pág. 326)

2.1. EL DISEÑO DE INVESTIGACION

Es el Descriptivo correlacional por que examina la relación existente entre las dos variables, en la misma unidad de investigación.

ESQUEMA:



Donde:

M= Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. VARIABLE, OPERACIONALIZACION

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

Definición Conceptual:

Según la resolución ministerial N° 657-2017-minedu orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica: Los instrumentos de gestión son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular Institucional (PCI) y Reglamento Interno (RI), los cuales serán elaborados de manera participativa y serán aprobados con las respectivas resoluciones directorales.

Definición Operacional

Se evaluará a través de la operatividad y función de los documentos de gestión elaborados.

DESEMPEÑO DOCENTE

Definición Conceptual

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Según manifiesta Rivas (2010).

Definición Operacional

Se dará por los resultados de las fichas de monitoreo aplicadas a los docentes y los resultados de las evaluaciones tomadas a los estudiantes.

El siguiente grafico muestra la Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V-1 INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)	<ul style="list-style-type: none"> · Identificación de la I.E. · .Análisis Situacional · Propuesta de Gestión Escolar basada en los aprendizajes.
	PROYECTO CURRICULA INSTITUCIONAL (PCI)	<ul style="list-style-type: none"> · Diagnostico · Propuesta pedagógica · Programa curricular diversificado
	PLAN ANUAL DE TRABAJO (PAT)	<ul style="list-style-type: none"> · Diagnostico · Objetivos y metas · Planificación de actividades
	REGLAMENTO INTERNO (RI)	<ul style="list-style-type: none"> · Derechos , obligaciones y responsabilidades de los integrantes de la comunidad educativa.
V-2 DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	<ul style="list-style-type: none"> · Conocimientos disciplinares: enfoques, procesos, características de los estudiantes y el contexto. · Planificación de la enseñanza: programación curricular.
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	<ul style="list-style-type: none"> · Convivencia democrática · Proceso enseñanza aprendizaje · Evaluación de los aprendizajes.
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA, ARTICULADA CON LA COMUNIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> · Participación democrática. · Relaciones con la comunidad educativa
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	<ul style="list-style-type: none"> · Identidad y responsabilidad profesional · Ética profesional

Tomado del documento Marco del Buen Desempeño Docente. Minedu. 2012. Los cuatro dominios del Marco.p24

2.3. POBLACION:

La Población está conformada por 22 docentes de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 10050 de Reque.

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

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	A QUIEN O QUIENES/QUE	OBJETIVO
Observación Directa	Ficha de Observación	Trabajadores	Identificar la problemática de la investigación.
Encuesta	Cuestionario	trabajadores	Obtener información.
Análisis de Documentos	Ficha Bibliográfica	Investigador	Analizar el material impreso permitirá la elaboración del marco teórico.
Internet	Medios Electrónicos	Investigador	Obtener información de diversas fuentes que permitirá enriquecer la investigación.

2.5.-Métodos de análisis de datos

El análisis de información se realizará utilizando el análisis cuantitativo mediante el trabajo estadístico a través del programa EXCEL y SPSS

Así mismo se tendrá en cuenta cuadros y figuras estadísticos para exponer la organización de datos que se obtuvieron al aplicar los instrumentos de recolección, en este caso la encuesta.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y Análisis de la Información

Los resultados a presentar están basados en los objetivos de investigación y son los siguientes:

- ↗ Evaluar los Instrumentos de Gestión Educativa en la I.E.I.P. N° 10050 de Reque.
- ↗ Evaluar el Desempeño Docente en la I.E.I.P. N° 10050 de Reque.
- ↗ Establecer la relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 Distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.

Objetivo N°1:

- ↗ Evaluar los Instrumentos de Gestión Educativa en la I.E.I.P. N° 10050 de Reque.

En cuanto a los resultados por dimensiones y variable general tenemos los siguientes

Tabla N° 02

DIMENSION DE PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
HERRAMIENTAS	f	%
Bajo	1	4.55
Medio	5	22.73
Alto	16	72.73
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

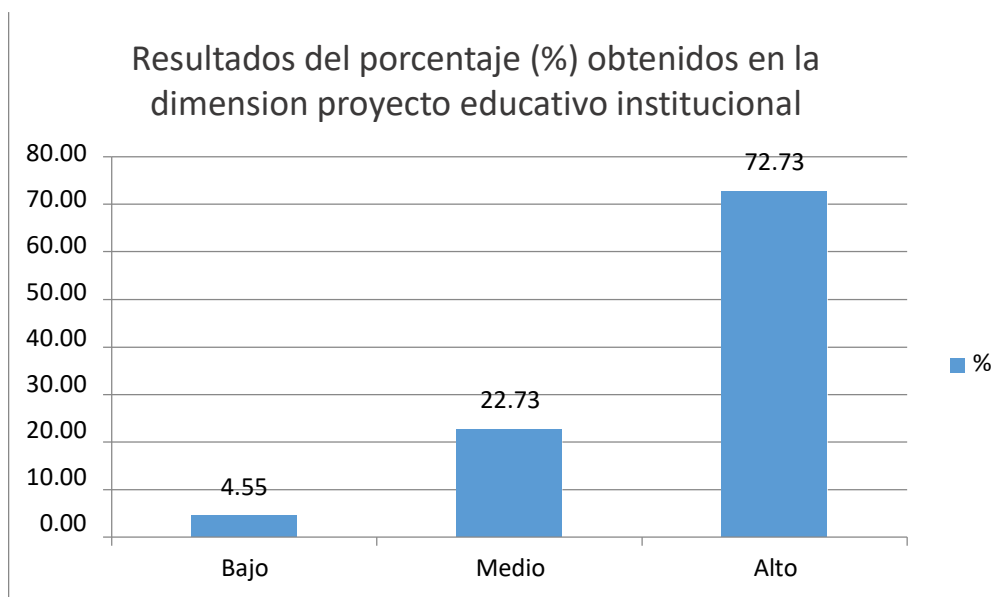


Figura Nª 01: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión proyecto educativo institucional de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 16 docentes representado por un 72.73% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión proyecto educativo institucional de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 5 docentes representado por un 22.73% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión proyecto educativo institucional de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

En la categoría Bajo, encontramos que 1 docente representado por 4.55% manifiesta una percepción baja de la Dimensión proyecto educativo institucional de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

Tabla N^o 03
DIMENSION PROYECTO
CURRICULAR INSTITUCIONAL

HERRAMIENTAS	f	%
Bajo	1	4.55
Medio	4	18.18
Alto	17	77.27
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

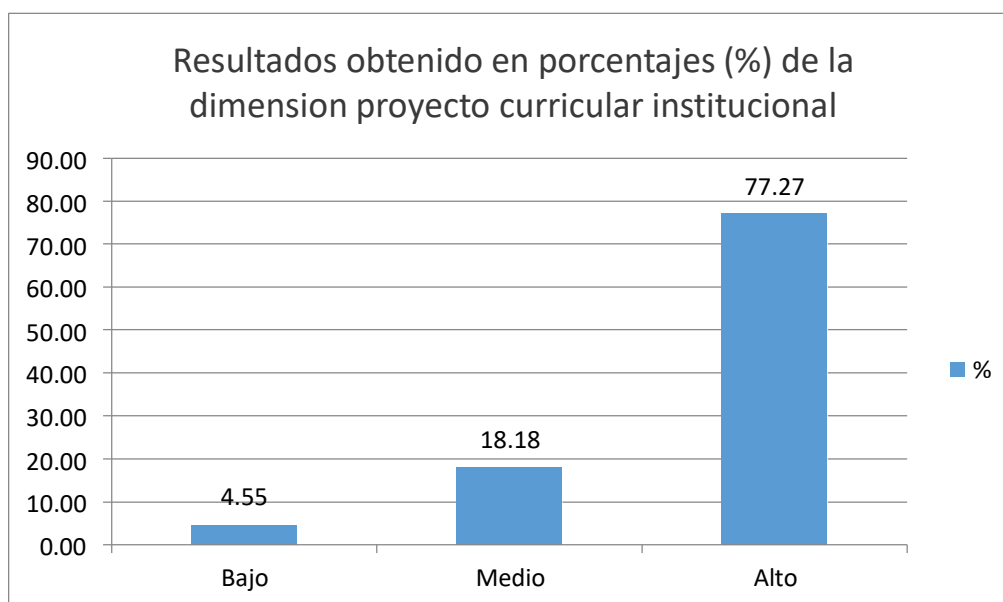


Figura N^o 02: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión proyecto educativo institucional de la variable proyecto curricular institucional de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 17 docentes representado por un 77.27% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión proyecto educativo institucional de la variable proyecto curricular institucional de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 4 docentes representado por un 18.18% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión proyecto educativo institucional de la variable proyecto curricular institucional de la institución educativa

En la categoría Bajo, encontramos que 1 docente representado por 4.55% manifiesta una percepción baja de la Dimensión proyecto educativo institucional de la variable proyecto curricular institucional de la institución educativa.

Tabla Nª 04
DIMENSION PLAN ANUAL DE TRABAJO

HERRAMIENTAS	F	%
Bajo	0	0.00
Medio	5	22.73
Alto	17	77.27
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

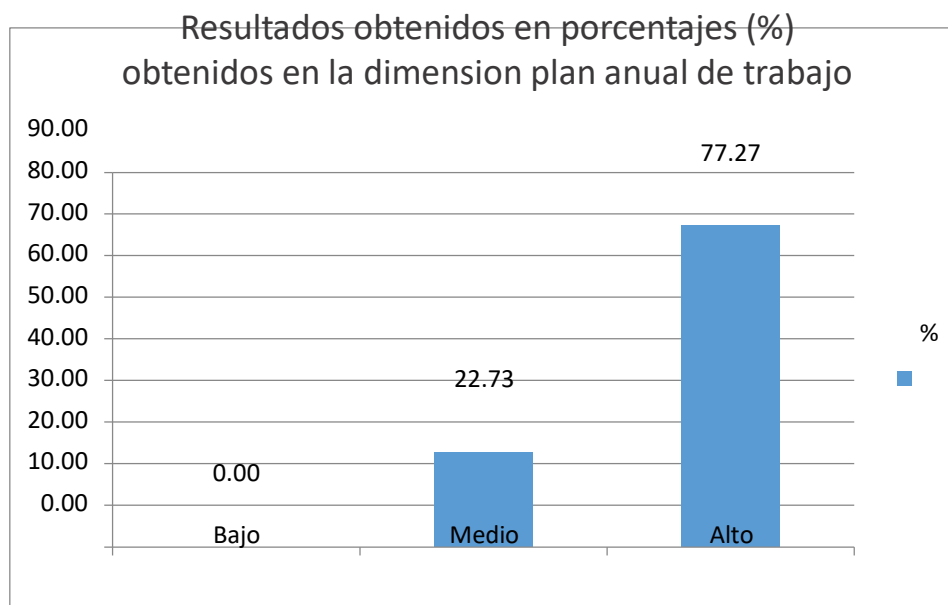


Figura Nª 03: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión plan anual de trabajo de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 17 docentes representado por un 77.27% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión proyecto educativo institucional de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 5 docentes representado por un 22.73% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión plan anual de trabajo de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

En la categoría Bajo, no encontramos ningún docente que manifiestan tener una percepción baja de la Dimensión plan anual de trabajo de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

Tabla Nª 05
DIMENSION REGLAMENTO INTERNO

HERRAMIENTAS	f	%
Bajo	1	4.55
Medio	9	40.91
Alto	12	54.55
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

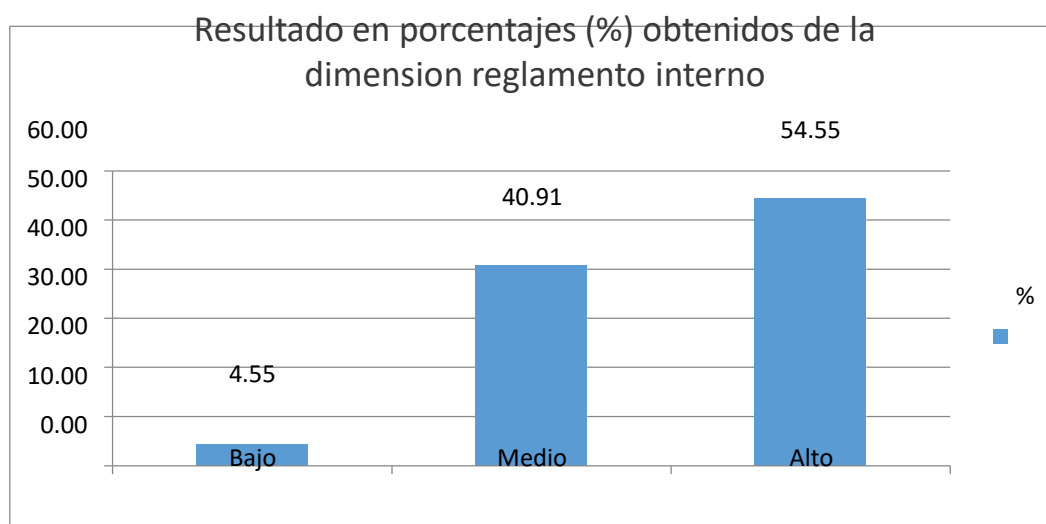


Figura Nª 04: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión reglamento interno de la variable

instrumentos de gestión educativa de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 12 docentes representado por un 54.55% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión reglamento interno de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 9 docentes representado por un 40.91% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión reglamento interno de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

En la categoría Bajo, encontramos que 1 docente representado por 4.55% manifiesta una percepción baja de la Dimensión reglamento interno de la variable instrumentos de gestión educativa de la institución educativa.

Tabla N^o 06
**NIVEL DE LA VARIABLE INSTRUMENTOS
DE GESTION EDUCATIVA**

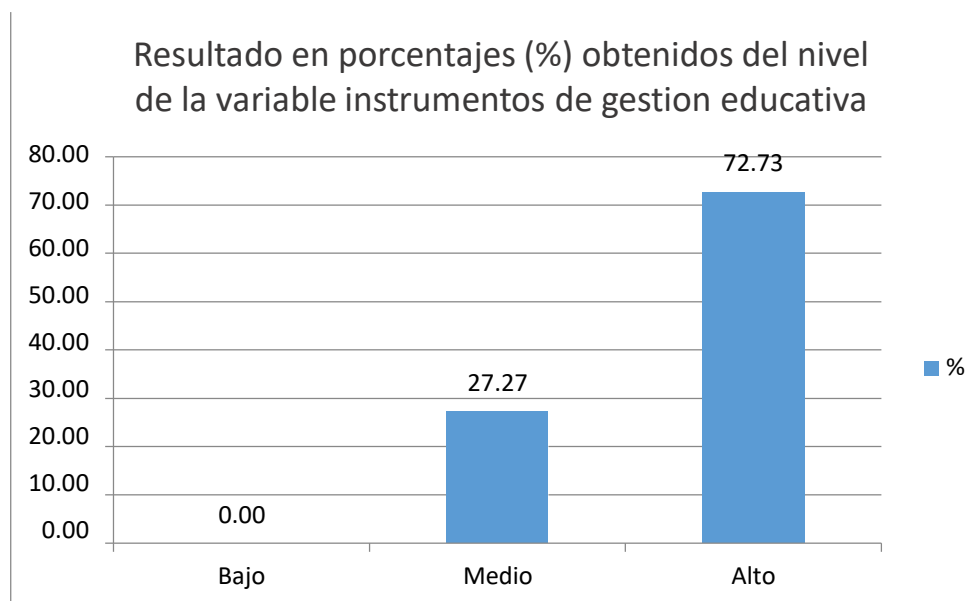
HERRAMIENTA	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	6	27.27
Alto	16	72.73
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

Tabla N^o 07
Estadísticas

media	109.363636
s	19.3846907
cv	17.7249873

Fuente: Cuestionarios.



Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de instrumentos de gestión educativa en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 16 docentes representado por un 72.73% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la variable de instrumentos de gestión educativa en la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos 6 docentes representado por un 27.27% que manifiestan tener una percepción media de la variable de instrumentos de gestión educativa en la institución educativa.

En la categoría Bajo, no encontramos docentes que manifiestan una percepción baja de la variable de instrumentos de gestión educativa en la institución educativa.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido del personal directivo en el nivel de instrumento de gestión educativa, es de 109.36 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida.

La desviación estándares de 19.3 puntos, lo que indica que los datos se dispersan a distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el nivel de instrumentos de gestión educativa es común coeficiente de variabilidad de 17.7%.

Objetivo N°02

↗ Evaluar el Desempeño Docente en la I.E.I.P. N° 10050 de Reque.

Los resultados por dimensiones y de la variable general son los siguientes:

Tabla N° 08
**DIMENSION PLANIFICACION
DE LA ENSEÑANZA**

DESEMPEÑO	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	3	13.64
Alto	19	86.36
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

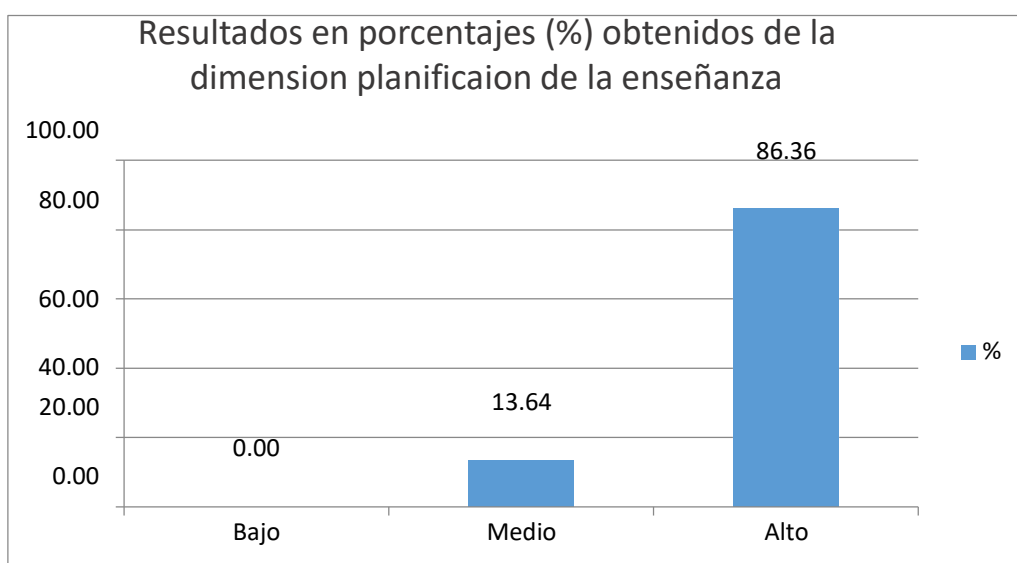


Figura N^o 06: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión planificación de la enseñanza de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 19 docentes representado por un 86.36% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión planificación de la enseñanza de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 3 docentes representado por un 13.64% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión planificación de la enseñanza de la variable desempeño docente de la institución educativa

En la categoría Bajo, no encontramos ningún docente que manifiestan una percepción baja de la Dimensión planificación de la enseñanza de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla N^o 09
DIMENSION ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

DESEMPEÑO	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	2	9.09
Alto	20	90.91
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

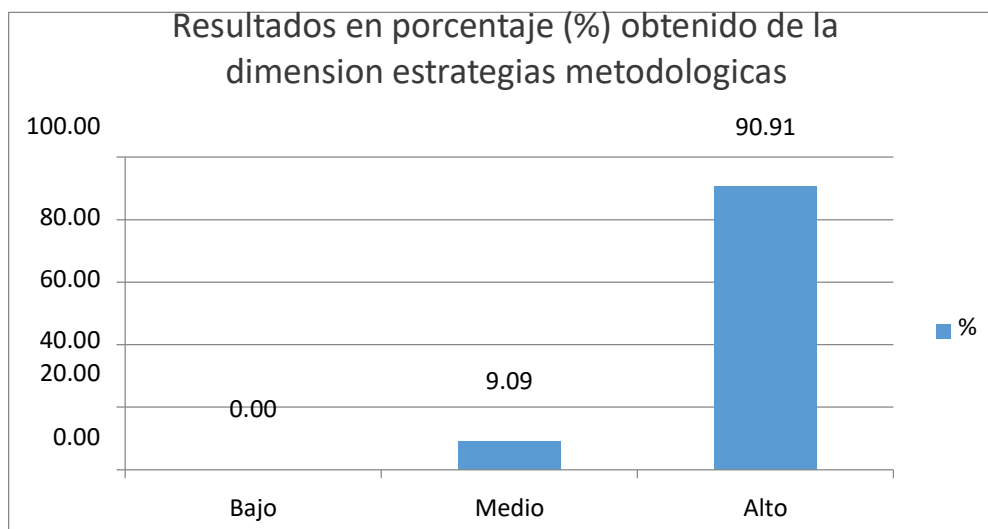


Figura N^a 07: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión estrategias metodológicas de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 20 docentes representado por un 90.91% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión estrategias metodológicas de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 2 docentes representado por un 9.09% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión estrategias metodológicas de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Bajo, no encontramos ningún docente que manifiestan una percepción baja de la Dimensión estrategias metodológicas de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla N^a 10
DIMENSION MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS

DESEMPEÑO	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	6	27.27
Alto	16	72.73
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

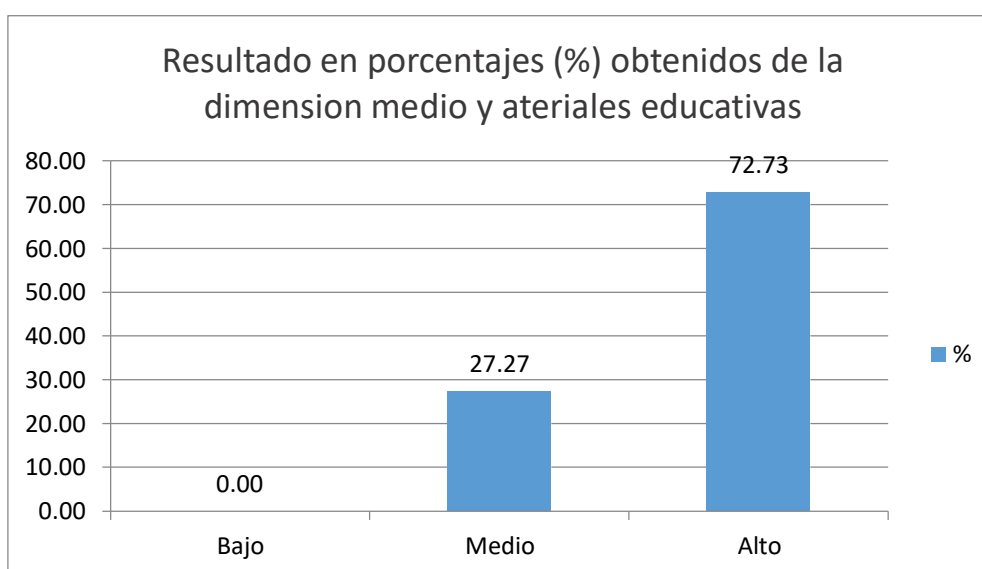


Figura N^a 08: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión medio y materiales educativos de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 16 docentes representado por un 72.73% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión medio y materiales educativos de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 6 docentes representado por un 27.27% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión

medio y materiales educativas de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Bajo, no encontramos ningún docente que manifiestan una percepción baja de la Dimensión medio y materiales educativas de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla Nª 11
DIMENSION SOLVENCIA PERSONAL

DESEMPEÑO	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	5	22.73
Alto	17	77.27
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

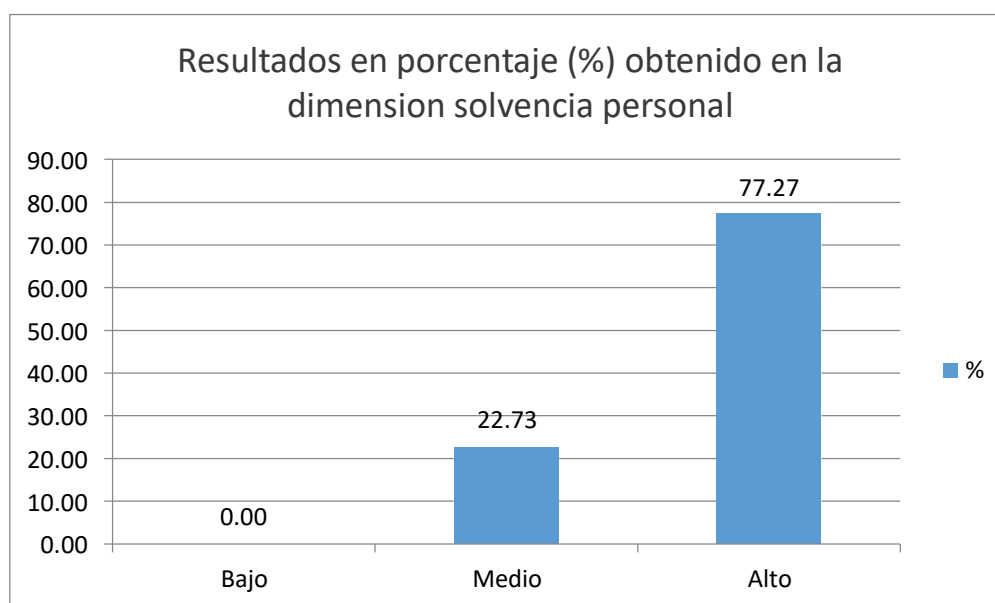


Figura Nª 09: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión solvencia personal de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 17 docentes representado por un 77.27% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión

solvencia personal de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 5 docentes representado por un 22.73% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión solvencia personal de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Bajo, no encontramos ningún docente que manifiestan una percepción baja de la Dimensión solvencia personal de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla N^a 12
DIMENSION ROLES DEL DOCENTE

DESEMPEÑO	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	4	18.18
Alto	18	81.82
Total	22	100.00

Fuente: Cuestionarios.

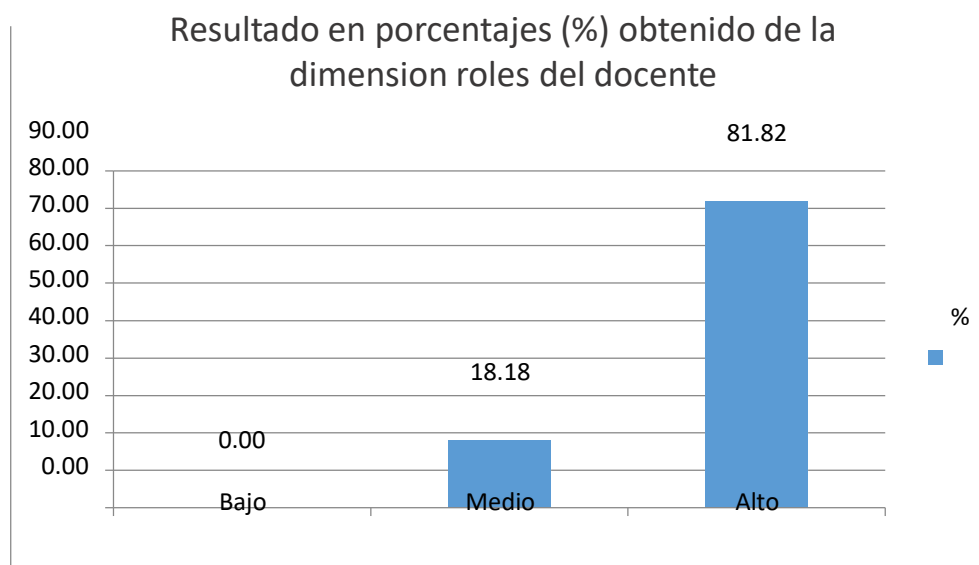


Figura N^a 010: De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión roles del docente de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 18 docentes representado por un 81.82% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la dimensión roles del docente de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos que 4 docentes representado por un 18.18% que manifiestan tener una percepción media de la Dimensión roles del docente de la variable desempeño docente de la institución educativa.

En la categoría Bajo, no encontramos ningún docente que manifiestan una percepción baja de la Dimensión roles del docente de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla N^a 13
**NIVEL DE LA VARIABLE DESEMPEÑO
PROFESIONAL**

DESEMPEÑO	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	2	9.09
Alto	20	90.91
Total	22	88.00

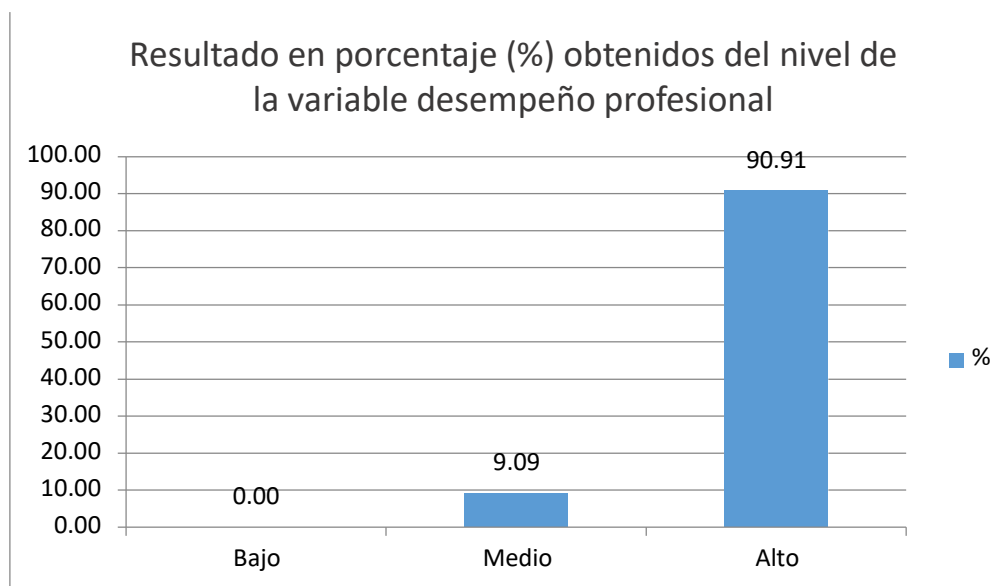
Fuente: Cuestionarios.

Tabla N^a 14

Estadísticas

media	205.863636
s	21.7721873
cv	10.5760238

Fuente: Cuestionarios.



Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de desempeño docente en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, encontramos a 20 docentes representado por un 90.91% que manifiestan tener una percepción de un alto nivel de la variable de desempeño docente en la institución educativa.

En la categoría Medio, encontramos 2 docentes representado por un 9.09% que manifiestan tener una percepción media de la variable desempeño docente en la institución educativa.

En la categoría Bajo, no encontramos docentes que manifiestan una percepción baja de la variable desempeño docente en la institución educativa.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido del personal directivo en el nivel de desempeño docente, es de 205.86 puntos, lo cual indica que es un calificativo alto según escala establecida.

La desviación estándares de 21.7 puntos, lo que indica que los datos se dispersan a distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el desempeño docente es común coeficiente de variabilidad de 10.5%.

Objetivo 03:

- Establecer la relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 Distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.

Estableciendo la relación puntaje a puntaje obtenemos lo siguiente:

Tabla N° 15

DOCENTES	HERRAMIENTAS	DESEMPEÑO
1	121	209
2	102	192
3	96	177
4	92	179
5	78	219
6	82	180
7	111	193
8	129	240
9	128	236
10	135	233
11	133	222
12	124	220
13	121	221
14	122	218
15	108	172
16	109	195
17	72	173
18	120	199
19	112	222
20	73	233
21	120	202
22	118	194

Fuente: Cuestionarios.

Puntuaciones obtenidas sobre nivel de instrumentos de gestión educativa y desempeño docente

Análisis e interpretación:

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a trabajadores y el cuestionario, presentados en la tabla N^o 15, se obtuvo el siguiente resultado:

=COEF.DE.CORREL (instrumentos de gestión educativa y desempeño docente) = 0.4770

Y Sig. (bilateral) = 0.025

Ambos valores nos indica que existe una moderada correlación, siendo ésta directa según la escala de Pearson y a la vez la relación existente es significativa (Sig. es menor que 0.05) entre las variables nivel de Instrumentos de gestión y desempeño docente, lo que corrobora la hipótesis de la investigación.

CAPITULO IV

IV. DISCUSION

Al inicio de la investigación, mediante la observación se detectó docentes con un regular nivel de conocimiento y participación de los instrumentos de gestión. Al aplicarse un cuestionario que midió el nivel de conocimiento y participación de dichos instrumentos de gestión educativa en la I.E de nuestro estudio se obtuvo como resultado un alto nivel. De esta manera solo se daría unas recomendaciones para que continúe o se logre mejorar este nivel de conocimiento y participación de los instrumentos de gestión educativa en I.E.I.P.Nº 10050-Reque, puesto que todavía existe un considerable porcentaje (alrededor del 25%), que todavía tiene una percepción regular respecto a esta variable.

Asimismo también los docentes del grupo evaluado suelen salir alto en los niveles de desempeño docente por razones que obedecen a factores a la variable anterior que es gestión educativa. Lo que fue demostrado o evidenciado al aplicar la correlación entre ambas variable. Estos factores contribuyen al docente a adoptar comportamientos que le hacen acreedor de un buen desempeño en su Institución Educativa.

Las teorías sobre la evaluación de gestión educativa son diversas pero la mayoría de éstas involucran las mismas variables o al menos parecidas; todas estas teorías sirven para comprender y evaluar el desempeño docente prevaleciente en la institución. Se hizo un recopilado de todas estas teorías, que son de varios autores, para comprenderlo qué es instrumentos de gestión educativa y desempeño docente para una mejora en la institución educativa.

CAPITULO V

V. CONCLUSIONES

- Al evaluar la variable Instrumentos de gestión y sus instrumentos proyecto educativo institucional, proyecto curricular institucional, plan anual de trabajo y reglamento interno, la mayoría (más del 50%) de los docentes tienen una percepción que los instrumentos de gestión se encuentran tanto en su diseño como en su aplicación en un nivel bueno, pero indicando además que existe un número considerable (alrededor del 25%) que tienen una percepción que los documentos de gestión se encuentran en un nivel regular.
- Al evaluar la variable desempeño docente y sus dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; la mayoría (más del 50%) de los docentes tienen una percepción que tanto las dimensiones como la variable en general se encuentran en un nivel bueno, pero todavía aún existe alrededor del 10% de los docentes que señalan una percepción regular en su desempeño docente.
- En los resultados de correlación del presente trabajo de Investigación esperamos demostrar que existe relación directa, moderada y significativa entre los Instrumentos de Gestión Educativa: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno y el nivel de Desempeño Docente en la I.E.I.P.Nº 10050 de Reque, Lo que implica que si se mantiene en un buen diseño y aplicación de los instrumentos de Gestión, se mejoran los desempeños docentes de los profesores de la I.E.

CAPITULO IV

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la dirección de la I.E. velar por el constante diseño y manejo de los Instrumentos de Gestión y al mismo tiempo mejorar el grado de comunicación al 100 % de los docentes tanto para la participación en la elaboración de los mismos, como de su adecuada aplicabilidad.
- Recomendar a la dirección de la UGEL Chiclayo, que capacite y supervise la participación del 100% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas de su jurisdicción tanto en la elaboración como en la aplicabilidad de los instrumentos de Gestión Educativa en pro de la mejora del desempeño docente y de la calidad educativa.

**REFERENCIAS
BIBLIOGRAFICAS**

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ezpeleta, J. (2004b). Problemas y teoría a propósito de la gestión pedagógica. En Ezpeleta, J. y Furlán, A. (comps.). La gestión pedagógica de la escuela (pp. 101-117). México: Unesco.
- Bernal, C. A. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades, ciencias sociales (segunda ed.). México: Pearson Educación.
- Coll, C. y. (2002). Enseñar y aprender en el contexto del aula. En J. P. C. Coll, Desarrollo psicológico y educación 2. Psicología de la educación escolar. (págs. 357-386). Madrid: Alianza.
- Marroquín, R. (2008). La supervisión educativa como proceso de gestión institucional participativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 06. Tesis para optar el grado académico de Maestro, mención Tecnología Educativa, Escuela de Post Grado de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- MINEDU. (2012). Marco del Buen desempeño docente R.M. 0547.MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima.
- Torres. (2007). La propuesta de gestión del Proyecto Educativo Institucional en la administración del centro educativo 3070 María de Los Ángeles del distrito de Puente Piedra. Tesis, Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Video de la Segunda Conferencia Magistral LIDERAZGO PEDAGOGICO, ofrecida por Kenneth Leith Wood: Las 4 sendas del liderazgo. (2014). Recuperado el <https://www.youtube.com/watch?v=EGn9sUfgXXE>
- Zorrilla Fierro, Margarita; Pérez Martínez, Guadalupe. (2006). Los Directores Escolares frente al Dilema de las Reformas Educativas en el Caso de México. Revista REICE el artículo REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 4, núm. 4e, 2006,

pp. 113-127 Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar Madrid, España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55140409.pdf>

-MINEDU (2016). CMPROMIDOS DE GESTION ESCOLAR Y PLAN ANUAL DE TRABAJO DE LA IEI 2017

-Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Y PRIMARIA N° 10050 DE REQUE PROVINCIA DE CHICLAYO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿En qué medida la aplicación de los Instrumentos de Gestión Educativa se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque?</p>	<p>Objetivo general. Determinar en qué medida la aplicación de los Instrumentos de Gestión Educativa se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque?</p> <p>Objetivos específicos. - Determinar en qué medida la aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque. -Determinar en qué medida la aplicación del Proyecto Curricular Institucional (PCI) se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque .</p>	<p>Existe relación significativa entre la aplicación de los Instrumentos de Gestión Educativa y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.</p> <p>↗ Existe relación significativa entre la aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque .</p> <p>↗ Existe relación significativa entre la aplicación del Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque .</p>	<p>El Tipo de Investigación es Descriptivo, por que busca recoger información de las variables de estudio, para describirlas en los términos deseados.(Hernández F y Baptista : 2006, pág. 326)</p> <p>EL DISEÑO DE INVESTIGACION es el Descriptivo correlacional.</p> <p style="text-align: center;">O1</p> <p style="text-align: center;">M r</p> <p style="text-align: right;">O2</p>

	<p>- Determinar en qué medida la aplicación del Plan Anual de Trabajo (PAT) se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.</p> <p>- En qué medida la aplicación del Reglamento Interno (RI) se relaciona con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.</p>	<p>↗ Existe relación significativa entre la aplicación del Plan Anual de Trabajo (PAT) y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque .</p> <p>↗ Existe relación significativa entre la aplicación del Reglamento Interno (RI) y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 10050 se encuentra ubicada en el distrito de Reque y provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.</p>	<p>Donde: M= Muestra</p> <p>O1 = Variable 1</p> <p>O2 = Variable 2</p> <p>r = Relación de las variables de estudio.</p> <p>La Población está conformada por 25 docentes de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 10050 de Reque.</p>
--	--	--	--

CUESTIONARIOS

ANEXO 02

ENCUESTA A DOCENTES SOBRE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

Estimado Maestro (a):

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del manejo de instrumentos de gestión por parte del docente. Por favor, responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el manejo de los instrumentos de gestión educativa; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES
4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)		1	2	3	4	5
1	He participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional a partir del análisis del funcionamiento de la I.E. desde los resultados en los compromisos de gestión escolar.					
2	Conozco sobre la información ingresada en el aplicativo del PEI para conocer el nivel de progreso de cada compromiso para identificar problemas asociados a las respuestas a las interrogantes planteadas en las plantillas.					
3	He participado de la evaluación del funcionamiento de la I.E. considerando los procesos: Dirección y liderazgo, Desarrollo pedagógico y convivencia escolar, Soporte al funcionamiento de la IE					
4	Conozco sobre el quehacer cotidiano de mi I.E. como parte del contexto social, cultural, ambiental y económico y su vinculación con la identificación de oportunidades y posibles aliados estratégicos para la I.E.					
5	Proporciono información sobre los resultados de aprendizaje y eficiencia interna de la I.E. para el llenado del cuadro diagnóstico situacional.					
6	Conozco los objetivos del PEI desde una gestión escolar centrada en los aprendizajes.					
7	Tengo claridad sobre los indicadores de eficiencia interna y el funcionamiento de la I.E.					
8	Conozco las características y particularidades de la IE que la hacen diferente a otras II.EE como parte de su identidad, los principios que rigen su accionar y la imagen hacia dónde quiere llegar.					

9	He participado de la elaboración de la visión compartida del PEI en concordancia con los principios de la educación que despierta el compromiso de la comunidad educativa.					
10	Considero que en la redacción y socialización del PEI se utiliza un lenguaje claro y sencillo para que todos en la I.E. puedan entenderlo y sea de fácil manejo					

PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONA (PCI)		1	2	3	4	5
11	Considero que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.					
12	Conozco los objetivos del Proyecto Curricular Institucional elaborados en respuesta a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes y oriente la realización de la programación curricular, así como la gestión de los aprendizajes en la IE.					
13	He participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.					
14	Realizo la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes, considerando la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica.					
15	Tengo claridad sobre las orientaciones metodológicas generales y comunes a toda la institución educativa.					
16	Conozco las orientaciones para la evaluación de los aprendizajes en mi institución educativa.					
17	Tengo en cuenta las orientaciones generales de tutoría en mi labor educativa.					

PLA ANUAL DE TRABAJO (PAT)		1	2	3	4	5
18	Participo en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.					
19	Tomo en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo					
20	Tomo en cuenta los Compromisos de Gestión Escolar en la formulación de metas y planificación de actividades del Plan Anual de Trabajo					
21	Incluyo las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otras, en las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.					
22	Participo en Jornadas de reflexión para el seguimiento y evaluación de las actividades establecidas en el PAT .					

REGLAMENTO INTERNO (RI)		1	2	3	4	5
23	Conozco la definición de convivencia escolar, su organización para la prevención de la violencia.					
24	Tengo en consideración desde el reglamento interno los estímulos y medidas correctivas					

25	Conozco los códigos de conducta para los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de nuestra I.E.					
26	Se ha tomado en cuenta los ejes de la convivencia: democracia, participación, inclusión e interculturalidad para la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia.					
27	Se tiene en consideración el RI los protocolos de atención y seguimiento de casos de violencia escolar.					

***Muchas gracias Maestro (a)
por su participación***

ANEXO 03

ENCUESTA A DOCENTES SOBRE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL

Estimado Maestro (a):

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del desempeño didáctico del docente. Por favor, responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el desempeño profesional del docente; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES
4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

PLANIFICACION DE LA ENSEÑANZA		1	2	3	4	5
1	Elaboro la programación curricular anual tomando en cuenta el PCI.					
2	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas las evidencias de aprendizaje					
3	Considero en el plan curricular, la articulación de los aprendizajes con las características de mis estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
4	Organizo secuencial y cronológicamente las unidades didácticas para desarrollar las competencias y capacidades previstas.					
5	Diseño la unidad didáctica a partir de Las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes, intereses y oportunidades de aprendizaje y el calendario comunal.					
6	Estructuro secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitirán el desarrollo de las competencias y capacidades previstas en la unidad.					
7	Elaboro actividades de aprendizaje que respeten y atiendan de manera diferenciada la diversidad de mis estudiantes.					
8	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los propósitos de aprendizaje					
9	Distribuyo adecuadamente el tiempo destinado a las sesiones de aprendizaje.					
10	Presento los diseños de sesión de aprendizaje a tiempo para su revisión.					
11	Elaboro con la debida anticipación los instrumentos de					

	evaluación de los aprendizajes previstos en mis documentos de planificación a partir de una matriz de evaluación					
ESTRATEGIAS METODOLOGICAS		1	2	3	4	5
12	Logro captar la atención de los estudiantes de manera permanente.					
13	Estimulo la participación activa de los estudiantes.					
14	Diversifico las estrategias didácticas de acuerdo a la naturaleza de la sesión de aprendizaje.					
15	Conozco el ritmo de trabajo en el aula, necesario para el Logro de los propósitos de aprendizaje.					
16	Promuevo que los estudiantes identifiquen las técnicas de estudio que se adecúen a su estilo personal de aprender					
17	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
18	Realizo trabajo permanente en equipo.					
19	Empleo de manera pertinente los recursos necesarios para contribuir al logro de los propósitos de aprendizaje.					
20	Utilizo diversos métodos y técnicas de evaluación, según los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
21	Comunico oportunamente los resultados de la evaluación					
22	Utilizo los resultados de la evaluación para aplicar Medidas pertinentes y oportunas.					
23	Retroalimentación oportunamente sobre las competencias y capacidades no logradas					

MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS		1	2	3	4	5
24	Diseño materiales educativos de acuerdo a la naturaleza de la sesión					
25	Aplico materiales que permiten la sistematización y organización de los contenidos.					
26	Empleo medios audiovisuales que favorecen la transmisión de la información					
27	Uso la televisión, videos, DVD o proyector multimedia como medio audiovisual.					
28	Uso otros medios audiovisuales como afiches, tiras cómicas, disfraces, viajes de campo, etc					
29	Utilizo las tecnologías de la información durante las sesiones de aprendizaje					
30	Utilizo software especializado					

SOLVENCIA PERSONAL		1	2	3	4	5
31	Propicio que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					

32	Introduzco cambios oportunos en la programación, con apertura y flexibilidad para adecuarme a situaciones imprevistas.					
33	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
34	Comprendo los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que enseño					
35	Resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del adolescente.					
36	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
37	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
38	Estimulo el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y los motivo a aprender					

ROLES EL DOCENTE		1	2	3	4	5
39	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de los aprendizajes					
40	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos					
41	Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre las estudiantes basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
42	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
43	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.					
44	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de mis estudiantes.					
45	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y las de la escuela.					
46	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes					
47	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					

48	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.					
----	--	--	--	--	--	--

***Muchas gracias Maestro (a)
por su participación***

ANEXO 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LAS ENCUESTAS QUE MIDEN: LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PRIMARIA N° 10050 DE REQUE, UGEL CHICLAYO.2018

N ^a	Dimensión	Indicador	Item	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	PEI	Identificación de la I.E.	1. He participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional a partir del análisis del funcionamiento de la I.E. desde los resultados en los compromisos de gestión escolar.							
			2. Conozco sobre la información ingresada en el aplicativo del PEI para conocer el nivel de progreso de cada compromiso para identificar problemas asociados a las respuestas a las interrogantes planteadas en las plantillas.							
			3. He participado de la evaluación del funcionamiento de la I.E. considerando los procesos: Dirección y liderazgo, Desarrollo pedagógico y convivencia escolar, Soporte al funcionamiento de la IE							
		Análisis situacional	4. Conozco sobre el quehacer cotidiano de mi I.E. como parte del contexto social, cultural, ambiental y económico y su vinculación con la identificación de oportunidades y posibles aliados estratégicos para la I.E.							
			5. Proporciono información sobre los resultados de aprendizaje y eficiencia interna de la I.E. para el llenado del cuadro diagnóstico situacional.							
			6. Conozco los objetivos del PEI desde una gestión escolar centrada en los aprendizajes.							
		Propuesta de Gestión Escolar.	7. Tengo claridad sobre los indicadores de eficiencia interna y el funcionamiento de la I.E.							
			8. Conozco las características y particularidades de la IE que la hacen diferente a otras II.EE como parte de su identidad, los principios que rigen su accionar y la imagen hacia dónde quiere llegar.							
			9. He participado de la elaboración de la visión compartida del PEI en concordancia con los principios de la educación que despierta el compromiso de la comunidad educativa.							

			10. Considero que en la redacción y socialización del PEI se utiliza un lenguaje claro y sencillo para que todos en la I.E. puedan entenderlo y sea de fácil manejo							
2	PCI	Diagnostico	11. Considero que los temas transversales seleccionados, responden a las necesidades, intereses y oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto.							
			12. Conozco los objetivos del Proyecto Curricular Institucional elaborados en respuesta a las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes y oriente la realización de la programación curricular, así como la gestión de los aprendizajes en la IE.							
		Propuesta Pedagógica	13. He participado en la actualización de los carteles de contenidos y valores de la institución educativa.							
		Programa Curricular diversificado	14. Realizo la diversificación del programa curricular del área y grado con el equipo de docentes, considerando la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica.							
			15. Tengo claridad sobre las orientaciones metodológicas generales y comunes a toda la institución educativa.							
			16. Conozco las orientaciones para la evaluación de los aprendizajes en mi institución educativa.							
			17. Tengo en cuenta las orientaciones generales de tutoría en mi labor educativa.							
3	PAT	Diagnostico	18. Participo en equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo.							
		Objetivos y metas CGE	19. Tomo en cuenta el PEI para elaborar el Plan Anual de Trabajo							
			20. Tomo en cuenta los Compromisos de Gestión Escolar en la formulación de metas y planificación de actividades del Plan Anual de Trabajo							
		Actividades	21. Incluyo las actividades derivadas de los proyectos de innovación y otras, en las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.							
		Seguimiento y Evaluación	22. Participo en Jornadas de reflexión para el seguimiento y evaluación de las actividades establecidas en el PAT .							
4	RI	Derechos	23. Conozco la definición de convivencia escolar, su organización para la prevención de la violencia.							
		Obligaciones	24. Tengo en consideración desde el reglamento interno los estímulos y medidas correctivas							

			25. Conozco los códigos de conducta para los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de nuestra I.E.									
		responsabilidad	26. Se ha tomado en cuenta los ejes de la convivencia: democracia, participación, inclusión e interculturalidad para la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia.									
			27. Se tiene en consideración el RI los protocolos de atención y seguimiento de casos de violencia escolar.									
N ^a	Dimensión	Indicador	Item	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1	Planificación de la enseñanza	Programación Curricular Anual	1. Elaboro la programación curricular anual tomando en cuenta el PCI. .									
			2. Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas las evidencias de aprendizaje									
			3. Considero en el plan curricular, la articulación de los aprendizajes con las características de mis estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.									
		Unidad didáctica	4. Organizo secuencial y cronológicamente las unidades didácticas para desarrollar las competencias y capacidades previstas.									
			5. Diseño la unidad didáctica a partir de Las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes, intereses y oportunidades de aprendizaje y el calendario comunal.									
		Sesiones de aprendizaje	6. Estructuro secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitirán el desarrollo de las competencias y capacidades previstas en la unidad.									
			7. Elaboro actividades de aprendizaje que respeten y atiendan de manera diferenciada la diversidad de mis estudiantes.									
			8. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los propósitos de aprendizaje									
			9. Distribuyo adecuadamente el tiempo destinado a las sesiones de aprendizaje.									
			10. Presento los diseños de sesión de aprendizaje a tiempo para su revisión.									
		Instrumento de evaluación	11. Elaboro con la debida anticipación los instrumentos de evaluación de los aprendizajes previstos en mis documentos de planificación a partir de una matriz de evaluación									

2	Estrategias metodológicas	Motivación	12. Logro captar la atención de los estudiantes de manera permanente.																		
			13. Estimulo la participación activa de los estudiantes.																		
		Técnicas de Enseñanza-aprendizaje	14. Diversifico las estrategias didácticas de acuerdo a la naturaleza de la sesión de aprendizaje.																		
			15. Conozco el ritmo de trabajo en el aula, necesario para el Logro de los propósitos de aprendizaje.																		
			16. Promuevo que los estudiantes identifiquen las técnicas de estudio que se adecúen a su estilo personal de aprender																		
		Recursos didácticos	17. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el aprendizaje atendiendo a la diversidad.																		
			18. Realizo trabajo permanente en equipo.																		
			19. Empleo de manera pertinente los recursos necesarios para contribuir al logro de los propósitos de aprendizaje.																		
		Evaluación de los aprendizajes	20. Utilizo diversos métodos y técnicas de evaluación, según los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.																		
			21. Comunico oportunamente los resultados de la evaluación																		
22. Utilizo los resultados de la evaluación para aplicar Medidas pertinentes y oportunas.																					
23. Retroalimentación oportunamente sobre las competencias y capacidades no logradas																					
3	Medios materiales educativos y	Materiales didácticos	24. Diseño materiales educativos de acuerdo a la naturaleza de la sesión																		
			25. Aplico materiales que permiten la sistematización y organización de los contenidos.																		
		Materiales Audiovisuales	26. Empleo medios audiovisuales que favorecen la transmisión de la información																		
			27. Uso la televisión, videos, DVD o proyector multimedia como medio audiovisual.																		
			28. Uso otros medios audiovisuales como afiches, tiras cómicas, disfraces, viajes de campo, etc																		
		TICs	29. Utilizo las tecnologías de la información durante las sesiones de aprendizaje																		
30. Utilizo software especializado																					

4	Solvencia profesional	Liderazgo académico	31. Propicio que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.								
			32. Introduzco cambios oportunos en la programación, con apertura y flexibilidad para adecuarme a situaciones imprevistas.								
			33. Constató que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.								
		Idoneidad académica	34. Comprendo los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que enseño								
			35. Resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del adolescente.								
			36. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.								
Manejo de referentes teóricos y metodológicos	37. Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.										
	38. Estimulo el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y los motivo a aprender										
5	Roles del docente	Mediador	39. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de los aprendizajes								
			40. Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos								
		Orientador	41. Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre las estudiantes basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.								
			42. Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.								
		Investigador	43. Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.								
			44. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de mis estudiantes.								

			45. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y las de la escuela.							
		Promotor social	46. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, reconociendo sus aportes en el aprendizaje de los estudiantes							
			47. Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.							
			48. Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de los avances y resultados.							

La validez del Instrumento se mide teniendo en cuenta:

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

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Juan Carlos Chero Zurita** asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis de los bachilleres: **Annie Jamelly Perales Cabrejos** y **Luisa Seclén Guerrero**, titulada: **Instrumentos de Gestión Educativa y desempeño docente en la I.E.I.P. N° 10050 - Reque**, constató que la misma tiene un índice de similitud del **24%**.

Verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

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

Chiclayo, 04 de agosto del 2018



Mg. Juan Carlos Chero Zurita

Docente asesor de Tesis

D.N.I. 16689094



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo LUISA SECLÉN GUERRERO, identificado con DNI N° 16419681, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " INSTRUMENTOS DE GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.I.P N° 10050 DE REQUE "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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




FIRMA

DNI: 16419681

FECHA: 12 de SETIEMBRE del 2018

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

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

Yo ANNIE JAMELLY PERALES CABREJOS, identificado con DNI N° 16713904, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " INSTRUMENTOS DE GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.I.P N° 10050 DE REQUE "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA .

DNI: 16713904

FECHA: 12 de SETIEMBRE del 2018

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