

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN HUANUCO
ESCUELA DE POST GRADO**



=====

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIONE EDUCATIVA I.
E. N° 31152 “LEONCIO ASTETE RODRÍGUEZ” DE LA OROYA -2014**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

ELVA ELIZABETH ZARATE MORALES

HUÁNUCO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. A mis hijos Jordy y Joselyn, quienes me alentaron para continuar cuando parecía que me iba a rendir, finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad. A mi familia fuente de apoyo constante e incondicional en toda mi vida y más aún en mis duros años de carrera profesional.

Este nuevo logro es en gran parte gracias a ustedes; he logrado concluir con éxito la maestría, que en un principio pareció tarea titánica e interminable.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio en la institución educativa de la Oroya, tuvo un enfoque cuantitativo. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva correccional causal que tiene el propósito de describir situaciones o eventos de causas y efectos. Las principales conclusiones fueron; Los Instrumentos utilizados en la presente investigación respecto al Proyecto Educativo Institucional y el Desempeño de los Docentes de la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya presenta validez y confiabilidad de acuerdo a los análisis estadísticos realizados. De acuerdo a los resultados hallados podemos concluir que la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya presenta un nivel regular o medio de Proyecto Educativo Institucional. De acuerdo a los resultados hallados en los Docentes de la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya respecto a su Desempeño podemos decir que esta es regular.

Palabras claves: proyecto Educativo Institucional Desempeño Laboral

SUMMARY

This research has the overall objective to determine the relationship between the two variables studied in the school of La Oroya, he had a quantitative approach. The type of correctional causal descriptive research aims to describe situations or events of causes and effects used. The main conclusions were; Instruments used in this research regarding the Institutional Education Project and Performance models Teachers EI No. 31152 'Leoncio Rodriguez Astete "La Oroya has validity and reliability according to statistical analyzes.

According to the results found, we can conclude that EI No. 31152 'Leoncio Rodriguez Astete "La Oroya has a regular level or through Institutional Educational Project. According to the results found in the Teachers EI No. 31152 'Leoncio Rodriguez Astete "La Oroya respect to its performance can say that this is regular

Key words: teaching performance, learning

INTRODUCCIÓN

A convivir se aprende, y se aprende en cada espacio en que se comparte la vida con otros. La institución educativa, como primer escenario en que se vinculan los estudiantes con la sociedad, se transforma en el modelo primario para el aprendizaje de la convivencia, la formación ciudadana y el ejercicio de valores de respeto, tolerancia, pluralismo, paz, comunidad y democracia.

Frente a ello, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se constituye en un instrumento central para la legitimación de la dimensión formativa, así como para programar sistemáticamente la formación.

El PEI es la “Carta de Navegación” del proceso educativo, establece una Visión, un lugar al que se quiere llegar, un “modo de ser institución” al cual se aspira. Los PEI llevan inherente la declaración de valores definidos como prioritarios. Establecer el norte fortalece una identidad de escuela y describe lo que constituirá el “bien común” por el cual se trabaja, todo esto muy relacionado con la participación del docente, presentamos en el trabajo la importancia de esta herramienta engarzada con el desempeño docente.

El contenido de la presente investigación comprende cinco capítulos: Planteamiento del problema, Marco teórico, Marco metodológico, Resultados y Discusión, conclusiones y recomendaciones:

La primera parte, comprende la descripción de la realidad problemática, se plantea el problema de investigación, los objetivos y las hipótesis de investigación.

En la segunda parte se realiza una revisión sistemática de los antecedentes de investigación así como de la literatura (teórica y empírica).

En la tercera parte se considera la metodología: Tipo y diseño de investigación, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recojo y tratamiento de datos

En la cuarta parte se considera la confiabilidad y validez de los instrumentos de recojo de datos, el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, se presentan los principales resultados que responden a las interrogantes de la investigación, que guardan correspondencia con cada uno de los objetivos que se plantea en la investigación. Los datos se organizan en tablas y figuras que son descritas pormenorizadamente y por último la prueba de hipótesis.

La quinta parte la discusión, conclusiones y recomendaciones: la discusión, se confrontan los hallazgos del investigador con los hallazgos consignados en los estudios anteriores. Se presentan las conclusiones más relevantes obtenidas en la investigación. Igualmente, las sugerencias o recomendaciones que se desprenden de las variables estudiadas.

CONTENIDOS

	Página.
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	x
 CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 	
1.1. Descripción del problema.	12
1.2. Formulación del problema.	13
1.2.1. Problema general.	13
1.2.2. Problemas específicos.	13
1.3. Objetivo general y objetivo específico.	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivo específico.	14
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.	14
1.4.1. Hipótesis General	14
1.4.2. Hipótesis Específica.	14
1.5. Variables	14
1.6. Justificación e importancia	15
1.7. Viabilidad	16
1.8. Limitaciones	17
 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 	
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Definiciones conceptuales	61
 CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO 	
3.1. Tipo de investigación	63
3.2. Diseño de Investigación	63

3.3. Población y muestra	64
3.4. Instrumento de recolección de datos	65
3.5. Confiabilidad y validez 1° variable	66
3.6. Confiabilidad y validez 2° variable	72

**CAPÍTULO IV
RESULTADOS.**

4.1. Presentación y análisis de resultados	76
4.2. Prueba de normalidad	82
4.3. Prueba de hipótesis General	87

**CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo	89
---	----

CONCLUSIONES	92
SUGERENCIAS	93
BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXOS	96

LISTA DE TABLAS

	Página.
Tabla 1 Criterio de confiabilidad	66
Tabla 2: Estadísticas de total de elemento	67
Tabla 3: KMO y prueba de Bartlett	69
Tabla 4: criterio de confiabilidad desempeño docente	70
Tabla 5: Estadísticas de total de elemento de desempeño docente	71
Tabla 6: KMO y prueba de Bartlett Capacidad Pedagógica	73
Tabla 7: KMO y prueba de Bartlett Relaciones Interpersonales	74
Tabla 8: KMO y prueba de Bartlett Sistema de Evaluación	75
Tabla 9: Distribución de frecuencia del nivel del Proyecto Educativo Institucional	76
Tabla 10: Capacidades Pedagógicas	77
Tabla 11: Relaciones Interpersonales	79
Tabla 12: Sistema de Evaluación	80
Tabla 13: Desempeño Docente	81
Tabla 14 Proyecto Educativo Institucional	82

Lista de figuras

Gráfica 01: Proyecto Educativo Institucional	76
Gráfica 02: Capacidad Pedagógica	78
Gráfica 03: Relaciones Interpersonales	79
Gráfica 04: Sistema de Evaluación	80
Gráfica 05: Desempeño Docente	81
Gráfica 06: Histograma de PEI	83
Gráfica 07: Histograma de desempeño docente	84

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Las acciones administrativas dentro de las instituciones educativas son actualmente la base de una buena gestión e influye de una manera directa en el accionar de los docentes es por ello que en una situación ideal de gestión educativa de calidad, ésta debe responder a un adecuado proyecto educativo institucional en las organizaciones, donde se formule paralelamente a los objetivos institucionales y que se convierta en la herramienta principal para alcanzarlos. Pero la realidad es otra, puesto que existe un planteamiento inadecuado de estrategias de gestión en las instituciones educativas de nuestro país la que obedece a factores como la falta de concientización, la poca capacitación en el tema, un posible desconocimiento de la legislación vigente del personal docente y directivo acerca de la importancia de la función planificadora y de su aporte hacia las demás funciones pedagógicas e institucionales, todo esto limita su perspectiva de trabajo y la tendencia a la obtención de resultados inmediatos.

En la I.E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya, la elaboración del proyecto educativo institucional es muy común porque administrativamente se exige su realización; sin embargo, su elaboración aun no responde a los requerimientos que la educación demanda.

Los docentes reconocen la importancia de este documento administrativo pero muchas veces no se cumple a cabalidad mermando su accionar y desempeño profesional

En la institución educativa a investigar existe un Proyecto educativo institucional y el incumplimiento de funciones es evidente. Ante los argumentos propuestos, formulamos el siguiente problema de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe en la Elaboración del PEI y el Desempeño Profesional Docente en la I. E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya en el año 2014?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de participación en la elaboración del PEI que presentan los docentes de la I.E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya?

¿Cómo es el desempeño profesional de los docentes en la I.E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya en el año 2014?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Elaboración del PEI y el desempeño Profesional Docente en la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de participación de los docentes en la elaboración del PEI en la I. E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya
- b. Identificar el desempeño profesional de los docentes en la I.E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya en el año 2014.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.

1.4.1. Hipótesis general

La Elaboración del PEI se relaciona directamente con el Desempeño Profesional Docente en la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya.

1.4.2. Hipótesis específicas

El nivel de Participación del PEI de los docentes de la I. E. “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya es poco efectiva

El desempeño profesional de los docentes en la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya en el año 2014 es bajo.

1.5. VARIABLES.

- a) Primera Variable: Desarrollo del PEI
- b) Segunda Variable: Desempeño Profesional Docente

Operacionalización De Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES
PEI	Herramienta que, a manera de marco de y para la actuación recoge la explicitación de principios y de acuerdos que servirán para tomar, guiar y orientar las decisiones que se tomen y las prácticas que las personas y los grupos desarrollan en la institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Participación • Identificación
Desempeño Profesional Docente	Es el cumplimiento de sus actividades y de su deber, regulado por la Constitución Política del Perú, Ley General de Educación, y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de los educandos.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad Pedagógica • Relaciones Interpersonales • Sistema de Evaluación

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

El presente trabajo de investigación es importante para que en la Institución Educativa N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya se preocupen en reivindicar el desempeño docente y que tenga una educación de calidad, con el pleno conocimiento del P.E.I. y no sea ajeno al conocimiento de la identidad y la realidad de su institución educativa, dirigiéndose con visión, misión, valores y con toda la moral profesional en el desarrollo de la metodología curricular a desarrollarse

en la institución educativa, siendo integrante de la planificación, organización, control y evaluación de la misma dentro de las instituciones educativas de La Oroya.

Conscientes acerca de la necesidad de lograr acuerdos en los establecimientos escolares, como en cualquier otra organización, se intenta reflexionar para clarificar las convicciones y sus alcances; se trata de acordar y fijar propósitos, intenciones y también formas particulares de organizar el trabajo. Como consecuencia de esa construcción reflexiva, se acuerdan principios o criterios comunes de carácter didáctico, organizativo y orientador.

El PEI, por consiguiente, constituye una herramienta que, a manera de marco de y para la actuación recoge la explicitación de principios y de acuerdos que servirán para tomar, guiar y orientar coherentemente las decisiones que se tomen y las prácticas que las personas y los grupos desarrollan en la institución educativa.

1.7. VIABILIDAD.

La presente investigación se consideró viable, ya que se contó con la disponibilidad ofrecida por el personal directivo que coordina el Centro de Educación Básica Alternativa dentro la Institución Educativa Leoncio Astete Rodríguez” para poder realizar la investigación.

De igual manera, se contó con la bibliografía actualizada relacionada con la Programación Neurolingüística, situación que posibilitó tener los fundamentos teóricos necesarios y suficientes que sirvieron de soporte teórico durante el desarrollo de la presente investigación.

1.8. LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones más resaltantes que se ha tenido para la ejecución del presente trabajo de investigación son las siguientes:

- Los recursos financieros serán aportados por el autor, esta es una gran limitación, establecida por la realidad económica, dado que el ejecutar esta investigación amerita un proceso complejo de acciones que emanan egresos relativamente altos.
- Otra limitación que se tiene es la falta de asesoramiento permanente, dada nuestra condición de alumnos itinerantes.
- La escasa bibliografía de consulta que se tiene sobre todo en provincias al no contar con bibliotecas especializadas.
- Asimismo, se considera que las limitaciones que se pueden identificar son la posible falta de veracidad en que puedan incurrir los encuestados en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A continuación, presentamos algunos trabajos de investigación que tienen cierta relación con la investigación realizada:

A nivel internacional se presenta como investigación de tipo cualitativa la realizada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) de México (2006), menciona apuntes muy importantes, en base a información de los agentes educativos que conformaban la muestra. Entre ellos, citamos: desarrollar una planeación contribuye a que las escuelas tomen el control sobre su destino y no solamente reaccionen ante las demandas de las comunidades a las que atienden. Para acercarse a ello se requiere, que los actores educativos desarrollen un pensamiento estratégico, definido como un cambio de perspectiva donde el colectivo se percibe como una organización con una visión común y donde los esfuerzos conjuntos redunden en el beneficio de todos.

En este sentido, la planeación escolar estratégica es proactiva, participativa y orientada a impactar a la sociedad donde se inserta la escuela, se convierte así en una filosofía y herramienta de trabajo que el director y los docentes puedan utilizar para transformar la gestión escolar. Finalmente, la SEP (Secretaría de Educación Pública de México, 2006) considera una serie de dimensiones que componen el accionar educativo y que deben ser componentes fundamentales de toda

planeación estratégica, entre ellas: Dimensión pedagógica curricular Dimensión organizativa Dimensión administrativa Dimensión de participación social comunitaria.

Asimismo, se menciona a González (1993), quien analiza los estilos de liderazgo del director y su acción de planificación estratégica en la educación básica y su influencia en la participación de los docentes. El estudio descriptivo se realizó en el distrito escolar N° 2 del Estado de Aragua, de la cual se extrajo una muestra que construyó el 25% de los docentes que conformaron la población en estudio. Para la recolección de los datos sobre las variables en estudio, se utilizó un cuestionario estructurado tipo escala de likert dirigido respectivamente a los docentes seleccionados al azar. El tratamiento de los resultados comprendió un análisis descriptivo de los datos, concluyendo que un buen director, líder y planificador, permite una mayor participación activa de los docentes.

Finalmente, Licona (2003), refiere que para poder cumplir su misión, visión y objetivos las personas que encabezan la Universidad de Colima, han implementado una serie de programas que buscan que la institución sea más eficiente en las actividades que realiza cada día. Es así, que han implementado para los años 2001-2006, un Programa Institucional de Fortalecimiento Integral (PIFI) para dar respuesta al gobierno federal, que en su Plan Nacional de Educación 2001-2006 establece dentro de sus objetivos estratégicos la Educación Superior de buena calidad, así como el de “fortalecer a las instituciones públicas de educación superior para que respondan con oportunidad, y niveles crecientes de calidad a las demandas de desarrollo nacional”. (Gaceta Universidad de Colima, 2002: 29).

ANTECEDENTES NACIONALES

VARIABLES PSICOLOGICAS IMPLICADAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, presentado por Manuel TORRES V, Manuel, y LAJO, Rosario en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú 2008.

Resumen

El propósito del presente estudio es analizar las relaciones causales que pueden existir entre algunas variables psicológicas (Personalidad Tipo A, Afrontamiento al Estrés si Síndrome de Burnout) y el desempeño laboral de los docentes universitarios de cinco facultades de medicina de Lima Metropolitana. Los instrumentos que se utilizaron fueron el inventario de auto-reporte de conducta de tipo A de Blumenthal, COPE, el inventario de Burnout de Malasch y la Prueba de desempeño laboral docente elaborada por Manuel Fernández Arata. Todos estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos para determinar su validez y confiabilidad.

La muestra estuvo constituida por 150 médicos docentes a quienes se les aplicó los cuestionarios, los resultados indican que la prueba de Tipo A, el Afrontamiento al Estrés y el Síndrome de Burnout influye sobre su desempeño laboral, por lo que existe la necesidad de que las universidades desarrollen programas específicos que permitan a los docentes manejar de manera eficiente sus emociones.

En la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” un trabajo investigación el proyecto educativo institucional y el aprendizaje innovador en la formación docente de la facultad de ciencias de la educación y comunicación social, presentado por:

Armas Peña, Zúñiga Peña F, y Jaco Yalico H. En lo cual llegó a las siguientes conclusiones:

- La aplicación de la planificación estratégica denominado Proyecto Desarrollo Institucional Favorece el aprendizaje innovador, básicamente en lo que se refiere a los rasgos ANTICIPACION Y PARTICIPACION, Frente a la planificación tradicional lineal que acentúa el aprendizaje conservador o mantenimiento.
- La modalidad de la innovación educativa que practican los docentes responsables de desarrollar los Proyectos Educativos Institucionales es de reforzamiento (oscilan de 60 a 80 %) dejando de lado la reestructuración (oscilan de 2 A 0%)
- El nivel de anticipación oscila de escasa a significativa (65 a 5%) en las etapas: proyectiva, ejecutiva, de propuesta y de visión estratégica de los diagnósticos educativos institucionales (etapa inicial de los Proyectos Educativos Institucionales). Lo mismo ocurre con el nivel de participación (oscilan de 68% a 85%). Dichos fenómenos educativos favorecen el aprendizaje innovador de los estudiantes en su formación como profesionales de la educación.

INFLUENCIA DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONALE FRENTE A LA LABOR DE LOS DOCENTES DE LA E.P.M. N° 34052 “JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO –YANACANCHA, presentado para optar el título profesional de licenciados en educación primaria, por LORENZO AQUINO, Elva; PONCE MELGAREJO, James; ROQUE VENEGAS, Risso;: el año 2005, arribaron a las siguientes conclusiones:

- El PEI evalúa, ejecuta, fomenta en mejorar la calidad educativa que la región, el país, requiere.
- Los docentes del aula de la E.P.M. N° 34052 “José Antonio Encinas Franco” conocen el desarrollo de su Institución educativa a través del PEI.
- La unidad de gestión pedagógica de la región está obligado a generar su propio PEI a corto, mediano, largo plazo
- El trabajo de investigación sobre el PEI es relevante, interesante desde el punto de vista en gestión académica y administrativa
- El PEI permite a los docentes (de aula) tomar en reflexión consciente desde la toma de decisiones
- El PEI compromete en su desarrollo a toda la institución educativa tanto en el aspecto pedagógico como administrativo con programaciones que emana en Ministerio de Educación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 GENERALIDADES SOBRE EL PEI

Desde hace mucho tiempo las metodologías de los proyectos tienen una aplicación vista y en constante crecimiento, incluso en el campo educativo. Sin embargo, dada la diversidad con la que éstos se vienen aplicando en este sector, es que se hace necesario sistematizarlos y adecuarlos a los requerimientos de los agentes educativos.

Éste es el propósito del trabajo, ver el P.E.I. y como mejora el desempeño docente, para lo cual partiremos tratando en primer lugar sobre el Proyecto Educativo Educativo.

2.2.1.1 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Algunos autores lo denominan “Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI). Como es vidente, esta dominación puede ser usada indistintamente para cualquier institución: una cooperativa, una empresa, una fábrica, un club cultural o un asentamiento humano, etc.

Nosotros preferimos la dominación de:

“Proyecto Educativo Institucional (PEI). ‘Proyecto’ porque es la previsión y planificación del futuro.’ Educativo’ porque nos pone directamente frente a la tarea de la formación integral del ser humano.

‘Institucional’ porque abarca a la Institución Educativa en su conjunto y en su totalidad. Compromete en su desarrollo a toda la institución, diferenciándola a los proyectos estratégicos de mejoramiento, o de los proyectos curriculares de aula que son mucho más específicos.

Existen muchos autores y una cantidad cada vez más mayor de publicaciones referidas al tema, que definen o conceptualizan lo que es el PEI. Entre ellos señalaremos algunos:

—“Es un plan de desarrollo administrativo y pedagógico del establecimiento educativo”. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia-Bogotá, marzo de 1995)

—“El Proyecto del Plantel, es la expresión política (fines y objetivos de la educación y del colegio) y contiene las programaciones de las acciones mediante la responsabilización de los sujetos” (el Proyecto del Plantel- Publicaciones CINTER-PLAN, Caracas, Venezuela-1993)

—“El Proyecto de Desarrollo Institucional es un instrumento que ayuda a conducir al centro educativo de la manera más apropiada para responder al reto planteado por los continuos cambios del futuro”. (Ministerio de Educación del Perú-Manual del director del Centro Educativo-lima-diciembre 1996)

—“...el Proyecto es el criterio orientador que permite juzgar la pertinencia de todas las medidas y políticas educativas del Centro”

—(Consortio de Centros Educativos Católicos del Perú-Lineamientos y Propuestas para el Proyecto Educativo Católico-Urna-Setiembre-1996.

—“Es un conjunto de definiciones que es una persona o un grupo establecen para efectuar cambios que se desea ocurran realidad” (Severo Cuba y Otros. El Proyecto Educativo en la Escuela- TAREA- urna –noviembre 1994, enero 1995).

El proyecto educativo institucional según el Ministerio de Educación:

Es un instrumento de gestión de mediano plazo que se enmarca dentro de los proyectos educativos nacionales, regionales, y locales, orienta una gestión autónoma, participativa y transformadora de la institución educativa o programa. Integra dimensiones pedagógicas, institucional, administrativa y de vinculación al entorno, articula y valora la participación de la comunidad educativa, en función de sus fines y objetivos de la institución.

Manuel Iguñiz y Claudia Dueñas (1998;89) nos manifiesta:

El Proyecto Educativo Institucional cobra sentido como práctica de gestión participativa que genera los espacios necesarios para pensar la escuela colectivamente.

Cesar Delegado Herencia (2001; 112) afirma:

El PEI es un instrumento de gestión fundamental, que define e implica todas las actuaciones de los actores educativos, agentes sociales, instituciones educativas, instituciones educativas de la RED. Es un conjunto de definiciones por lo cual se halla un nuevo sentido a la gestión de la institución. Ayuda a la comunidad docente a innovar los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos. Ayuda a conducir al centro para responder a cualquier cambio.

Es otra innovación de gestión educativa que viene aplicándose desde hace pocos años con relativo éxito, pese que en otros países ya tiene una larga data.

Al respecto debemos indicar que lo deseable y racional sería que éste se derive del proyecto educativo nacional, regional, pero al no existir no probablemente se logre en cercano tiempo no podemos dejar de

Esbozar tanto sus lineamientos teóricos como los metodológicos; con cuya internalización, por parte de los agentes de la comunidad educativa, se puede arribar, con cierto éxito, al ansiado desarrollo educativo de calidad en los centros educativos que lo impliquen.

Como todo proceso implica una serie de decisiones y acciones que conllevan a cambios globales cuantitativos y cualitativos, dentro de un contexto, modelo, enfoque o teoría que explicita o sustente las formas de ascenso permanente en

los distintos órdenes, principalmente en el educativo, como es el caso que aquí nos interesa y nos preocupa. Es un fin o un propósito, porque con dicho proceso se persigue la realización integral de las personas, las instituciones y la propia sociedad, hacia el logro de estándares de vida juntos y superiores, compatibles con la naturaleza humana.

¿Qué es y qué no es el PEI?

<ul style="list-style-type: none"> -Un documento técnico para ser ejecutado, resultado de la participación de la comunidad educativa. -Un cuerpo doctrinario permanente pero siempre en función de los cambios sociales y pedagógicos para evitar la rutina. -Un propósito de mejoramiento constante que si acepta cambios e innovaciones pertinente -Un compromiso con el desarrollo educativo y una forma de mejorar la calidad educativa de cada centro. -Un conjunto de objetivos surgidos de la propia comunidad educativa, que expresa los valores preexistentes en el entorno y que orientan la formación de los educandos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un documento elaborado sólo por “expertos” o por los directivos del C.E., con fines de presentación formal. - Un documento invariable, porque aún si él, el colegio siempre a funcionados. - Un material inamovible por ser infalible que no acepta modificaciones. - Una obligación burocrática del momento, para estar a tono y no quedarnos relegado. - Un plagio o extracto de objetivos de textos u otros materiales especializados y adaptados al colegio.
---	--

Entonces el Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de reflexión y la consecuente plasmación (o enunciación) que realiza una comunidad educativa. Su finalidad es explicar la intencionalidad pedagógica, la concepción de la relación entre

los individuos (educando y educador) y la sociedad y el modo de comunicación en el que se sustenta la misma.

2.2.1.2 COMPARACION ENTRE EL PEI Y EL PE

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	PLAN ESTRATEGICO
<ul style="list-style-type: none"> - Es conceptual – teórico-doctrinario. - Se basa en enfoques pedagógicos. - Busca la competitividad interna. - Orienta a mejorar la calidad. - No requiere mayores egresos. - Para centros educativos pequeños y en zonas rurales se establecen mediante redes educativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Es concreto- pragmático. - Es integral, tiene varios ejes - Se basa en estrategias competitivas - Busca superar a los competidores - Busca el desarrollo institucional - Implica costos adicionales necesarios - Aplicables a entidades grandes sobre todo las de carácter privado.

2.2.1.3 CARACTERITICAS DEL PEI

Es necesario dejar establecido con claridad meridiana que el PEI es ÚNICO. No puede haber o existir dos proyectos iguales, en tanto no existen dos u instituciones educativas iguales. Los modelos o esquemas solo sirven de guía y de referencia; por lo tanto, no deben ser copiados. Cada jardín, escuela, colegio, instituto de educación superior (IES), o universidad está en la obligación de construir su propio Proyecto Educativo, según las condiciones concretas del medio en que se desarrollan.

En tal sentido señalamos algunas características comunes:

Un PEI integral y propio:

–Promueve la investigación-acción o la investigación participativa, generando procesos importantes de reflexión en las personas involucradas en torno a la realidad en que actúan.

–Permite la comunicación multidireccional, en la medida en que no es una sola persona la que está comprometida en el Proyecto, sino que son varias o muchas. El PEI abre espacios muy importantes de diálogo, para compartir inquietudes y alegrías por logros alcanzados en el actuar educacional. El docente, alumno, padre o poblador, pasas de ser un simple actor y se convierte en AUTOR de su propio desarrollo.

–Debe de ser factible de realizar. Esto significa que a la hora de fijar objetivos y metas debemos procurar ser los más realistas posibles. De nada servirá redactar objetivos que jamás podremos lograr. Todo esto tiene que ver con una auto evaluación que nos hará ver nuestra realidad y de nuestras posibilidades. Debemos actuar como se dice, con “buen sentido” o “sentido común”.

–Propicia la descentralización. Esta es una aspiración muy sentida por el magisterio nacional. Sin embargo, poco se ha hecho por dar pasos reales en tal dirección. Ahora, aunque limitadamente, los PEIs nos brindan la oportunidad de avanzar en ese rumbo.

–Disponer de un 30% de la programación curricular para adecuarla a nuestra realidad es un punto a favor. La relativa autonomía de los directores, si es bien utilizada, es otro logro. Ambos deben servir como bases para, desde allí, proyectarse a generar mayores espacios.

–Incentiva la democratización. La toma de decisiones en un aspecto clave de la gestión educativa. Entonces de la manera como se realice, dependerá que la institución sea autoritaria o democrática.

El PEI se convierte en un instrumento de valor estratégico en el centro educativo. Las decisiones más importantes no son tomadas por una sola persona (el director), sino con la participación de los demás estamentos: alumnos, profesores, padres de familia y comunidad.

Estos, entonces, asumen también responsabilidades en la ejecución de las decisiones. Se involucran contribuyendo de tal modo a DINAMIZAR EL AVANCE de la institución. Las relaciones de poder cambian; el “Modelo Democrático de Gestión Educativa” se hace posible.

2.2.1.4 PRINCIPIOS QUE SE SUSTENTA EL PEI

Acción comunitaria. - Una preocupación permanente ha sido la de construir una verdadera comunidad educativa, es decir, dotar de un sentido de fraternidad, solidaridad, y equidad a las relaciones que se dan entre los estamentos e integrantes de la entidad y sobre todo comulgar ideales comunes. El sentido de comunidad no sólo es condición para la formulación del PEI, es el sustento mismo de la educación.

Acción participativa. - La participación, “tomar parte de o en “, no solo es un derecho sino también una obligación y una necesidad, máximo si la concepción y elaboración de un PEI es una tarea ordenada y compleja que requiere del aporte creativo, crítico, entusiasta e innovador básicamente de todos los integrantes de la institución educativa. Solo en la medida en que

haya una efectiva participación se llegará a decisiones consensuales que son las más firmes y seguras de ejecución, y se posibilitará el crecimiento de todos, más allá de la simple información y consulta, que son niveles elementales de participación.

Dependiendo de las características de los integrantes de la comunidad educativa se pueden establecer tres niveles de participación:

1º Informativo: Para buscar y ofrecer información.

2º Consultivo: Para medir opinión y sugerencias.

3º Decisivo: Para participar en una toma de decisiones.

Acción planificada. - La planificación institucional constituye una herramienta básica imprescindible para la dinámica de cualquier entidad.

El éxito institucional depende no solo de la claridad de su misión, idearlo o marco doctrinal, sino también de un buen diagnóstico de su realidad y de la capacidad para precisar objetivos y metas que se deseen alcanzar, en el tiempo previsto y con los recursos existentes.

Debemos tener en cuenta también que uno de los factores del deterioro de la calidad educativa es el deslustre de la planificación educativa en todas sus instancias.

2.2.1.5 PROPOSITOS DEL PEI

- Constituye el marco doctrinario, ideario, la filosofía o lo que otros llaman del carácter propio; es decir, el tipo de educación que se requiere impartir en el centro educativo.

- Establece los valores esenciales asumidos como paradigmas del tipo de educación adoptada.
- Perfila el tipo de alumnos, los principios e indicadores que se deben orientar en la acción educativa
- Canaliza las aspiraciones y el interés e inquietudes luego de un serio, profundo y prolongado proceso de reflexión de los miembros de la comunidad educativa
- Unifica criterios de acción con vista a una mayor coherencia funcional de toda la entidad
- Configura gradualmente la entidad y personalidad propias del centro educativo
- Constituye un referente de la tarea educativa y es susceptible de modificación gradual y progresiva.

2.2.1.6 APLICABILIDAD DEL PEI

La aplicabilidad del PEI., depende básicamente de dos variantes significativas, la factibilidad y la pertinencia. En los cuadros siguientes esquematizamos estos requisitos:

FACTIBILIDAD	Organizativa	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntad, es decir quiere hacerlo realmente. - Motivación, tener la disposición para hacerlo. - Información suficiente y comunicación total. - Compromiso, para emprender la acción - Practica de trabajo en equipo - Mucha iniciativa y responsabilidad
---------------------	---------------------	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Mente positiva, pensar en situaciones posibles. - Predisposición para a la reflexión y la acción - Compartir el tiempo disponible para su ejecución.
	Financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Formular proyectos que no incurran en gastos - Proyectos que no sean demasiados costosos. - Proyectos que no sean numerosos. - Posibilidad de proyectos terminales y repetitivos. <p>FUENTES: Acudir a las ONG y otros organismos internacionales que se relacionen con el proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer intercambio y convenios, sobre todo con la comunidad. - Buscar la participación de otros centros educativos.

Sin embargo, frente a los requisitos señalados se presenta una serie de obstáculos, que son indispensables resolver a través de algunas estrategias, entre otras

Obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> - No hay aceptación de los directivos. - No hay compromiso de los docentes - No hay participación de la comunidad. - Se encarga a un pequeño grupo (staff). - La insuficiente información disponible.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Rol del Director (gerente/líder) - Sensibilización y capacitación de profesores - Compatibilización con actividades pedagógicas (programación)

2.2.1.7 VENTAJAS DEL PEI

- Precisa la entidad del centro educativo.
- Da coherencia a la acción de los miembros de la comunidad educativa, en función de una doctrina común.
- Facilita la identificación del personal con la institución.
- Fija los objetivos institucionales a lograr.
- Permite la planificación de actividades a largo plazo.
- Orienta la toma de decisiones.
- Sirve como punto de referencia para la selección de nuevos miembros de la comunidad educativa.
- Permite establecer medidas correctivas en las actividades individuales y grupales.
- Actualizar la finalidad de la institución educativa.
- Condiciona la eficiencia en la gestión institucional.

2.2.1.8 IMPORTANCIA DEL PEI

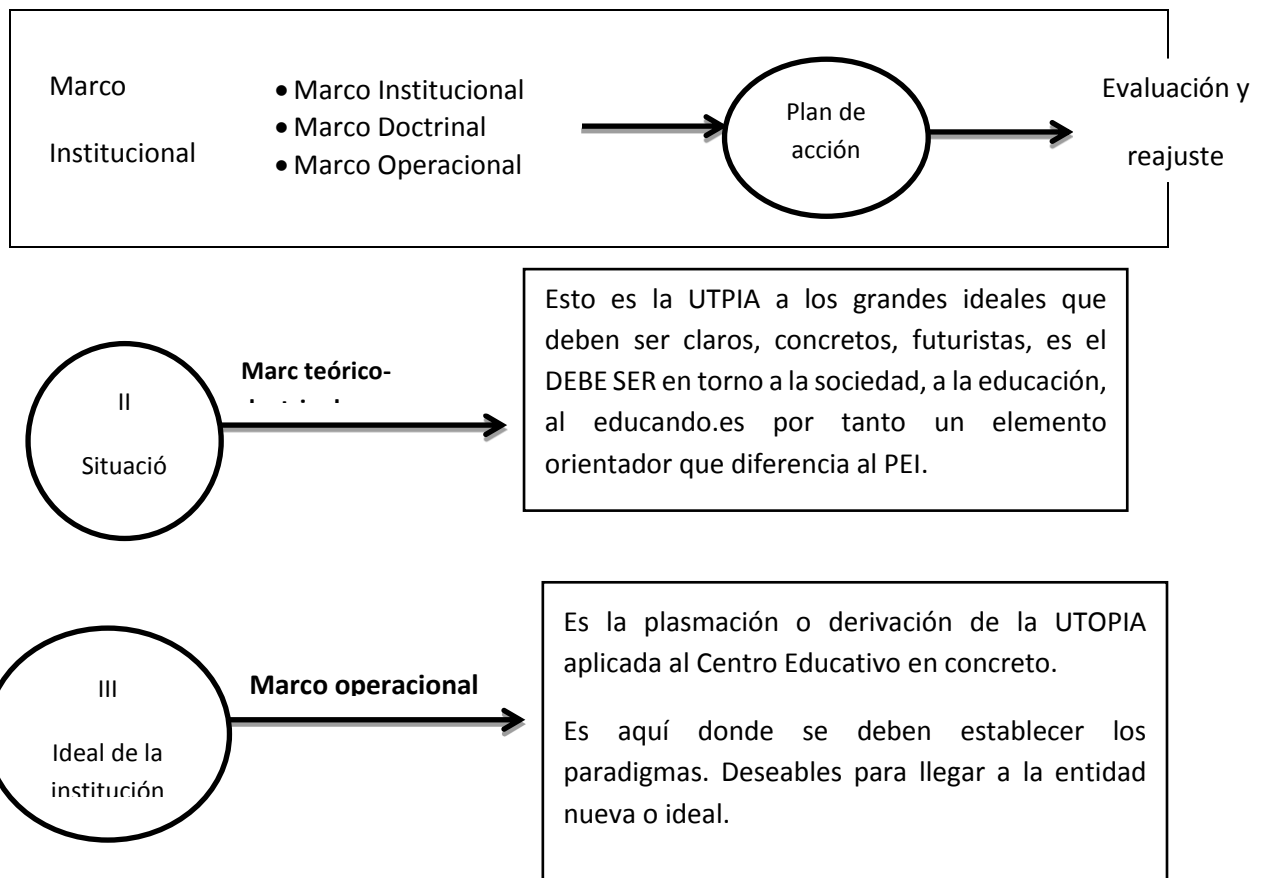
El PEI es útil, porque a través de él se mejora la CALIDAD de la educación en la Institución educativa. Involucra en ello a toda la comunidad: alumnos, profesores, padres de familia y población.

- Nos permite, entre, otros aspectos, diseñar el ideario del plantel. Facilita construir, ejecutar y evaluar la propuesta de gestión pedagógica y la propuesta de gestión administrativa.
- Posibilita obtener respuestas concretas a las demandas más sentidas de la población.

- Apoya en el desarrollo de los procesos democráticos de participación y en la observación del impacto social que la institución educativa genera.
- Nos ayuda, además, a resolver planificada mente problemas que se detectan y que se priorizan en la institución educativa, apoyándose en nuestras fortalezas.

2.2.1.9 ELEMENTOS DEL PEI

La elaboración del PEI, según los lineamientos teóricos expuestos en páginas anteriores, implica un proceso de reflexión y elaboración comunitaria participativa sobre los aspectos que se indican a continuación, que en conjunto dan forma al proyecto educativo.



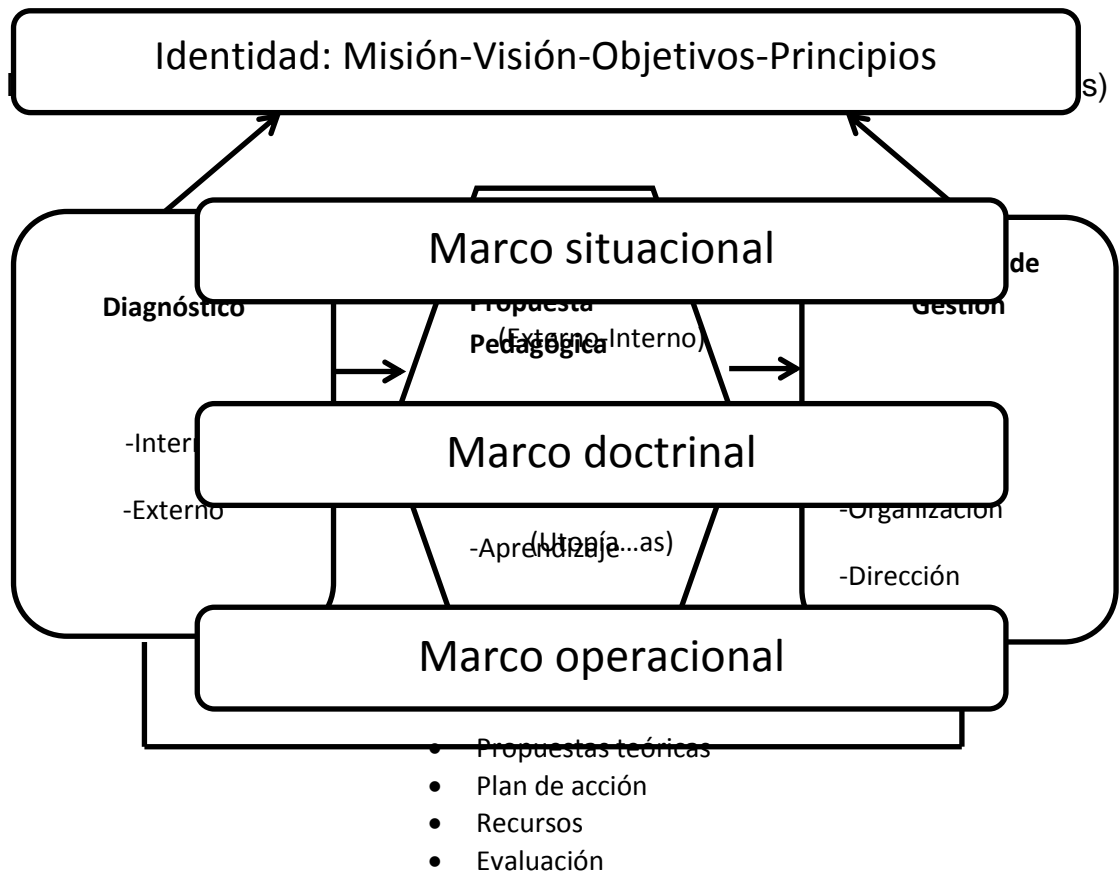
Para dar operatividad al ideal institucional es importante tener en cuenta y formular los pasos siguientes en todo proceso planificador:

- El diagnóstico de la realidad institucional; contrastar el “ser” de la institución educativa para proyectar el “debe ser”, tal como se señala en los puntos anteriores.
- Las prioridades derivadas de la gama de problemas y necesidades relevadas en el diagnóstico.
- Los objetivos específicos de la institución educativa formulados a partir de las prioridades y urgencias.

El plan de acción para el caso del PEI se concreta en una serie de proyectos, coherentes, realistas, que ayudan a conseguir los grandes objetivos del centro educativo. Estos proyectos pueden ser generales si abarcan a todos los departamentos o unidades de la escuela, o parciales si el objetivo al cual se orienta tiene que en un departamento específico del mismo (ejemplo: Departamento de Matemática, Deportes, etc.)

Esquema del PEI.

Modelo 1 (propuesto por el Ministerio de Educación)



Pautas para desarrollar modelo 2.

Identificación de la Institución educativa

I.- Marco Situacional

1.- Contexto Externos:

- Situación demográfica
- Avance tecnológico
- Deterioro ecológico
- Crisis de valores
- Neoliberalismo

- Globalización
- Condiciones socioeconómicas y culturales (pobreza, desempleo, informalidad, violencia, drogas, etc.)
- Otros

1.- Ámbito interno (institucional):

- Gestión administrativa
 - Planeamiento-Organización-Dirección-Control.
 - Clima institucional- recursos institucionales.
 - Relaciones con la comunidad
 - Otros.
- Gestión académica:
 - Pertinencia curricular
 - Procesos de aprendizaje
 - Niveles de rendimiento
 - Desempeño docente
 - Eficiencia interna

II.- Marco Doctrinal (Utopías)

- Concepciones de la sociedad
- Concepciones del hombre
- Concepciones de la educación
- Concepciones del educando
- Concepciones del currículo

II.- Marco Operacional

1.- Propuestas teóricas:

- Ideario de la Institución Educativa
- Perfil del alumno: Conocimientos, habilidades, actitudes, valores
- Perfil del docente: Personal, profesional, institucional

Propuestas pedagógicas:

- Estructura curricular
- Enfoque pedagógico
- Énfasis metodológicos, etc.
- Otros.

2.- Propuesta de gestión:

- Proyecto de organización (nuevos modelos)
- Proyecto de Desarrollo físico (equipamiento)
- Proyecto de desarrollo administrativo
- Proyecto de servicios estudiantiles(bienestar)
- Proyecto de relaciones con los padres (actividades)
- Proyecto con la comunidad(actividades)
- Clima y cultura organizacional.
- Otros.

3.- Recursos:

a. Humanos:

Se debe determinar el posible nuevo personal requerido para llevar adelante el proyecto, dependiendo de las expectativas, orientaciones o propuestas establecidas en el mismo.

b. Financieros:

Estimar aproximadamente los posibles costos que se deriven de las innovaciones del proyecto, así como las nuevas formas de financiamiento para garantizar su ejecución en el tiempo.

4.- Evaluación:

- Del proyecto en sí
- De la ejecución del proyecto

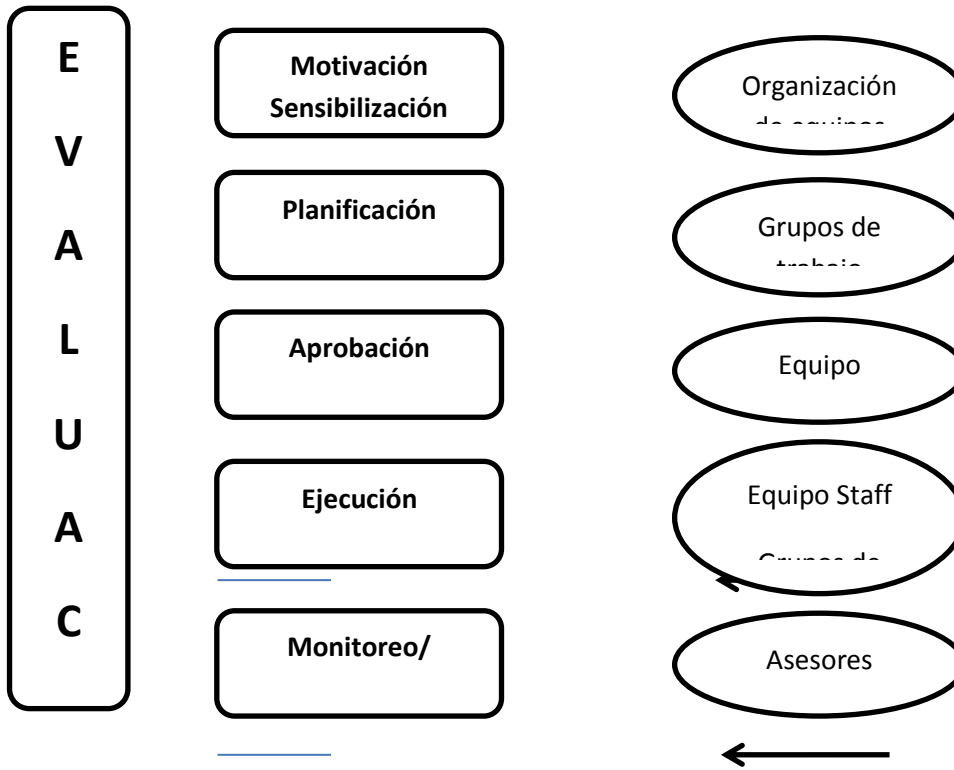
En ambos casos será necesario:

Establecer los criterios o indicadores que permitan medir la calidad de cada una de las partes del proyecto, Por ejemplo, mencionaremos los siguientes:

- a) Elaborar un cuestionario, en base a los criterios o indicadores, que contenga una serie de puntos a contestar.
- b) Utilizar una escala de valoración (no menor de 5 puntos) para evaluar cada ítem.
- c) Trasladar los resultados de la valoración de cada ítem a un sistema de ejes coordenadas para visualizar mejor el perfil de calidad del proyecto o del centro educativo, Según sea el nivel de la evaluación.

2.2.1.9.1 ELABORACION DEL PEI

Para formular el PEI se debe seguir la secuencia en forma ordenada, como indica la gráfica:



ACTIVIDADES NECESARIAS PARA ELABORAR UN PEI

- Designar un equipo principal, polivalente y comprometido, responsable de la programación y diseño teórico-metodológico del proyecto.
- Llevar a cabo reuniones previas de información, motivación y sensibilización, a cargo del equipo principal.
- Organizar los equipos (y sube equipos) de trabajo, necesarios de acuerdo con sus especialidades, con relación a las áreas de trabajo establecidas.

- Acopiar toda la información previa pertinente. Para este caso no basta la formación y experiencias pasadas, sino que es necesario también la capacidad de poder hacerse asesorar convenientemente.
- Desarrollar talleres metodológicos sobre procesamiento de la información diagnóstica y sobre las propuestas innovadoras correspondientes.
- Programar sesiones de trabajo para dar cuenta de los avances de clasificar o sintetizar la información y redactar el borrador del proyecto.
- Elaborar el proyecto final y someterlo a discusión en una asamblea general, para arribar a cuerdos preferentemente consensuales.
-

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

Son acciones que realiza el docente dentro de la institución educativa; específicamente en el aula y está basado en el Manual de Organización y Funciones, basado a las normas vigentes. Para conocer el cumplimiento o no cumplimiento de estas tareas hay necesidad de conocerla.

2.2.2.1 organizaciones de la función docente no universitaria

En el Perú los profesores podían ser nombrados o contratados en un proceso de selección que está centralizado y sujeto a los puestos de trabajo disponible. a evaluación de los postulantes la realiza un comité de evaluación en el nivel local en función de la experiencia y grado educativo y la aprobación de una prueba diseñada por el nivel central de la administración, a la que se postula mediante un concurso, se asignaba preferentemente a los que la graduarse

hayan ocupado todos los primeros puestos en el cuadro de méritos de cada institución de formación docente.

De forma excepcional se podía nombrar interinamente a maestros que no tengan título pedagógico, y profesores para zonas rurales donde no haya personas con mayor calificación que la formación secundaria.

Los contratados se firmaban sin concurso por espacio de 10 meses y correspondía a funcionarios de instancias intermedias su renovación.

Quienes ingresan al magisterio deberían hacerlo preferentemente a zonas rurales o a zonas urbanas de menor desarrollo de la región de origen o de realización de estudios. Los profesores peruanos debían dominar tanto la lengua originaria de la zona donde laboran como el castellano.

Los nombramientos se hacían para desempeñarse en a) Docencia que se define como la acción educativa en los centros y programas educativos respectivos en relación directa con el educando, o en b) Administración que se cumple por las funciones de la administración de la educación, de investigación y técnico-pedagógicas vinculadas con la educación.

La docencia se desempeña en función de la estructura del sistema educativo que consta de tres modalidades:

- a) Educación Básica regular, para niños y adolescentes: que consta de los niveles de educación inicial, educación primaria y educación secundaria.
- b) Educación Básica alternativa, enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo de capacidades empresariales.
- c) Educación Básica especial, para personas con necesidades educativas especiales.

Para desempeñarse como profesor de educación Básica, era requisito indispensable en título pedagógico, los profesionales con títulos distintos de los profesionales en educación, pueden ejercer la docencia en áreas afines a su especialidad, pero su incorporación en el escalafón magisterial está condicionada a la obtención del título pedagógico o postgrado en educación.

Al estado le correspondía garantizar el funcionamiento de un sistema de formación y capacitación permanente que vincule la formación inicial del docente además de su capacitación y actualización en el servicio; esto lo hacía articulándose con las instituciones de educación superior. La formación profesoral se realiza en las universidades e institutos superiores pedagógicos con una duración no inferior a los diez semestres.

Independientemente del nivel y modalidad en el cual le corresponda desempeñarse al profesor, éste cumple una jornada laboral de 24 horas pedagógicas cada una con una duración de 45 minutos. Por razones de necesidad de servicio la jornada se podrá extender hasta las 30 horas pedagógicas y la diferencia será objeto de remuneración adicional. La jornada del personal directivo y jerárquico es de 40 horas a la semana.

2.2.2.2 CARRERA DOCENTE

La nueva Ley sobre la Calidad de la Educación, entre sus diversos contenidos, presenta una regulación de la situación de los catedráticos —en realidad, una rehabilitación del cuerpo de catedráticos— que, si bien se dirige exclusivamente a los funcionarios estatales docentes, sin embargo, plantea un asunto de interés para todos los profesores: la carrera docente. En todas las

profesiones existe una carrera, un escalafón interno que distingue grados de competencia entre los profesionales. Parece lógico que el profesional recién incorporado al trabajo, al margen de su valía intrínseca o personal, no tenga la seguridad, eficacia y cualificación que da la experiencia a quien ya lleva años trabajando. Parece normal que esta diferencia de competencia pueda tener un reflejo en la distinta consideración laboral de los profesionales. Pensándolo detenidamente, dicho reconocimiento parece incluso debido, esto es, de justicia por parte de la empresa; y más aún en el momento actual, cuando la gestión de la calidad es el referente habitual y omnipresente en toda organización. Pues de eso se trata ni más ni menos: de reconocer la mayor calidad del trabajo profesional de unos y otros.

Por otra parte, es necesario que cada persona tenga afán de mejora en su trabajo profesional; y dicho afán puede potenciarse con unas expectativas estipuladas objetivamente en la carrera profesional. Es la forma común de encauzar la legítima aspiración a la promoción personal mediante un trabajo de calidad destacada y reconocida. No obstante, siendo común a todas las profesiones, no se contempla en el quehacer de la enseñanza: no hay una carrera docente como tal, salvo en el caso de la universidad. Tal vez se piense que sí la hay, en cierto modo, pues un profesor puede ascender a un cargo directivo, sea superior —director, jefe de estudios— o bien intermedio —jefe de etapa, director de departamento. Sin embargo, el desempeño de dichos cargos, por la complejidad actual de los centros docentes, supone un cierto distanciamiento de la enseñanza, o al menos una menor dedicación u ocupación en ella. Ésta no es propiamente una carrera docente, sobre todo

porque hay personas que no pueden o incluso no quieren tener responsabilidades directivas; pero sí que todos quieren mejorar en el quehacer docente.

La carrera docente debe consistir en una mejora de la situación profesional mediante el reconocimiento objetivo y público por parte del centro educativo que otorga grados profesionales —no académicos— a quien lo merezca. Para conseguirlo habría que abordar cuatro aspectos: a) los méritos que avalan la promoción o ascenso; b) los procedimientos para reconocer dichos méritos; c) los tiempos mínimos requeridos para la promoción; d) las responsabilidades anejas al nuevo grado que se confiere. La cuestión de los nombres para cada grado es secundaria; no es imprescindible usar los nombres clásicos de la universidad: catedrático, titular, adjunto, etc. Tampoco tiene por qué vincularse a los diferentes grados académicos; o sea, estaría abierta para los maestros como para los licenciados, sin distinción ninguna, pues ésta la establece la ley nacional; es decir, viene dada y se refleja en términos de contratación.

A modo de ejemplo, y como posibilidad obviamente mejorable, la carrera docente podría establecerse así:

- a) Escalafón de tres grados o niveles; ya se ha dicho que los nombres no son dirimentes;
- b) Los méritos para el ascenso serían diversos: asistencia a programas de perfeccionamiento, posesión de destrezas o competencias específicas, publicaciones profesionales, desempeño en la tutoría, evaluación de la eficacia

docente, etc. Para ello habría que establecer un baremo objetivo y común para todos los casos.

- c) El procedimiento podría ser establecer una comisión específica de evaluación para cada caso, formada por tres profesores de grados superiores a los del candidato, que aplicara el baremo e informara a la dirección del centro. Dicho informe no sería vinculante para la dirección, pero indudablemente sería un juicio relevante para ésta.
- d) Las responsabilidades podrían ser varias, en función de la cultura o la personalidad propia de cada centro educativo; pero se intuyen dos grandes líneas comunes a todos los centros: las responsabilidades de organización y gestión de la enseñanza (dirección de departamentos didácticos) y la formación de los profesores recién incorporados al centro (tutorías docentes)
- e) El tiempo para ascender de grado sería distinto en cada tramo: 5 años para promocionarse al segundo grado y 8 para acceder al último y superior.

Se puede, e incluso se debe introducir muchos matices a esta propuesta. Pero no cabe dejar de lado este asunto. Sin carrera docente, no cabe otra aspiración de promoción ni existe otro reconocimiento profesional que la antigüedad, concretada en los trienios o quinquenios que se lucran por el mero hecho de que pase el tiempo. Y ésta es en verdad una forma bien pobre de reconocimiento y de estímulo para la mejora profesional; no sólo por la cuantía de la remuneración, sino sobre todo por la pobreza del concepto y de la motivación que suscita.

2.2.2.3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación se realizará descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial a través de comités de evaluación magisterial departamentales y zonales autónomas. Declara permanente e integral, la evaluación considera los aspectos básicos:

- a) **Antecedentes profesionales:** Otorga hasta 100 puntos y comprende:
- Títulos o grados obtenidos con posterioridad al título profesional en educación. Otorga hasta 30 puntos.
 - Estudios de perfeccionamiento, Especialización, trabajos y ponencias presentadas en eventos pedagógicos y científicos. Otorga hasta 25 puntos.
 - Tiempo de servicio. Otorga hasta 30 puntos
 - Cargos desempeñados. Otorga hasta 15 puntos.
- b) **Desempeño laboral:** Otorga hasta 60 puntos y comprende:
- Eficiencia en el Servicio. Otorga hasta 30 puntos
 - Asistencia y Puntualidad. Otorga hasta 15 puntos
 - Participación en el trabajo comunal y en la promoción social. Otorga hasta 15 puntos.
- c) **Méritos:** otorga hasta 40 puntos y comprende:
- Distinciones y reconocimientos oficiales. Otorga hasta 20 puntos
 - Producción intelectual. Otorga hasta 20 puntos

El puntaje promedio mínimo aprobado es de 55 puntos y se determina sumando los puntajes obtenidos en los diferentes aspectos y dividiendo por cuatro. Se

basó a la; **LEGISLACION:** Ley del profesorado N° 24029 (1994) y su modificatoria Ley N° 23384 y su reglamento, promulgada el 20 de mayo de 1982.

Artículo 13°.- Comité de Evaluación de la Institución Educativa

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial en la Institución Educativa es realizada por el Comité de Evaluación presidido por el Director e integrada, además, por el coordinador académico del área y un representante de los docentes del nivel educativo del evaluado. Participan también dos (2) representantes de los padres de familia con voz y voto. La modalidad de elección y características de participación de los representantes de los padres de familia y del profesor es establecida en el reglamento de la presente Ley.

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, en las Instituciones Educativas unidocentes o multigrado, la realiza la Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente.

La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisa, en su jurisdicción, el desarrollo de la evaluación y presta asesoría y apoyo técnico a las Instituciones Educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Artículo 14°.- Ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El profesor que obtuvo la más alta calificación en el concurso público realizado en la Institución Educativa es declarado ganador e ingresa a la Carrera Pública

Magisterial. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente expide la resolución de nombramiento en el primer Nivel Magisterial.

Artículo 15º.- Inserción del docente en la Carrera Pública Magisterial

La inserción docente es la primera etapa de la formación del profesor en servicio. Tiene como propósito desarrollar la autonomía profesional y otras capacidades y competencias para que pueda cumplir plenamente las funciones de docencia, investigación y gestión educativa.

La inserción docente se desarrolla mediante un programa que permite dotar de orientación y asesoría al profesor recién incorporado a la

Carrera Pública Magisterial. El programa está a cargo del profesor mejor calificado de la Institución Educativa.

El profesor que aprueba satisfactoriamente el periodo de inserción obtendrá un puntaje adicional aplicable a la primera evaluación ordinaria, conforme a los criterios que establezca el reglamento.

Artículo 18º.- Funciones del Director y requisitos para postular al cargo

El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es el responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa. Promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos. El Director depende jerárquicamente de la Unidad de Gestión Educativa Local.

Se accede al cargo de Director mediante concurso público.

Para postular a una plaza orgánica presupuestada de Director de una Institución Educativa, se requiere:

- a) Haber permanecido por lo menos dos (2) años en el II Nivel Magisterial. En el caso de postular a institución educativa unidocente, multigrado, intercultural bilingüe, haber permanecido por lo menos un (1) año en el II Nivel.
- b) Presentar un perfil de proyecto de desarrollo de la institución o programa educativo al que postula.
- c) Gozar de buena salud física y mental, sin perjuicio de lo establecido en la Ley N° 27050 y su modificatoria, la Ley N° 28164.
- d) No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial debidamente consentida y ejecutoriada.

Artículo 20°.- Acceso al cargo de Director o Subdirector

En el concurso para acceder al cargo de Director o Subdirector se tienen en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo, y las competencias determinadas en el reglamento de la presente Ley. De acuerdo a la oferta de matrícula, modalidades y niveles educativos, las Instituciones Educativas pueden tener uno o más Subdirectores. De preferencia, los Directores que por primera vez asuman el cargo lo harán en instituciones educativas con menos de veinticuatro (24) secciones.

Artículo 21°.- Evaluación del desempeño laboral del Director y del Subdirector

El Director y Subdirector son evaluados cada tres (3) años en su desempeño laboral. En especial, se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa. Como criterios complementarios de evaluación se consideran los progresos en la ejecución del proyecto educativo institucional y el trabajo en equipo de los profesores. En el caso del Director se evalúa, además, la gestión institucional y técnico pedagógica.

Si el Director o Subdirector aprueban la evaluación, se procede a su ratificación por tres (3) años más, mediante una resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la entidad correspondiente. Si no aprobaran la evaluación o sin causa justificada no se presentarán a ésta, se da por concluida la designación en el cargo y son ubicados en su plaza de origen o una equivalente.

Artículo 22º.- Conformación del Comité de Evaluación

Las evaluaciones para el acceso y el desempeño laboral del Director serán realizadas por el Comité de Evaluación conformado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local o su representante, quien lo preside y tiene voto dirimente; el Jefe del Área de Gestión Pedagógica; el Jefe del Área de Gestión Institucional; un representante de la Asociación de Padres de Familia de la Institución Educativa a la que postula o en la que labora el evaluado según corresponda. La modalidad de elección y las características de participación del representante de los padres de familia es establecida por el reglamento de la presente Ley.

El Ministerio de Educación elaborará, en coordinación con el órgano operador del SINEACE, los indicadores e instrumentos de evaluación.

Artículo 28º.- Evaluación del desempeño del profesor

La evaluación del desempeño es permanente, integral, obligatoria y de dos (2) tipos:

- a) Ordinaria, se realiza cada tres (3) años.
- b) Extraordinaria, para quienes desaprobaban la evaluación del desempeño. Se realiza al año siguiente de la desaprobación y busca verificar la superación de las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria.

Artículo 29º.- Factores de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño del profesor está a cargo del Comité de Evaluación de la Institución Educativa.

Además de los criterios establecidos en el artículo 24º, se consideran los siguientes factores:

1. Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica.
2. Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del profesor en función de la planificación curricular anual y en su contribución al logro de los objetivos de desarrollo institucional.
3. Dominio del currículo, de los contenidos pedagógicos del área y/o nivel, de los aspectos metodológicos y de los procesos de evaluación.

4. Innovación pedagógica.

5. Autoevaluación.

Los profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado son retirados de la Carrera Pública Magisterial. El reglamento de la Ley establece tanto el procedimiento con el que se apoya al profesor, como el de su retiro del ejercicio docente, cuando hubiere lugar; asimismo, los procedimientos y organización de la evaluación en las escuelas unidocente, multigrado e intercultural bilingüe.

Los indicadores e instrumentos de evaluación del desempeño docente serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del SINEACE.

Artículo 30º.- Administración de la evaluación para el ascenso y el desempeño
El Ministerio de Educación establece la política y normas de evaluación para el ascenso y el desempeño docente. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisan, en su jurisdicción, el desarrollo de las evaluaciones de desempeño del profesor y prestan asesoría y apoyo técnico a las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación y seguimiento de indicadores, para lo cual podrán suscribir convenios con instituciones especializadas públicas o privadas.

Artículo 32º.- Deberes

Los profesores deben:

- a. Cumplir las disposiciones de la Ley General de Educación, de la presente Ley y de sus reglamentos.
- b. Atender en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación.
- c. Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la Institución Educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
- d. Respetar a los estudiantes y a los padres de familia y no utilizar con ellos violencia verbal ni física.
- e. Someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.
- f. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
- g. Aportar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.

- h. Participar, cuando sean seleccionados, en el Programa de Formación y Capacitación Permanente que se desarrolle en las instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.
- i. Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la Institución Educativa o las entidades competentes.
- j. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, identidad, religión, idioma, creencias, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- k. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
- l. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la Institución Educativa, de la comunidad local y regional.
- m. Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.
- n. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la Institución Educativa.

o. Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.

p. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la Institución Educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.

q. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la Institución Educativa.

Artículo 48º.- Asignación por excelencia profesional

El Ministerio de Educación establece un programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional para los profesores que más destaquen en el área de su especialidad, tengan maestría o doctorado, acrediten los conocimientos, habilidades y competencias que el programa determine y ejecuten actividades de capacitación y otros apoyos dirigidos al desarrollo profesional del magisterio y de las Instituciones Educativas.

Los profesores que voluntariamente deseen participar en este programa, y califiquen para pertenecer a él, tienen derecho a recibir una asignación anual equivalente a una remuneración mensual de su Nivel Magisterial por el período que establezca el reglamento de la presente Ley.

Artículo 50º.- Asignación por desempeño destacado

Los profesores perciben una asignación por desempeño, equivalente a dos (2) remuneraciones totales permanentes. Esta asignación se administra

descentralizadamente y se otorga a los profesores que obtienen resultados destacados en el desempeño de sus funciones; en especial, por el logro de aprendizajes por sus alumnos, de acuerdo a los criterios y procedimientos que se establezcan en el reglamento de la presente Ley.

Artículo 65º.- Término de la relación laboral

El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:

- a. Renuncia.
- b. Destitución.
- c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral en tres oportunidades y en el mismo Nivel Magisterial.
- d. Por límite de edad o jubilación.
- e. Fallecimiento.

2.2.2.4. MODELOS DE EVALUACIÓN Y EJEMPLOS

Tras la visión analítica de los sistemas de evaluación del desempeño docente, desarrollados en los diferentes países de América y Europa, en este último apartado se realizará una visión global describiendo con un poco más de detalle algunos modelos de evaluación que hemos considerado como paradigmáticos. Utilizando como criterio básico el propósito de evaluación del desempeño de docentes, criterio que consideramos la “espina dorsal” de los otros elementos de evaluación, es posible identificar cinco modelos diferenciados, aun cuando en algunos casos impliquen elementos de uno u otro. Estos modelos son: evaluación del desempeño docente en conjunto con la evaluación del centro

educativo con énfasis en la autoevaluación; evaluación del desempeño docente para casos especiales; la evaluación del desempeño del desempeño como insumo para el desarrollo profesional; la evaluación como base para un incremento salarial y, la evaluación para la promoción en el escalafón docente. Este modelo se toma en cuenta en la ley última descrita, por si quieres permanecer en el magisterio tiene que aprobar la evaluación, para ello elevar tus capacidades y competencias para esto hay que capacitarse continuamente, asimismo si quieres ascender y tener un sueldo decoroso tienen que aprobar las evaluaciones normadas por esta ley.

Para lo cual discerniremos con mayor especificidad,

¿Qué es la evaluación anual del desempeño?

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continúo porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia, puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.

- Este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo

Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes y directores.

¿Quiénes son objeto de la evaluación de desempeño, según la Ley N° 28044 y DL? ¿N° 29062?

Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 28044, y Decreto Ley N° 29062 superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.

Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación básica: Inicial, Primaria y Secundaria.

¿Qué se evalúa?

Se evalúan las competencias de los educadores (que se definen como características internas de las personas, que implican la interacción entre conocimientos, habilidades y disposiciones). Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determinan su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los docentes. Las funcionales, que tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de

responsabilidades específicas. Las comportamentales, que constituyen el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

¿Quiénes evalúan?

Los evaluadores tienen un papel importante en la evaluación de desempeño. Son quienes propician un ambiente de colaboración y respeto que facilite el desarrollo personal y profesional de los docentes evaluados.

El caso de los docentes y los coordinadores, los evaluadores serán el director, o una comisión en nuestro caso por el investigador; a su vez, los directores serán evaluados por su superior jerárquico en la estructura de las Unidades de Gestión Educación Local.

Los criterios para evaluar el desempeño son los siguientes:

a. Calidad de desempeño

Se evaluará a partir de las evidencias (Hoja verificación) de desempeño que el profesor pueda aportar vinculados a los factores contemplados de la amera siguiente:

- ✓ Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica, se evalúa considerando el diferencial del logro obtenido entre el inicio y fin de año escolar.
- ✓ Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del profesor en la planificación y ejecución curricular anual.
- ✓ Dominio del currículo, de los contenidos pedagógicos del área curricular de los aspectos metodológicos y los procesos de evaluación
- ✓ Innovación pedagógica en el aula o en la escuela.

b. Compromiso ético

Se evalúa el compromiso del profesor con los procesos de aprendizaje, así como la conducta.

c. Clima organizacional

En esta investigación se hace un extenso recorrido histórico con la intención de precisar la definición, características y factores que condicionan el clima organizacional. Es así como se citan autores tales como Lewin (1939,89); Foreman y Gillmer (1964,45); Guión (1973,74); Pritchard y Karasick (1973,102); Dubrán (1974,65); Cunningham (1984,101); Gibson y colaboradores (1984,48); Fox et al (citados por Ascanio 1995; 145)

A manera de resumen, Gibson y colaboradores (1984,48), conceptualizan clima organizacional como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

2.3. Definiciones conceptuales.

a) Proyecto educativo institucional. - Articula un conjunto de ideas en relación a los cambios que los miembros de una comunidad educativa creen que deben ocurrir en su escuela sobre todo en los procesos educativos de los alumnos.

b) Desempeño laboral. -Son acciones que realiza el docente que presta sus servicios en una Institución Educativa de acuerdo a un MOF.

- c) Diagnostico. -Conocimiento o interpretación de los datos recogidos en un FODA, con el fin de dar tratamiento a los problemas detectados y ser prioritarios, para mejorar la educación.
- d) Propuesta Pedagógica. -Es el conjunto de criterios de trabajos comunes de acción pedagógica expresados en el currículo.
- e) Gestión. -Es el conjunto de acciones que realiza el líder, con el fin de gerenciar o dirigir la actividad académica y administrativa de la Institución Educativa, De acuerdo a un plan.
- f) Capacitación. -Proceso de afianzamiento en su profesión del personal que labora en la Institución Educativa.
- g) Currículo. -Conjunto de experiencias de aprendizaje que vive actores de la educación.
- h) Demanda. -Es la cantidad de bienes y servicios que los solicitan los usuarios.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Tamayo (2003), el presente trabajo de investigación es **Descriptivo**. Este tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

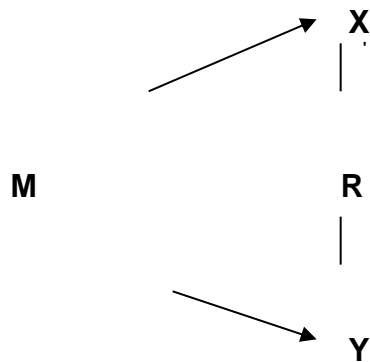
La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentamos una interpretación correcta.

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño que se utilizó fue un descriptivo correlacional porque este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables (en un contexto en particular). Según Hernández Sampieri (2006::210), en su libro de Metodología de la investigación dice: “Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación”

Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. Con este diseño se busca relacionar las variables o factores relevantes para el planteamiento de futuros problemas:

El esquema del diseño Descriptivo Correlacional es:



Dónde:

M= Muestra

X= PEI

Y= Desempeño Docente

R = Relación

3.3. Población y muestra.

Población

El presente trabajo se ha realizado en la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya. Con 20 docentes

Muestra

Según Namakforoosh, M. (2008), cuando el tamaño de la población es pequeño, se considera realizar un censo. Por lo tanto, nuestra muestra es no probabilística

censal e intencionada y estará compuesta por los 20 docentes de la institución educativa.

3.4. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Instrumento No 1: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

I.- Confiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuesta dentro de cada ítem, mayor será el alfa de cronbach.

ALFA DE CROMBACH:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

 S_i^2

: Es la suma de varianzas de cada ítem.

 S_t^2

: Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

CRITERIO DE CONFIABILIDAD VALORES

Baja confiabilidad (No aplicable) : 0.01 a 0.60
 Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75
 Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89
 Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Tabla 1 Criterio de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	22

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,765, lo cual permite decir que el Test en su versión de 22 ítems tiene una Alta Confiabilidad.

ESTADÍSTICOS TOTAL- ELEMENTO

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Tabla 2: Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	45,00	56,769	-,018	,900
p2	44,43	56,725	-,023	,902
p3	45,71	54,989	,247	,894
p4	45,00	56,923	,000	,895
p5	45,64	52,093	,638	,887
p6	45,43	52,725	,527	,889
p7	45,07	58,071	-,299	,899
p8	45,29	53,912	,405	,891
p9	45,79	51,720	,820	,884
p10	45,29	51,297	,600	,887
p11	45,36	49,632	,772	,882
p12	45,43	50,264	,681	,885
p13	45,07	54,533	,309	,893
p14	45,21	54,027	,301	,894
p15	45,50	53,192	,457	,890
p16	45,07	59,764	-,705	,903
p17	45,64	51,170	,774	,884
p18	45,50	50,577	,640	,886
p19	45,21	54,797	,309	,893
p20	45,21	52,027	,546	,888
p21	45,64	52,709	,549	,889
p22	45,50	53,038	,478	,890

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes» (Messick, 1980, p.1015), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo».

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

Tabal 3: KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,590
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	37,518
	GI	36
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,590, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición **Proyecto Educativo Institucional** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo.

INSTRUMENTO No 2: DESEMPEÑO DOCENTE**CRITERIO DE CONFIABILIDAD VALORES**

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0.60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Tabla 4: criterio de confiabilidad desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	40

El coeficiente Alfa obtenido es de 0.886, lo cual permite decir que el Test en su versión de 40 ítems tiene una Alta Confiabilidad.

ESTADÍSTICOS TOTAL- ELEMENTO

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Tabla 5: Estadísticas de total de elemento de desempeño docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	84,23	94,305	,178	,886
p2	84,23	91,555	,465	,882
p3	84,57	94,155	,178	,887
p4	84,86	92,559	,395	,883
p5	84,86	86,246	,786	,876
p6	84,86	86,246	,786	,876
p7	84,86	86,246	,786	,876
p8	84,86	86,246	,786	,876
p9	84,35	93,326	,291	,885
p10	84,78	91,765	,340	,884
p11	85,20	94,006	,209	,886
p12	84,77	94,649	,111	,888
p13	84,14	94,215	,190	,886
p14	84,49	94,160	,237	,885
p15	84,22	93,828	,227	,886
p16	84,57	91,374	,351	,884
p17	84,86	86,246	,786	,876
p18	84,89	91,566	,483	,882
p19	84,86	86,246	,786	,876
p20	84,37	94,299	,141	,888
p21	84,57	94,280	,213	,886

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes» (Messick, 1980, p.1015), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo».

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

DIMENSION 1: Capacidad Pedagógica

Tabla 6: KMO y prueba de Bartlett Capacidad Pedagógica

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,685
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	652,154
	GI	255
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,685, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: **Capacidad Pedagógica presenta** unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

DIMENSION 2: Relaciones Interpersonales

Tabla 7: KMO y prueba de Bartlett Relaciones Interpersonales

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,509
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	579,000
	Gl	78
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,509, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: **Relaciones Interpersonales** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

DIMENSION 3: Sistema de Evaluación**Tabla 8: KMO y prueba de Bartlett Sistema de Evaluación**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,621
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	124,482
	GI	21
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,621 como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: **Sistema de Evaluación** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

CAPÍTULO IV

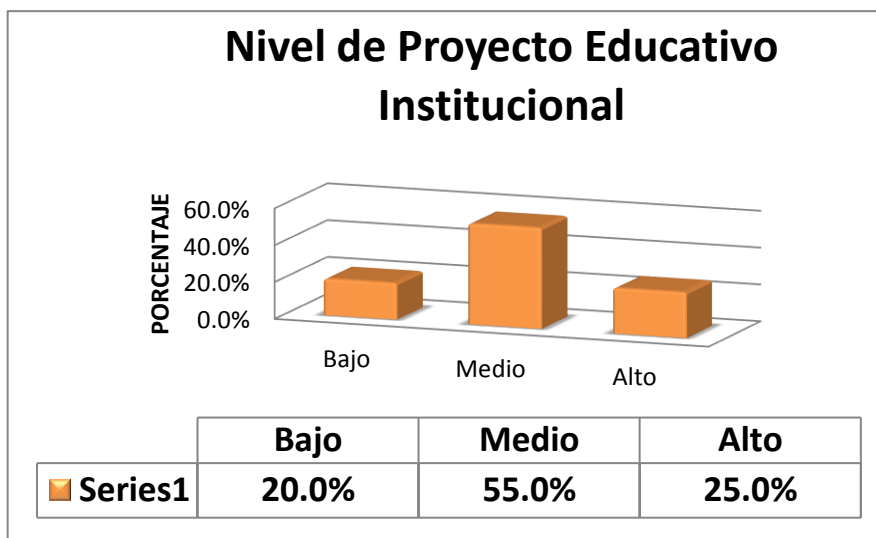
RESULTADOS

4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

Variable I: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Tabla 9: Distribución de frecuencia del nivel del Proyecto Educativo Institucional en la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20.0%	25.0%
Medio	11	55.0%	75.0%
Alto	5	25.0%	100.0%
Total	20	100.0%	



Gráfica 01: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 20% de los Docentes afirman que presentan un PEI con un nivel bajo, el 55% manifiestan un nivel regular en la elaboración del PEI y el 25% de los Docentes refieren tener un PEI con un nivel alto.

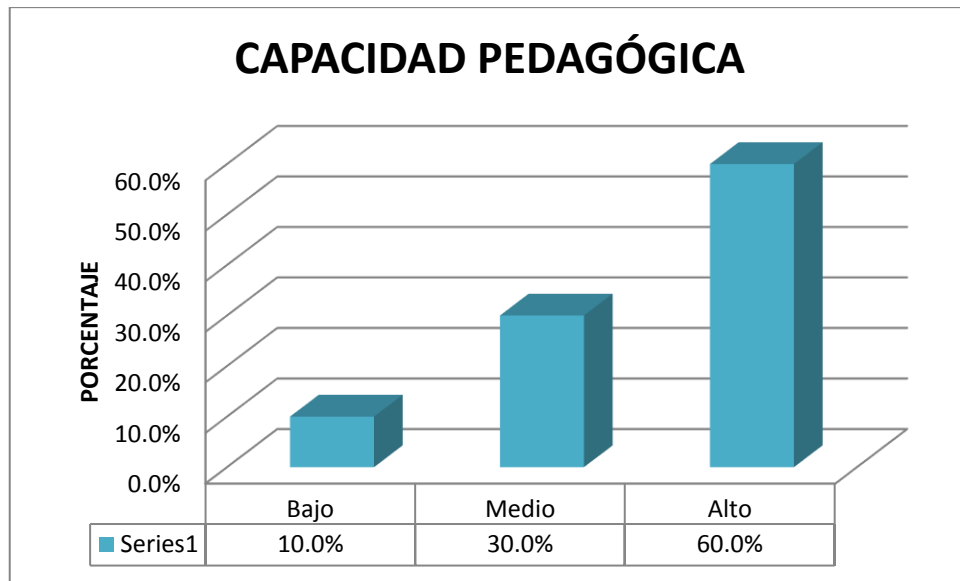
Conclusión: Podemos concluir que el PEI de la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya presenta un nivel regular.

VARIABLE II: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSION 1: Capacidades Pedagógicas

Tabla 10: Capacidades Pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	10.0%	10.0%
Medio	6	30.0%	40.0%
Alto	12	60.0%	100.0%
Total	20	100.0%	



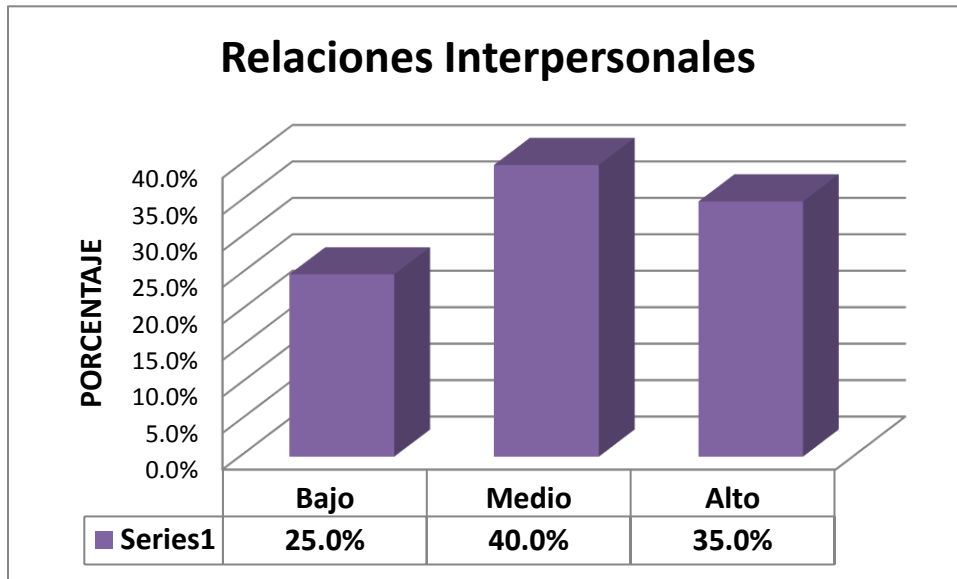
Gráfica 02: Capacidad Pedagógica

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 10% de los Docentes tienen una baja Capacidad Pedagógica, el 30% de los Docentes tiene una Media o Regular y el 60% de los Docentes tienen una alta Capacidad Pedagógica. Podemos concluir que los docentes en su mayoría presentan una alta capacidad pedagógica.

DIMENSION 2: Relaciones Interpersonales

Tabla 11: Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	25.0%	25.0%
Medio	8	40.0%	65.0%
Alto	7	35.0%	100.0%
Total	20	100.0%	



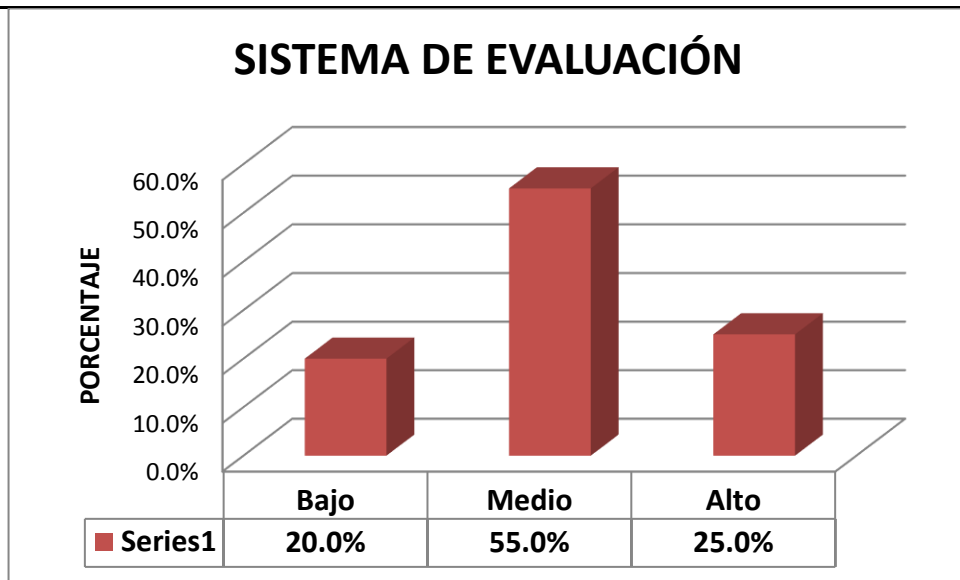
Gráfica 03 : Relaciones Interpersonales

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 25% de los Docentes tienen una baja Relación Interpersonal, el 40% de los Docentes tiene una Media o Regular y el 35% de los Docentes tienen una alta Relación Interpersonal. Esto nos quiere decir, que la mayoría de los Docentes presentan una moderada relación interpersonal.

DIMENSION 3: Sistema de Evaluación

Tabla 12: Sistema de Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20.0%	20.0%
Medio	11	55.0%	75.0%
Alto	5	25.0%	100.0%
Total	20	100.0%	

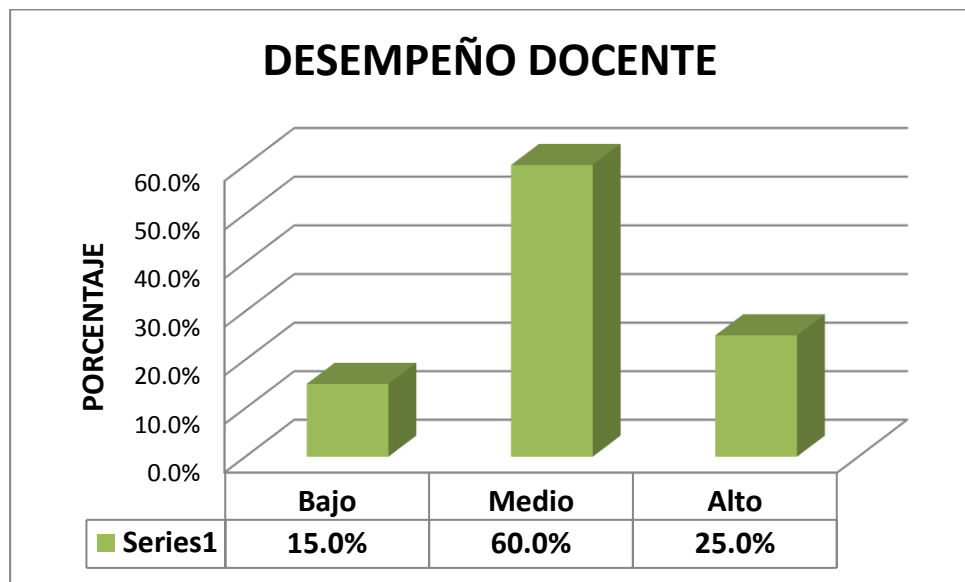


Gráfica 04: Sistema de Evaluación

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 20% de los Docentes tienen un nivel de Sistema de Evaluación bajo, el 55% de los Docentes tiene una Media o Regular y el 25% de los Docentes tienen un alto nivel de Sistema de Evaluación. Esto nos quiere decir, que la mayoría de los Docentes tiene un nivel regular o medio de Sistema de Evaluación.

VARIABLE II: Desempeño Docente**Tabla 13: Desempeño Docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	15.0%	15.0%
Medio	12	60.0%	75.0%
Alto	5	25.0%	100.0%
Total	20	100.0%	

**Gráfica 05: Desempeño Docente**

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 15% de los Docentes tienen un bajo nivel de Desempeño, el 60% de los Docentes tiene una Media o Regular y el 25% de los Docentes tienen un Alto Desempeño. Esto nos quiere decir, que la mayoría de los Docentes tienen un Desempeño regular

4.2. Prueba de normalidad

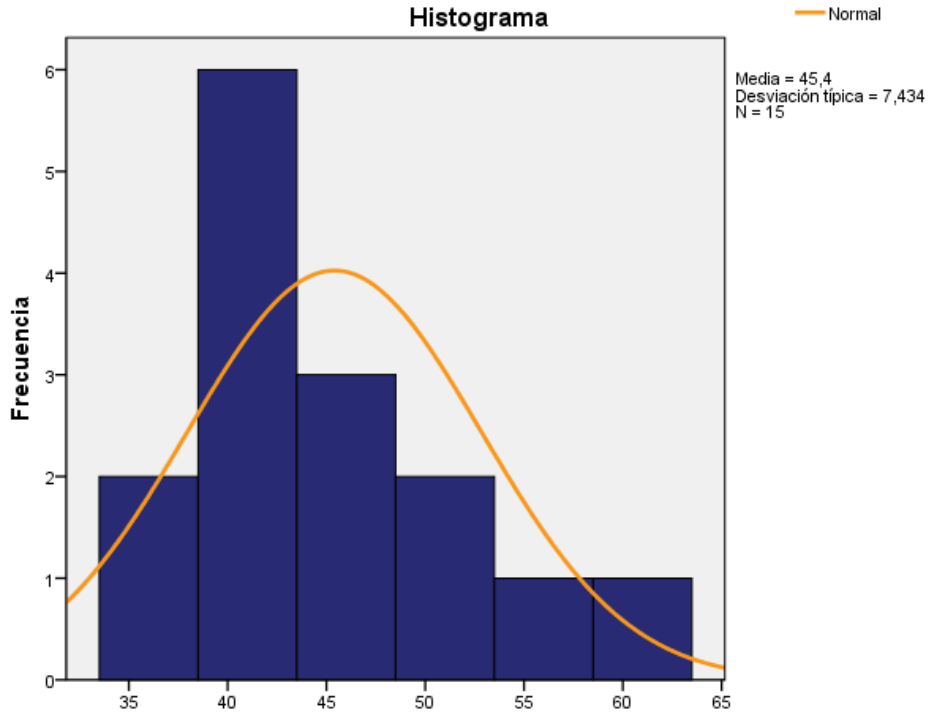
PRUEBA DE HIPOTESIS DE LA NORMALIDAD

H₀: Los datos de la variable Proyecto Educativo Institucional si provienen de una población con distribución normal.

H₁: Los datos de la variable Proyecto Educativo Institucional no provienen de una población con distribución normal.

VARIABLE 1: tabla 14 Proyecto Educativo Institucional

Shapiro-Wilk			
	gl	Estadístico	Sig.
Proyecto Educativo Institucional	20	0,266	0,0061



Gráfica 06: Histograma de PEI

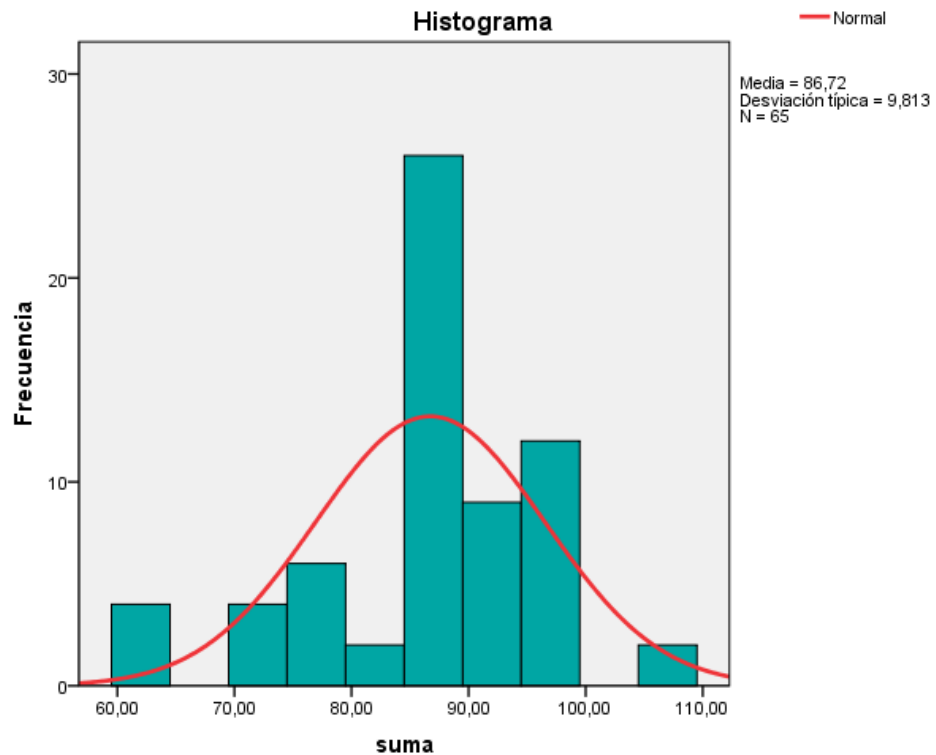
Después de haber realizado la prueba de normalidad con el estadístico de Shapiro-Wilk se obtuvo un nivel de probabilidad **p=0.0061** menor al nivel de significancia de 0,05 ya establecido, por lo cual se procede a rechazar la Hipótesis nula, asumiendo que los datos del nivel de Proyecto Educativo Institucional de la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya no provienen de una población con distribución normal, esto hace notar que se continuaría el cálculo con una prueba no paramétrica para la correlación.

VARIABLE 2: Desempeño Docente

H₀: Los datos de la variable Desempeño docente si provienen de una población con distribución normal.

H₁: Los datos de la variable Desempeño docente no provienen de una población con distribución normal.

Shapiro-Wilk			
	gl	Estadístico	Sig.
Desempeño	165	0.915	0.000
Docente			



Gráfica 07: Histograma de desempeño docente

Después de haber realizado la prueba de normalidad con el estadístico de Shapiro-Wilk se obtuvo un nivel de probabilidad **p=0.000** menor al nivel de significancia de 0,05 ya establecido, por lo cual se procede a rechazar la Hipótesis nula, asumiendo que los datos del nivel de Desempeño Docente no provienen de una población con distribución normal, esto hace notar que se continuaría el cálculo con una prueba no paramétrica para la correlación.

Después de haber observado los resultados de la prueba de normalidad con sus respectivos gráficos, podemos deducir que se continuaría con una prueba no paramétrica (coeficiente de correlación rho de Spearman), no obstante, la decisión de continuar con una prueba no paramétrica se debe a que ambas variables son de tipo categórica ordinal.

4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS

Nivel inferencial: Análisis de correlación y prueba de hipótesis.

Prueba de Hipótesis Correlacional:

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista.

En este caso, se empleó el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa. Varía entre +1 (correlación significativa positiva) y – 1 (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados.

Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

Fuente: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

HIPOTESIS

Hipótesis General

Hipótesis Planteada:

La Elaboración del PEI se relaciona directamente con el Desempeño Profesional Docente en la I.E N° 31152 "Leoncio Astete Rodríguez" de La Oroya

Hipótesis Nula:

La Elaboración del PEI no se relaciona directamente con el Desempeño Profesional Docente en la I.E N° 31152 "Leoncio Astete Rodríguez" de La Oroya

Hipótesis Estadística:

$$H_p : \rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : \rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

			Proyecto Educativo Institucional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Proyecto Educativo Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,456
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Docente	N	20	20
		Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Del cuadro adjunto podemos observar que el p-valor = 0,000 ($p < 0.05$) por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que existe correlación entre las variables Proyecto Educativo Institucional y Desempeño Docente.

CONCLUSIÓN:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que:

La Elaboración del PEI se relaciona directamente con el Desempeño Profesional Docente en la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo y la prueba de hipótesis

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer la relación existente entre el nivel del Proyecto Educativo Institucional y el desempeño docente en la I. E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya

Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, nos permite evidenciar que el Proyecto Educativo Institucional se encuentra relacionada significativamente con el Desempeño docente en la I. E. N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya ($\rho = 0,456$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), resultado que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas. Esta correlación existente es Buena de acuerdo a lo que menciona Cipriano Ángeles (1,992).

Según los resultados obtenidos podemos evidenciar que el nivel de elaboración del PEI presenta un nivel regular, resultados similares a Aquino L, et al (2005) quien hace referencia a la importancia del mismo para reconocer el desarrollo

de su institución, de igual manera permite a los docentes tomar en reflexión consciente desde la toma de decisiones y compromete en su desarrollo a toda la institución educativa tanto en el aspecto pedagógico como administrativo con programaciones que emana en Ministerio de Educación.

Por otro lado, la mayoría de las investigaciones realizadas sobre el tema documentan la presencia de la relación entre las variables de estudio. Por ejemplo, en el trabajo de investigación de Calla (2008, p. 158) “se demuestra que entre el PEI de las instituciones y el desempeño docente existe o se desarrolla un alto grado de correlación”, demostrándose la predominancia de la reflexión del docente para con su institución. También el trabajo de Rincón (2005) defiende esta posición en la realidad de la educación básica de Andahuaylas; en el que se concluye la relación de la elaboración del PEI, con un desempeño docente de bajo regular. Sin embargo, los resultados en la muestra poblacional, tomada por conveniencia y de manera intencional, no siguen esta pauta investigativa

Es posible que la aplicación de los instrumentos estadísticos hecha solamente en un centro escolar, a diferencia de los trabajos anteriormente mencionados, haya afectado los resultados puesto que hay características peculiares en la institución concreta actuando como decisivos elementos intervinientes. Al respecto, se indica la existencia de una reciente investigación realizada por Castillo (2010) en un centro escolar inicial del Callao que arrojó similares

resultados al presentarse relación significativa entre el PEI y el desempeño medio de las profesoras a su cargo. Cabe agregar que Lupano y Castro (2006) afirman que la evaluación del PEI no es una labor sencilla y que en la actualidad se necesita abordar este fenómeno “desde una perspectiva integradora superando la tendencia a la segmentación y fragmentación que han presentado las diferentes líneas de investigación que estudiaron a los docentes.”

Por tratarse de un estudio no experimental correlacional no se pudo dar un control adecuado a todos los factores intercurrentes que, como se observa, han afectado en gran medida a los profesores en relación a su desempeño docente según el PEI manifiesto en Institución. Tedesco y López (2004) afirman que debido a “los cambios curriculares y los cambios en los estilos de gestión, que suponen mucha más autonomía en las escuelas, obligan a un proceso de verdadera reconversión profesional por parte de los docentes”, por lo que su desempeño está afectado por cambios en distintas dimensiones. Asimismo, el nivel del desempeño general promedio de los profesores es regular; empero, es de resaltar el actuar de maestros que evidencian un buen nivel de competencia profesional demostrada en su enseñanza en el aula y en el consuetudinario trabajo escolar.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados hallados podemos concluir que la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya existe un nivel regular de participación de los docentes en la elaboración del PEI.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 15% de los Docentes tienen un bajo nivel de Desempeño, el 60% de los Docentes tiene una Media o Regular y el 25% de los Docentes tienen un Alto Desempeño. Esto nos quiere decir, que la mayoría de los Docentes tienen un Desempeño regular

En términos generales, de los resultados obtenidos nos indican que la elaboración del PEI tiene una relación directa y significativa con el desempeño docente en la I.E N° 31152 “Leoncio Astete Rodríguez” de La Oroya. siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), resultado que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

SUGERENCIAS

Del análisis de los resultados de la presente investigación, surgen algunas recomendaciones que creemos pertinente formular:

- Se sugiere la concretización de un estudio más concienzudo y minucioso con la aplicación de otros instrumentos de investigación que permitan la triangulación de la información recabada y la confrontación de los resultados obtenidos sobre la correlación entre Proyecto Educativo Institucional y desempeño docente, así como ampliar el número y tipo de sujetos informantes (alumnos, padres de familia, profesores). También se puede aprovechar la valiosa información recopilada para realizar investigaciones que procuren un análisis inferencial (asociativo, comparativo o correlacional) tomando en consideración género, estudios de maestría, área curricular del docente o tiempo de servicios, con la finalidad de ampliar y profundizar los alcances teórico prácticos del presente estudio.
- Propiciar cursos de actualización para conocer y mejorar las herramientas de gestión en este caso el PEI y el docente participe en mejora de la calidad de la institución.

BIBLIOGRAFIA

- Araujo Castillo, Rey (2007) Proyecto Educativo Institucional. Ediciones Magíster.
Lima – Perú
- Alvarado Otoniel. Gestión Educativa. Fondo de desarrollo. Editorial .Lima. 1999.
- Arana Cardo, José. El PEI: Herramienta para refundar la escuela. Guía para la
planificación estratégica. Editorial Piedi. Lima. 2002
- Arizaga Arizona, Rosa y Telada Navarrete, Jaime: Clima Institucional. Manejo de
Conflictos en la Escuela. 2004 Ed. Fargraf S.R.L. Lima.
- Collao Monteñez, Oscar. Administración y Gestión Educativa. Facultad de
Educacion-UNMSM-1era .Ed. Lima. 1997.ç
- Druker F. Peter. (2002). “La gerencia en la sociedad futura” Edit. Norma.
- De la torre, Saturnino. Como innovar en los Centros Educativos. Estudio de Casos.
Editorial escuela Española. S.A. Madrid
- Delannoy, F. (2001) Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la
Enseñanza. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación.
Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación".
Santiago. <http://www.mineduc.el/zonas/profesores/seminario>
- Delgado Santa Gadea, Kenneth (1991). Formación docente en el Perú: 3 ensayos.
Editorial Magisterial, Lima.
- Farro Custodio, Francisco: El Proyecto Educativo Institucional, editorial Norma
1008, Colombia

Iguñiz, Manuel. Y Claudia Dueñas. Dos miradas a la Gestión de Escuela Pública.

Editorial Tarea, Lima –Perú-2000

León Trahtemberg, S. 1995. Gestión, Tecnología y nueva formación docente. Ed.

IPAE. Lima

Ministerio de Educación. Manual de Consejo Educativo Institucional. Constitución y

Funcionamiento de las Instituciones Públicas. 2004. Lima.

Ramos, Rubén .199. El Proyecto de Desarrollo Institucional.

Ruiz Huaraz, Carlos (1996). "Influencia de la formación académica y liderazgo del

director en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros

educativos del nivel primaria USE 02". Tesis presentada a la

Universidad Nacional Federico Villarreal, Urna. /

Stegman, Tania (2004). Evaluación de desempeño docente. Antecedentes

históricos. Bases psicológicas del aprendizaje, basado en MBE (Marco

para la Buena Enseñanza). Fundación SEPEC, Santiago, Chile.

ANEXOS

Anexo 1:

CUESTIONARIO PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

Estimados colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de la **CONSTRUCCION DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)**. En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características de la Construcción del proyecto Educativo Institucional, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Frecuentemente (F); Algunas Veces (AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

I.- Datos Generales:

- 1.- Institución Educativa donde labora.....
- 2.- Especialidad.....
- 3.- Tiempo de servicio
- 4.- Condición laboral:
- 5.- Sexo: M () ; F ()

Nº	ITEMS	S	F	AV	N
	CONOCIMIENTO				
01	Cuenta con la capacitación necesaria relacionada con la construcción de los instrumentos de gestión (El Proyecto Educativo Institucional)				

02	Conoce las necesidades e intereses de los estudiantes de su Institución Educativa.				
03	Conoce las necesidades e intereses de los actores educativos de su comunidad				
04	Considera que en la Institución Educativa donde trabaja se planifican las actividades de manera sistemática.				
05	Considera que los docentes de la Institución Educativa donde trabaja toman en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.				
06	Sus opiniones son tomadas en cuenta para la planificación, organización, ejecución y evaluación de las actividades pedagógicas.				
07	Tiene conocimiento del marco teórico de la construcción del Proyecto Educativo Institucional.				
08	Cree que el Proyecto Educativo Institucional mejorara la gestión de la Institución Educativa donde trabaja.				
09	Cree que es necesario de la Institución Educativa donde trabaja debe contar con el Proyecto Educativo Institucional.				
10	Considera correcto que los objetivos estratégicos se implementen planificándolos en los planes anuales de trabajo de manera sistemática..				
	PARTICIPACIÓN				
11	Cree que su participación y de los demás actores educativos en la construcción del Proyecto Educativo Institucional es importante.				
12	Considera que sus opiniones serán tomadas en cuenta en la construcción del Proyecto Educativo Institucional.				
13	Considera que la opinión de los actores educativos es importante para la construcción del Proyecto Educativo Institucional.				
14	Considera que el director ejerce buen liderazgo como para hacer posible la construcción del Proyecto Educativo Institucional.				
15	Tiene alguna experiencia en la construcción del Proyecto Educativo Institucional u otro instrumento de gestión.				
16	Considera que los actores educativos tienen espacios de opinión en la construcción del Proyecto Educativo Institucional.				
	IDENTIFICACIÓN				

17	Se considera parte integrante de la Institución Educativa donde trabaja con posibilidad de dar opinión y ser escuchado.				
18	Desearía que la Institución Educativa tenga mejores posibilidades de ser el referente en el distrito.				
19	Está de acuerdo con las decisiones que se tomen dentro de la Institución Educativa.				
20	En las actividades que la Institución Educativa planifica y ejecuta su participación es directa y decidida.				
21	En mi Institución Educativa existe una cultura de estímulo frente a acciones positivas.				
22	Considero que todos los integrantes de mi Institución Educativa compartimos la visión y misión del PEI.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del **DESEMPEÑO LABORAL**

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características del Desempeño Docente que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Algunas Veces(AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

Nº	ITEMS	S	AV	N
	CAPACIDAD PEDAGOGICA			
01	Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.			
02	Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.			
03	Ayuda a construir los nuevos saberes.			
04	Relaciona los nuevos saberes con la realidad.			
05	Promueve el trabajo en equipo.			
06	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.			
07	Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.			
08	Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes.			
09	Los medios y materiales educativos que utiliza son pertinentes para la actividad de aprendizaje.			
10	Utiliza estrategias metodológicas innovadoras.			
11	Utiliza organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.			

12	Elabora conclusiones.			
13	Frente a las dificultades presentadas trata de corregirlos utilizando estrategias pertinentes.			
14	Demuestra un alto grado de conocimiento profesional.			
15	Estimula constantemente la comprensión lectora.			
16	Profundiza y amplía los contenidos desarrollados.			
17	Tiene conocimiento de material bibliográfico actualizado.			
18	Propicia la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.			
19	Amplía la información promoviendo la investigación.			
20	Promueve el logro de los productos finales			
Nº	ITEMS	S	AV	N
	RELACIONES INTERPERSONALES			
21	Propicia un ambiente de clase agradable.			
22	Mantiene el ambiente de forma ordenada.			
23	Demuestra actitud de solidaridad.			
24	Demuestra ética profesional.			
25	Demuestra dinamismo.			
26	Demuestra empatía.			
27	Reconoce el potencial del estudiante.			
28	Demuestra entusiasmo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
29	Motiva e incentiva a los estudiantes a seguir avanzando.			
30	Asiste con puntualidad a las sesiones de aprendizajes.			
31	Respeta el final de mis sesiones de aprendizajes.			
32	Usa un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizajes.			
33	Su presentación personal está acorde al contexto académico			
	SISTEMA DE EVALUACION			
34	Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes			

35	Registra y hace uso de la evaluación formativa.			
36	Aplica diferentes tipos de evaluación			
37	Valora en forma justa la participación de los estudiantes.			
38	Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación			
39	Realiza seguimiento utilizando explicaciones dialogadas.			
40	Comprende y ayuda a los estudiantes que se atrasan en el proceso de aprendizaje			