

# UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN:

MATEMÁTICA Y COMPUTACIÓN



## TESIS

“Actitudes de los docentes y el desarrollo institucional, en la  
Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado –  
2014”.

Presentado por:

- Bachiller: Antonio Sevillanos Tacoma
- Bachiller: Magno Moura de Lima

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN EDUCACIÓN

PUERTO MALDONADO – PERÚ

2014

**“MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL  
PERÚ”**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**Escuela profesional de Educación**



**TESIS**“Actitudes de los docentes y el desarrollo institucional,  
en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado –  
2014”.

Presentado por:

- Bachiller: Antonio Sevillanos Tacoma
- Bachiller: Magno Moura de Lima

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN EDUCACIÓN**

**PUERTO MALDONADO – PERÚ**

2014

**ASESOR:**

DR. JUAN HUAYLLANI MOSCOSO

## **RECONOCIMIENTO**

- A nuestro Asesor Dr. Juan Huayllani Moscoso, por su permanente apoyo y orientación para concluir el presente trabajo de investigación.
- Al Director y Subdirector de la I.E. “Alipio Ponce” por las facilidades que nos brindaron para ejecutar la investigación, además, por ofrecer información útil para elaborar el informe final de tesis.
- A los profesores de las diferentes asignaturas de todos los niveles de la I.E. “Alipio Ponce”, por su apoyo en el desarrollo del presente estudio.
- A los estudiantes y Padres de familia de la institución educativa, por creer que la educación puede seguir avanzando en nuestro país.

## **DEDICATORIA**

*A Dios, por ser nuestro guía en el gran sendero de la vida.*

*A mis padres ANTONIO Y LUCILA por su apoyo incondicional; son los gestores*

*De nuestra formación personal.*

**Antonio.**

## DEDICATORIA

*A Dios, por ser nuestro guía en el gran sendero de la vida.*

*A mi familia que siempre creen en mí y por ser el motivo que da sentido a mi vida.*

**Magno.**

## INTRODUCCIÓN.

En todos los tiempos y aún hoy en día se ha estudiado la actitud como una característica netamente humana. A través de informes personales, es decir, informes relativos a diversos fenómenos o circunstancias: creencias, sentimientos, tendencias, personas, pensamientos, teorías, entre otros.

En la presente investigación se ha realizado lo mismo desde una perspectiva educativa, pues se investigó las actitudes de los docentes de los niveles primaria y secundaria y el desarrollo institucional, en la institución educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado – 2014.

El trabajo de investigación presenta un diseño de investigación descriptivo Correlacional que buscó determinar la correlación entre estas dos variables. Por lo expuesto anteriormente se piensa que el presente estudio es el punto de partida para realizar investigaciones posteriores, que servirán para nutrir el sistema educativo básico regular con nuevas información, que orientándose cada vez mejor, podrá aportar en la mejora de la calidad educativa a nivel local y nacional.

El presente informe se sintetiza en cuatro capítulos, que se detallan a continuación:

**El primer capítulo** denominado Marco Teórico, consta de tres elementos importantes: antecedentes de la investigación, bases teóricas, y terminología básica que sustentan el desarrollo adecuado de la investigación.

**El segundo capítulo** corresponde al problema de investigación, desarrollando ítems como la descripción del problema, definición del problema, justificación del problema, objetivos, hipótesis y variables.

**El tercer capítulo** se trata de la metodología, describe los métodos de investigación, el diseño metodológico de tipo descriptivo-correlacional, el universo, la muestra y los instrumentos y técnicas de recopilación de datos.

**El cuarto capítulo** trata sobre el tratamiento estadístico, y el análisis de la investigación, para finalmente concluir con la bibliografía, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos correspondientes.

## ÍNDICE

Reconocimiento .....	Pág. 03
Dedicatoria .....	Pág. 04
Introducción .....	Pág. 06
<b>CAPITULO I MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>Pág. 12</b>
1.1. Antecedentes de la Investigación .....	Pág. 12
1.2. Bases Teóricas .....	Pág. 29
<b>CAPITULO II EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>Pág. 55</b>
2.1. El Problema de Investigación .....	Pág. 55
2.2. Objetivos .....	Pág. 61
2.3. Hipótesis .....	Pág. 61
2.4. Variables .....	Pág. 62
<b>CAPITULO III METODOLOGÍA .....</b>	<b>Pág. 64</b>
3.1. Métodos de Investigación .....	Pág. 64
3.2. Diseño de la Investigación .....	Pág. 64
3.3. Población y Muestra .....	Pág. 64
3.4. Instrumento .....	Pág. 65
3.5. Procedimiento de Experimentación .....	Pág. 66
3.6. Técnicas de Recopilación de Datos .....	Pág. 66
<b>CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>Pág. 67</b>
4.1. Resultados .....	Pág. 67
4.2. Discusión .....	Pág. 86
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>Pág. 90</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>Pág. 92</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA .....</b>	<b>Pág. 93</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>Pág. 96</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descriptores para el análisis de la variable desarrollo institucional.....	Pág. 68
Tabla 2. Descriptores para el análisis de la dimensión actividad técnico - pedagógico.....	Pág. 68
Tabla 3. Descriptores para el análisis de la dimensión clima institucional.....	Pág. 69
Tabla 4 Descriptores para el análisis de la dimensión clima institucional.....	Pág. 70
Tabla 5. Resultados generales según variables y dimensiones.....	Pág. 71
Tabla 6. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.....	Pág. 71
Tabla 7. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre la variable Actitud Docente y la Dimensión Actividad técnico - pedagógico.....	Pág. 73
Tabla 8. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre la variable Actitud Docente y la dimensión clima institucional.....	pág. 74
Tabla 9. Estadísticos descriptivos para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.....	pág. 77
Tabla 10 Correlaciones para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.....	pág. 77
Tabla 11. Resumen del modelo para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.....	pág. 77
Tabla 12. ANOVA para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.....	pág. 78
Tabla 13. Coeficientes para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.....	pág. 78
Tabla14. Estadísticos descriptivos para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.....	pág. 80
Tabla15 Correlaciones para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.....	pág. 81
Tabla 16. Resumen del modelo para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.....	Pág. 81
Tabla17. ANOVA para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.....	pág. 81

Tabla18. Coeficientes para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.....	pág. 82
Tabla19. Estadísticos descriptivos para la variable Actitud Docente y el Clima institucional.....	pág. 84
Tabla20. Correlaciones para la variable Actitud Docente y el Clima institucional.....	pág. 84
Tabla21. Resumen del modelo para la variable Actitud Docente y el Clima institucional.....	pág. 84
Tabla22. ANOVA para la variable Actitud Docente y el Clima institucional.....	pág. 85
Tabla23. Coeficientes para la variable Actitud Docente y el Clima institucional.....	pág. 85

## **ÍNDICE DE GRÁFICAS.**

Gráfica 1 Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.....	pág. 72
Gráfica 2. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre las variables Desarrollo Institucional y Actitud Docente.....	Pág. 73
Gráfica 3. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima institucional.....	Pág. 74

# CAPÍTULO I

## MARCO TEORICO.

### **1.1. Antecedentes de la investigación**

Existen algunos estudios vinculados con el uso de software educativo con la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje de la Matemática en el nivel secundario de los cuales seleccione los siguientes:

#### **1.1.1. Antecedentes Internacionales:**

**ISIDRO FABELA (1997)** Tomó como muestra a 100 estudiantes de licenciatura de la Universidad Autónoma del Estado de México y 100 estudiantes de licenciatura de la Universidad Isidro Fabela de Toluca (privada), llegando a la conclusión de que los estudiantes de la universidad privada difieren de los de la universidad pública en cuanto a que los miembros del EZLN no son mexicanos preocupados por un cambio social en el país, sin fines específicos, sin una alternativa democrática y el desacuerdo general con el movimiento zapatista; sin embargo los dos grupos coinciden como alternativa de negociación el diálogo del ELZN con la sociedad civil, lo que muestra una necesidad de una política civil.

**FEIXAS, MONICA (España, 2004)** en la tesis: “La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios” Universidad Autònoma de Barcelona, extraída de:

<http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/20787/20627>

Indica que: Los factores personales, institucionales y contextuales, influyen negativamente en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios, planteando como:

## **El objetivo general**

Conocer la orientación pedagógica del profesor universitario y los elementos que inciden en el desarrollo profesional de su carrera docente.

### **Objetivos específicos:**

- Determinar las características personales y preocupaciones docentes.
- Establecer las relaciones con estudiantes y relaciones con los compañeros.

Las conclusiones a las que fueron las siguientes:

Los principales cambios que acontecen a lo largo de la carrera docente del profesor universitario tienen relación con la organización del contenido, la seguridad en la materia, el contacto con los estudiantes y la adaptación a su nivel de exigencia, la dinámica de las clases y el dominio de nuevos recursos pedagógicos y tecnológicos. De todos estos aspectos, los profesores destacan de manera especial el cambio en las estrategias de evaluación, evolucionando hacia un sistema de evaluación continuada que les permite comprobar lo que van aprendiendo los estudiantes a lo largo del semestre. Por lo general, los profesores se muestran más seguros con la experiencia, algunos se han vuelto más críticos y reflexivos.

Aquellos profesores que han llegado a orientar su docencia hacia el aprendizaje de los estudiantes manifiestan que los factores que más han contribuido a su desarrollo como docentes son los comentarios de los mismos estudiantes; las actividades basadas en la reflexión sobre la docencia; la asistencia a cursos de formación; la participación en congresos, seminarios, foros virtuales sobre docencia; las conversaciones informales con profesores; la formación autodidacta; las publicaciones sobre docencia en un área específica; la preparación de materiales multimedia; la preparación de una titularidad, y, en algunos casos, el apoyo de un cónyuge docente. La experiencia docente previa, la

experiencia profesional, la experiencia a diferentes centros o titulaciones, los modelos y el contacto con profesores más experimentados, la coordinación con otros docentes y la motivación intrínseca o vocación docente, si bien son algunos condicionamientos relevantes para los encuestados, no presentan diferencias significativas con las variables y los estadios de desarrollo del estudio. Por lo que respecta a la formación del profesorado universitario, ésta no debería centrarse en enfoques normativos basados en la existencia de un profesor ideal definido por unas características de personalidad determinadas o una manera de actuar única en la cual se explicita lo que el profesor «tiene que» hacer existen buenos profesores con rasgos de personalidad y estilos docentes muy diversos e igualmente eficaces para afrontar una misma situación educativa. Los modelos formativos deberían centrarse en la descripción de las actuaciones del profesor para que éste sea capaz de identificar su estilo docente, reconocer las funciones que cumple su comportamiento y las reacciones que produce; en definitiva, caracterizar las condiciones y las situaciones con las cuales tiene sentido un estilo de actuación determinado.

**MARTINEZ TREVIÑO, (España 2007)** en la tesis: “Desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional” extraído de:

[www.tdx.cat/bitstream/handle.pdf.jsessionid](http://www.tdx.cat/bitstream/handle.pdf.jsessionid).

Indica que:

Existen factores internos y externos que intervienen negativamente en el desarrollo profesional docente.

### **Objetivos**

- Describir y relacionar los factores internos y externos que intervienen en el desarrollo profesional docente. Observando la relación de las variables: actitud, grado de satisfacción, preparación académica y trabajo colaborativo.

- Describir la influencia de las variables: actitud, grado de satisfacción y grado académico en el trabajo colaborativo desarrollado por los docentes.
- Crear un modelo para el desarrollo profesional docente que observe estrategias colaborativas que promueva la práctica profesional bajo la óptica de investigación-acción.

Arriba a las siguientes conclusiones:

El desarrollo profesional, es la actividad que realiza el docente con visión en la enseñanza y la investigación de su práctica, que da en su desarrollo beneficios personales de grupo y colectivo, creando las condiciones para generar el bien común, a través de la colaboración y solidaridad de los miembros de la comunidad educativa, con miras al bienestar social sostenible y permanente, que genera desarrollo profesional y personal, elevando el grado de satisfacción laboral, creando organización de calidad en su cultura, clima y ambiente institucional.

**MOSQUERA CASTILLO, J. (Valencia, Abril- 2004)** en la tesis: “Actitud del docente de aula ante la cultura organizacional en la unidad educativa” extraído de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho\\_bn.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho_bn.pdf)

Plantea que: A nivel mundial se reconoce, que en las grandes organizaciones la cultura organizacional tiene su origen en los valores que han adoptado sus fundadores, como pilar fundamental para apoyar los procesos que le permitan crear un ambiente competitivo. En este sentido, los aspectos relacionados con la cultura, tales como: Normas, Valores, Actitudes, Sentimientos, Creencias, Ética, Moral, forman parte de las expectativas que se plantean las organizaciones como piedra angular para su desarrollo y crecimiento.

Así mismo, para que en las instituciones exista un ambiente competitivo, basado en valores, se requiere de la integración de los individuos, adoptando actitudes que permitan un comportamiento orientado a crear un ambiente de trabajo caracterizado por la cooperación, colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico.

Por consiguiente, muchas instituciones educativas procuran establecer diversos valores, debido a la necesidad que tienen los individuos de comprometerse con determinados principios éticos que sirvan para evaluar sus propias acciones y la de los demás.

La educación través de sus actores puede ayudar a definir un proyecto de vida efectivo y eficaz que se transforme en un proyecto real, el cual se corresponda con las actitudes internas del individuo y las de su entorno, desarrollando valores, capacidad de razonamiento, motivación como forma para el fortalecimiento de la cultura.

En consecuencia, la actitud del docente debe estar orientada a proyectar una imagen dentro y fuera de la institución que se corresponda con la moral y la ética profesional los cuales se derivan de las experiencias obtenidas en la trayectoria del individuo por esta razón, el Docente debe aprender a balancear su forma de ser, aprender a convivir en comunidad, trabajar mancomunadamente en equipo, relacionarse con los demás expresando ideas y discutiendo criterios lo cual le permite la adquisición de hábitos, tolerancia y respeto como forma de enriquecimiento de la cultura dentro de la Institución Educativa.

Es importante señalar, que algunos docentes en la institución antes mencionada no se rigen por las disposiciones establecidas en las Leyes y Reglamentos que orientan el quehacer educativo evadiendo ciertas responsabilidades tales como: cumplimiento en cuanto a la elaboración y desarrollo de los Proyectos Pedagógicos de Aula; participación en las comisiones que se nombran como Cultura, Cruz Roja, Preservación del medio Ambiente y otras; Reuniones a los Consejos de Profesoras, de cursos, y de Maestro; horarios de Actividades Escolares; decisiones tomadas, por cuanto existen diferencias personales y las opiniones e

ideas no son tomadas en consideración para posibles discusiones y acuerdos; inserción de Valores adecuadamente en virtud de que en las aulas se utilizan distractores radios, celulares, creando con estas actitudes un ambiente desestabilizador.

### **Objetivo General**

Analizar la actitud del Docente ante la cultura organizacional de la Unidad Educativa "La Glorieta".

### **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la actitud del Docente ante la Cultura Organizacional de la Institución Educativa.
2. Describir la Cultura Organizacional que se desarrolla en la Unidad Educativa "La Glorieta".

Arribó a las siguientes conclusiones:

Un gran número de teóricos organizacionales, y demás investigadores han observado el efecto que los paradigmas tienen sobre las estructuras de las organizaciones y su funcionamiento, en el comportamiento de sus miembros y, en especial, la actitud que en ella prevalece. Algunos de estos autores explican que el individuo se forma una percepción subjetiva global, basándose en el conjunto de características fundamentales que aprecia la organización. Esta percepción se convierte, en efecto, en la cultura o personalidad de la organización y luego afecta el desempeño y satisfacción general.

Con base a estos planteamientos, el presente estudio parte del supuesto de que La Actitud del Docente tiene relación con la Cultura Organizacional, los estilos de gerencia y desempeño de todo el personal. Sin embargo, se consideró que esta relación podría estar influida por características organizacionales presumiblemente diferentes, donde se enfrenta el individuo a diferentes comportamientos y reacciones individualizadas. Pero al analizar los resultados de la encuesta aplicada al 30% de la población de la Unidad Educativa "La Glorieta" ubicada en el

estado Carabobo, se obtuvieron algunas evidencias que permiten plantear las siguientes conclusiones y recomendaciones.

En cuanto a la dependencia que pertenece la institución si es pública o privada, no hay diferencias significativas entre los docentes y la comunidad, en cuanto a cómo los sujetos perciben las características culturales de su organización educativa, su propio estilo de gerencia los procesos dentro de la misma, y la reacción asumida por el personal docente. Estos resultados permiten inferir en los objetivos importantes de la investigación: primero, la actitud del docente ante una cultura, la segunda, la cultura que se desarrolla en dicha institución, para notar todos los cambios y las dimensiones que influyen entre estos dos objetivos se propone desarrollar varios ítem donde se demostrara la relación del directivo y docente conjuntamente con la comunidad.

En efecto, en estudios realizados existen investigadores que describen el "deber ser" del docente ante la cultura y como desarrollar la misma, tomando actitudes individuales y a su vez unificar criterios, sin embargo, estos resultados señalan que, en ausencia de una clara definición de roles, entendimiento, apoyo y un continuo desarrollo profesional por parte de las autoridades escolares, se establecen en cada institución diversas actitudes que muchas veces se alejan demasiado de ese "deber ser".

Por otra parte, los resultados arrojados apoyan la teoría sobre la existencia de una cultura dominante en las organizaciones educativas.

Según la opinión de los docentes encuestados, dicha cultura estaría caracterizada por el predominio de un estilo generalizado donde intervienen dos variables más comunes al responder (siempre o casi siempre). Desde luego, para determinar este importante aspecto sería recomendable realizar un estudio a fondo. Pero lo que si es evidente es que la organización escolar, que en la institucional escolar, todavía no ha dado los pasos necesarios para adoptar los cambios en la cultura organizacional que requieren las escuelas, tales como la autonomía en la gestión administrativa, el fortalecimiento de la participación del personal docente y de la comunidad, la toma decisiones compartidas, entre otros,

los cuales caracterizan a una organización que esté orientada profesionalmente hacia una organización moderna como por ejemplo una organización de aprendizaje.

### **1.1.2. Antecedentes Nacionales.**

Algunos estudios nacionales fueron encontrados y se los sintetizó de la siguiente manera:

**Sociedad Peruana de Medicina Interna (2003)** En su revista explica los resultados de su investigación titulado: “CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES DE LOS MÉDICOS FRENTE A LOS COMITÉS HOSPITALARIOS DE ÉTICA”, que tuvo como muestra 103 médicos del Hospital Belén de Trujillo; cuyo resultado es como sigue: el 30,1% de los médicos conocen sobre los comités hospitalarios de ética y el 69,9% no. De los médicos que conocen sobre los comités hospitalarios de ética: el 80,6% expresó la necesidad de formación de dichos comités en su institución y el 19,4% no; y el 48,4% está dispuesto a formar parte de dichos comités y el 51,6% no. El 100% de los médicos expresaron su consentimiento a recibir información sobre los comités hospitalarios de ética.

-

**MOLOCHO BECERRA, N. (Lima – Perú, 2010)**, en la tesis: Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009, extraído de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho\\_bn.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho_bn.pdf)

### **Planteándose como Problema General el Siguiete:**

¿En qué medida influye el clima organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL N°01- Lima Sur 2009?

### **Problemas Específicos.**

A. ¿En qué medida influyen el potencial humano en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01-Lima Sur 2009?

B. ¿Cómo influye el Diseño Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009?

C. ¿De qué manera influye la cultura de la organización en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009?

### **Objetivos.**

#### **Objetivo General.**

Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009.

#### **Objetivos Específicos.**

A. Identificar en qué a medida que influyen el potencial Humano en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01- Lima Sur 2009.

B. Precisar en qué medida influye el Diseño Organizacional en la Gestión Institucional de de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009.

C. Determinar en qué medida influye la cultura de la Organización en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009.

Llegó a las siguientes conclusiones:

1.- El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

2.- El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa

de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

3.- El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

SACSA CAMPOS, Julisa en la tesis doctoral, (Lima – Perú, 2010). En la tesis: “Relación Entre el Clima Institucional y El Desempeño Académico de los Docentes de los Centros Regulares Básicos Alternativos (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres, Lima – Perú 2010. Extraído de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/sacsa\\_cj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/sacsa_cj.pdf)

Planteó el siguiente problema

En estos tiempos modernos donde imperan el paradigma de la globalización y el avance científico y tecnológico en punta, la humanidad entera ha sufrido cambios muy sustanciales en los aspectos: económico, político y social; generando problemas en países en vías de desarrollo; así afectando a la educación en general, dando lugar a muchos paradigmas de reformas educativas y la intervención de otras organizaciones internacionales con miras de mejorar la calidad educativa. En nuestro país se hicieron transferencias de tecnologías y corrientes pedagógicas, que no han sido de acuerdo a la realidad de nuestra sociedad que es pluricultural, generando el rechazo en el Magisterio Nacional. El problema radica en las Instituciones Educativas tal es el caso de los CEBAs del distrito de San Martín de Porres, en la que siempre se observa conflictos entre sus Actores Educativos; generando ruptura en las relaciones humanas, que obstaculiza realizar mejoras en busca de la calidad educativa; lo que genera una aparente desorganización en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs). Las Instituciones descentralizadas del Ministerio de Educación como la Dirección Regional Educativa Local (DREL) y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) casi nunca intervienen en dar la solución a este tipo de problemas en las Instituciones Educativas ya que es responsabilidad de la plana

jerárquica de La Institución Educativa. Fernández (1992), plantea que “la gerencia educativa está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas” (p.9). Se desprende de lo mencionado una situación perjudicial puesto que los Gerentes Educativos son los encargados de velar por inversión que se haga en educación de un país, alcance los objetivos y metas propuestas.

### **Problema General.**

¿Existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres?

### **Problemas Específicos.**

¿Cómo se relacionan las Relaciones humanas con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres?

¿Cómo se relacionan los Procesos Internos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres?

¿Cómo se relacionan los Sistemas Abiertos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres?

1.2 OBJETIVOS - OBJETIVO GENERAL Determinar y Evaluar si existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres.

Llegó a las siguientes conclusiones:

Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. La Correlación Conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno.

Del Contraste de la Hipótesis Especifica 1, se obtuvo un Valor  $p = 0.032 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que existe relación en los Recursos Humanos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres La Correlación Parcial arrojó 0.483.

Del Contraste de la Hipótesis Especifica 2, se obtuvo un Valor  $p = 0.004 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que existe relación en los Procesos Internos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres La Correlación Parcial arrojó 0.522.

Del Contraste de la Hipótesis Especifica 3, se obtuvo un Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que existe relación en los Sistemas Abiertos con el desempeño Académico - los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres La Correlación Parcial arrojó 0.547.

**ESPINOZA QUIROZ, F. (Lima – 2009)** En la tesis: Relación del clima institucional con el rendimiento de los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas,

#### **Plantea el Siguiete Problema.**

¿Qué relación existe entre el clima institucional con el rendimiento en la formación académica de los estudiantes de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzman y Valle" ?

#### **Cuyo Objetivo General fue:**

Determinar la relación existente entre clima institucional (docentes y personal administrativo) y rendimiento académico en el proceso de formación académica de los estudiantes de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzman y Valle".

**IMELDA YÁBAR, Simón (Perú, 2013)** en la tesis: “La Gestión Educativa Y Su Relación Con La Práctica Docente En La Institución Educativa Privada Santa Isabel De Hungría De La Ciudad De Lima – Cercado Lima-Perú 2013.

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/yabar\\_si.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/yabar_si.pdf)

Se planteó el siguiente problema:

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en la IEP. “Santa Isabel de Hungría”, Cercado de Lima?

Llegando a las siguientes conclusiones:

Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El  $R^2$  de Spearman es 0.564 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

Existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El  $R^2$  de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa.

Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en la I.E.P. Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El  $R^2$  de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en la I.E.P. Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que

el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El  $R^2$  de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

- Siendo el valor P (sig) 0.00 menor que 0.05, se rechaza la  $H_0$ , se acepta la hipótesis de la investigación ya que se demuestra que existe relación entre la organización de la Gestión Educativa y la Práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, por los resultados de  $R^2$  que es de 0.4134 que nos indica que el 41.34% del variable práctica docente está siendo explicada por la organización de la Gestión educativa.

- Se ha demostrado que existe relación entre la Dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05.

Existe relación entre la Ejecución de la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05. quedando rechazada la hipótesis nula

Existe relación entre el Control de la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05. quedando rechazada la hipótesis nula.

**ZARATE RAMÍREZ, Dilma, (Lima - Perú 2011)** en la Tesis: "Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima".

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf)

Planteó el siguiente problema:

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima?

## **Objetivo General.**

Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima.

En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

Se llega a la conclusión que existe en las escuelas de primaria del distrito de Independencia – Lima un mayor número de 153 de acuerdo a la muestra de la investigación 201 de docentes del sexo femenino. Existe un mayor (68 y 45) número de docentes entre las edades 40 a 49 en el nivel de Primaria.

En cuanto a los directores de Primaria de la Instituciones educativas en estudio en su mayoría poseen entre 15 años y 30 años de experiencia.

**MENDOZA AEDO (Callao Perú, 2011)**, en su tesis, Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial De La Red N°9 - Callao”, Perú, 2011

Extraído de <http://repositorio.usil.edu.pe/jspui/handle/123456789/1248>  
se planteó lo siguiente:

## **Problema General**

¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Inicial de la Red N° 9 -Callao?

## **Objetivos.**

### **Objetivo general.**

Identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao.

### **Objetivos Específicos.**

- Establecer la relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao. 27
- Determinar la relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao.
- Identificar la relación entre la dinámica institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao.

### **Conclusiones.**

- Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que hay relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.
- Existe relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño de los docentes.
- Existe relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre capacidad organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 callao al aprecia una correlación

moderada por lo que se concluye que a mejor capacidad organizativa mejor será su desempeño docente.

- Existe relación entre la dinámica institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre dinámica institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que si los docentes mejoran la dinámica institucional mejor será el desempeño docente.

**SALCEDO, J. (Moquegua Perú, 2009)**, Tesis de grado, Influencia del desarrollo institucional en la actitud de los profesores de la Instituciones Educativas Los ángeles del distrito de Moquegua en el año 2009, Moquegua, Perú, 2009.

La investigación es de tipo básica de diseño no experimental de corte transversal de prueba descriptiva correlacional cuyo propósito es cómo influye el desarrollo Institucional en la actitud de los profesores en la Institución Educativa Los Ángeles del distrito de Moquegua en el año 2009. La muestra fue seleccionada al azar a 98 docentes y 236 alumnos. Los instrumentos aplicados fueron la técnica de encuesta para conocer la opinión de los profesores y los alumnos sobre el desarrollo Institucional y la actitud de los profesores a través de cuestionarios elaborados y diseñados por la investigadora y el docente Dr. Manuel Miljanovich Castillo.

#### **Objetivo General:**

Determinar la influencia del desarrollo Institucional en la Actitud de los Profesores de la Institución Educativa Los Ángeles del distrito de Moquegua en el año 2009.

#### **Conclusiones.**

Sus conclusiones fueron: Que el Desarrollo Institucional influye significativamente en la Actitud de los Profesores de la Institución

Educativa Simón Bolívar del distrito de Moquegua en el año 2009 y que la correlación entre el Desarrollo Institucional y la Actitud de los Profesores arrojó un nivel bueno de correlación directa significativa alcanzando un 60.8%.

### **1.1.3. Antecedentes Locales.**

En el medio local, no se encontraron estudios similares a la presente investigación.

## **1.2 BASES TEÓRICAS.**

### **Definiciones de Actitud.**

La actitud, según la Real Academia de la Lengua Española, es la “disposición de ánimo manifestada de algún modo, la cual puede ser benévola, pacífica, amenazadora, de una persona, de un partido, de un gobierno”.

Algunos autores la definen como “la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente (a favor o en contra), con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas” (Young, Kimball), la cual refiere la importancia de la influencia del entorno en el desarrollo humano.

Otras definiciones, no solo muestran la respuesta aprendida, sino el impacto de las circunstancias en las emociones, como por ejemplo el concepto de Jeffress, el cual define a la actitud como "nuestra respuesta emocional y mental a las circunstancias de la vida".

Y otra definición, es la basada en los valores sociales, enunciada por W.I. Thomas y F. Znaniecki, como “la tendencia del individuo a reaccionar, ya sea positiva o negativamente, a cierto valor social”.

Independientemente de preferir alguna, en todas las definiciones se observa la influencia del contexto (familiar, social, emocional), en el tipo de actitud adoptada por el ser humano ante las diferentes circunstancias. Se han propuesto muchas definiciones sobre las actitudes; mencionamos algunos de ellos:

David G. Myers manifiesta que: “reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, que se manifiesta en nuestras creencias, sentimientos o conducta proyectada”.

Cook y Selltitz (1964) manifiestan que: “actitud es una disposición fundamental que interviene junto con otras influencias en la determinación de una diversidad de conductas hacia un objeto o clases de objetos, las cuales incluyen declaraciones de creencias y sentimientos acerca del objeto y acciones de aproximación-evitación con respecto a él”.

Kidder y Campbell sostienen que: “una multitud de términos aparentemente no relacionados como pulsión adquirida, creencia, reflejo condicionado, fijación, juicio, estereotipo, valencia, sólo para mencionar algunos son sinónimos funcionales del concepto de actitud”

Ross define las actitudes como “las estructuras mentales que organizan y evalúan la información”

Thurstone (1928) “las actitudes son inclinaciones y sentimientos humanos, prejuicios o distorsiones preconcebidas, ideas, temores y convicciones acerca de un asunto determinado”

A pesar de muchas interpretaciones del significado de actitud hay varias áreas que muestran un acuerdo esencial.

Existe el consenso general que una actitud es una predisposición a responder a un objeto, y no la conducta efectiva hacia él. La disposición a conducirse es una de las cualidades o características de la actitud.

La actitud es persistente, lo cual no significa que sea inmutable. Los numerosos estudios sobre las actitudes indican claramente que, aunque susceptibles de cambio, la alteración de las actitudes, particularmente de las que se mantienen vigorosamente, requiere fuerte presión, y consecuentemente, la persistencia de las actitudes contribuye notablemente a la consistencia de la conducta.

La actitud tiene una cualidad direccional.

### **COMPONENTES DE LAS ACTITUDES.**

**Cognoscitivo:** son los pensamientos, las creencias e ideas que se tienen acerca de un objeto o fenómeno. El número de elementos de este componente varía de una persona a otra. Un individuo puede pensar que muchas cosas acerca de un objeto son verdaderas, por ejemplo, sobre su madre (o su padre), y saber muy poco acerca de otro objeto, por ejemplo, su profesor de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales. Evidentemente hay objetos acerca de los que no se sabe nada. Debe observarse también que existen objetos que son más complejos que otros y, por consiguiente pueden generar mayor información. Todos los pensamientos, creencias e ideas que tiene una persona acerca de un objeto se incluyen en este componente.

**Afectivo:** Referidos a las emociones y/o sentimientos ligados con el objeto de la actitud. Los adjetivos bipolares usados frecuentemente al estudiar los elementos de este componente son: amor – odio, gusto – disgusto, admiración – desprecio y otros que denotan sentimientos o emociones de tipo favorable o desfavorable. La mayoría de las investigaciones que tratan de las actitudes se le pide al sujeto que indique de alguna manera sus pensamientos, creencias y también sus

sentimientos acerca del objeto; es decir, se le pide que revele sus cogniciones del objeto y de él mismo.

**Tendencia a la acción:** Incorpora la disposición conductual del individuo a responder al objeto. Se acepta generalmente que hay un lazo entre los componentes cognoscitivos particularmente las creencias evaluativas y la disposición al responder al objeto. Además existe la noción general de que las creencias evaluativas y la dirección de la disposición de respuesta tienden a ser compatibles. Así, si un individuo cree que un Movimiento Político Regional “Trabajemos Unidos Para Lograr Objetivos Comunes” es una buena opción para la presidencia de nuestra región, que tiene buenas metas y propuestas; probablemente estará dispuesto a responder en forma valiosa y favorable, y dará su voto de confianza a dicha agrupación política.

## **TEORÍAS DE LAS ACTITUDES.**

**Teoría Conductista:** Una de las características de las actitudes es que son adquiridas; entonces se han formado a través de un proceso de aprendizaje. Se adquiere en función al apareamiento de dos situaciones: Estímulo y respuesta. Los conductistas hablan de las influencias externas y del peso que las recompensas tienen en el aprendizaje y las actitudes. Hacen hincapié en el vínculo que existe entre un estímulo dado y la respuesta.

Ejemplo: Es más probable que la persona que recibe un bono (una consecuencia positiva) después de una actuación creativa (conducta) en un trabajo asignado (estímulo); repita el comportamiento creativo que si su actuación es ignorada (una consecuencia negativa)

Las actitudes son entonces producto del reforzamiento entregado luego de emitir una determinada conducta. Un refuerzo positivo aumenta la posibilidad de volverse a presentar, uno negativo la disminuye.

**Teoría del Aprendizaje social:** Esta teoría va más allá de la teoría conductista. Existen personas que observan a otros que le sirven de modelo. A continuación se forman una imagen mental de la conducta y sus consecuencias. Por último, ellos mismos intentan realizar dicha acción. Dentro de estas dos teorías, se puede reforzar con la teoría de la motivación y con la teoría del establecimiento de metas.

**Cambio de Actitud:** Cuando hablamos de cambio de actitud nos referimos a que una persona cambie su modo de sentir, pensar, desear, etc. y en consecuencia su modo de actuar o comportarse ante determinadas situaciones o fenómenos de la realidad. Así, si la actitud de la gran mayoría de los docentes hacia el desarrollo de su institución es indiferente o hay rechazo de cualquier tipo de mejora; entonces, el cambio debe ser a que éstos tengan una actitud de aceptación al cambio, de trabajo y deseo de superación y desarrollo de su institución.

Al respecto el psicólogo David Ausubel nos manifiesta: “aunque se admite la dificultad de cambiar actitudes firmemente establecidos en los terrenos cognoscitivos y emocionales con la simple presentación de hechos; esto puede lograrse cuando se intenta sistemáticamente y se hacen explícitas las consecuencias de los hechos relativos a esas actitudes”.

### **Características:**

**Son Adquiridos.-** No son innatos. No nacen con nosotros se van aprendiendo en base al interactuar con el contexto socio cultural a medida que el sujeto se socializa.

**Son Socialmente Condicionados.-** Responden a las características estructurales y organizativas de la sociedad en que se desenvuelve.

**Están Relacionados con Objetos Sociales.**- Se forman en una relación a determinados objetos sociales, individuo, grupos, instituciones, situaciones, culturas, entre otros.

**Poseen una Calidad Direccional.**- Participan elementos motivadores, como una carga de afectividad dirigida hacia el objeto de actitudes el cual el sujeto valora en forma afirmativa o negativa, favorable o desfavorable.

### **MEDICIÓN DE LAS ACTITUDES.**

Informe de sí mismo. “Introspección”. Se pide al sujeto que revele sus creencias, emociones y algunas acciones determinadas para que así de esta manera se inicie la recolección de información de nuestra unidad de análisis.

Medidas en que las inferencias se obtienen de autoinformes sobre creencias, sentimientos, conductas, etc.

Significa solicitar al sujeto que revele –ya sea con sus propias palabras o por la aceptación o rechazo de enunciados o ítems- sus pensamientos, creencias, sentimientos; la forma en que se comporta o se comportaría, o su opinión sobre cómo debería tratar, todo esto, acerca de determinados objetos o fenómenos. La base de la inferencia es clara, es “axiomático” de toda definición que la actitud de un individuo hacia un objeto está indicada por sus creencias, sentimientos y orientaciones de acción hacia él. La naturaleza de la inferencia también es clara, se supone que la relación entre actitud y expresión es directa y que la actitud concuerda con las implicaciones manifiestas de sentido común de la creencia o sentimiento declarado.

Por ejemplo, expresar la creencia/pensamiento de que un objeto tiene características generalmente deseables se considera como reflejo de una disposición favorable hacia él; y la creencia/pensamiento de expresar que tiene características generalmente consideradas indeseables se toma como reflejo de una disposición desfavorable hacia él. De manera

semejante, el informe de que una persona evita contacto con el objeto se considera como indicación de una disposición muy desfavorable hacia él, y muchas veces la conducta manifiesta no es consecuencia de una actitud.

### **ACTITUDES DOCENTES.**

Los maestros frente a grupo muestran diferentes actitudes, todas ellas claras para sus estudiantes. Es así como en las aulas, se identifica con facilidad al maestro arrogante, intimidante, autoritario, paternalista (sobreprotector), permisivo, democrático, voluble (inconsistente), juez, paranoico y equilibrado.

Algunas características de esas actitudes se presentan a continuación:

**Arrogante:** Se siente superior a sus estudiantes, se considera inalcanzable, sin errores. Tiene grandes dificultades para escuchar las opiniones de sus estudiantes y de sus compañeros, incluso de sus directivos. No reconoce errores.

**Intimidante:** La amenaza lo acompaña en todo momento, de tal forma que al menor intento de algún estudiante por cambiar la clase, se puede hacer acreedor a disminución de calificación, reportes escritos de conducta o aprovechamiento, cita para los padres de familia, trabajos extras o canalización con alguna autoridad escolar. Su herramienta no es la estrategia, sino la amenaza y el castigo.

**Autoritario:** Tiene dificultad para escuchar y permitir sugerencias. Lo que él dice se debe hacer sin titubeos. Lo que indique, aunque no tenga la razón, se debe obedecer porque él es el maestro y manda. No reconoce la crítica, se violenta ante la misma.

**Paternalista:** Es sobreprotector, su trato hacia los estudiantes es excesivamente cariñoso, con frecuencia repite a los estudiantes el afecto

que siente por ellos. Defiende a sus estudiantes en todos los casos, ya sea frente a los directivos, asesores, psicólogos, orientadores e incluso, de los padres de familia. El vínculo afectivo que establece con sus estudiantes (en ocasiones), impide que se cumplan las normas de conducta y trabajo en el aula.

**Permisivo:** En la mayoría de los casos, evita el esfuerzo de lograr que los estudiantes trabajen o se desarrollen bajo normas establecidas, y por lo mismo, permite que la actividad sea libre y la atención se disperse. Evita conflictos con los estudiantes dejando que ellos hagan lo que prefieran en clase. Tiene graves problemas de control de grupo.

**Democrático:** Este docente guía su didáctica de acuerdo a lo que digan las mayorías. Pide tarea si la mayoría lo desea, salen a trabajo de campo si la mayoría del grupo tiene interés, trata en clase un tema nuevo si a la mayoría le parece importante, incluso, en ocasiones cambia sus criterios de evaluación de acuerdo a la escala que la mayoría proponga. En este caso, la guía de la clase no es el maestro, sino las mayorías.

**Voluble:** Es inconsistente, puede presentarse a una clase con buen ánimo, entusiasta y motivador, y a la siguiente con temperamento colérico, exigiendo trabajos complicados e innecesarios. Un día puede ser el apoyo del grupo y al otro, su acusador. Este maestro cambia sus criterios con facilidad, lo cual desconcierta a sus estudiantes.

**Juez:** Este docente cree saber en todas las situaciones, qué es lo que sucede. Se atreve a juzgar sin fundamento, de tal forma que rechaza tareas porque asegura que el estudiante no la hizo, anula presentaciones por creer que el estudiante no las diseñó, “adivina” quién hizo alguna avería y le castiga, hasta impide la entrada a su clase de algún estudiante porque según su criterio, no llegará a nada. Hace un juicio de todas las situaciones de clase.

**Paranoico:** Se siente perseguido por sus estudiantes y piensa que todo lo que hacen o dejan de hacer, es con la intención de perjudicarlo. Es así como se encuentran docentes que le dicen a sus estudiantes “no hicieron la tarea para hacerme enojar”, o “reprobaron para que el promedio de aprovechamiento de mi clase sea bajo, porque quieren perjudicarme con los directivos”. Este docente, lejos de entender las debilidades de los estudiantes, cree que todo acto es premeditado y va contra su persona.

**Equilibrado:** Mantiene un adecuado control de emociones, ideas, juicios y didáctica en clase. Es firme en los principios de conducta y de trabajo, sin llegar al autoritarismo de un dictador. Establece vínculos que favorecen el proceso de enseñanza – aprendizaje, sin llegar a sobreproteger a sus estudiantes. Escucha con atención y reconoce sus errores. Enseña al estudiante a aprender del error. Permite lo necesario y prohíbe lo que daña al proceso y a la persona. No se muestra exageradamente sentimental, pero a la vez, no es frío y rígido. Busca el equilibrio, la justicia, el crecimiento del estudiante y la razón.

### **DESARROLLO INSTITUCIONAL.**

Toda institución, al igual que todo país tiene una cultura propia que la distingue de los demás. Una encuesta llevada a cabo entre los líderes empresariales por la Harvard Business Review reveló amplias diferencias culturales en las prioridades de los directivos. A la pregunta “¿cuáles son los tres factores más importantes para el éxito de su organización?”, las respuestas fueron las siguientes:

- Alemania
  - Habilidades de los trabajadores
  - Resolución de problemas
  - Gestión
- Japón
  - Desarrollo del producto
  - Gestión

- Calidad del producto
- Estados Unidos
  - Servicio al consumidor
  - Calidad del producto
  - Tecnología

La cultura de una institución es una declaración escrita que contiene la misión, la visión y los valores de la institución. Estando compuesta por todos aquellos elementos que señala las razones por las que existe la institución, el tipo de institución que se quiere y los valores que regulan su comportamiento.

Si entendemos que la cultura y las actitudes son importantes para la conducta de las personas dentro de las organizaciones, y por tanto para el resultado de las instituciones, pensaremos también que la gestión de la cultura y la actitud, la adecuación de la cultura y la actitud a la estrategia de la institución, es una de las acciones claves a la que la dirección debe prestar un interés primordial. Pero, ¿Qué elementos son necesarios para gestionar la cultura y las actitudes y adaptarla a la estrategia? El primero es medirla, gestionar algo pasa siempre por medirlo en su posición inicial y por establecer el ideal en los mismos términos de medida. Después, emprender acciones para conciliar las desviaciones en el resultado deseado, lo cual también lleva consigo la necesidad de ir midiendo secuencialmente, para verificar si las acciones emprendidas nos van acercando o no al ideal. Y ¿cómo se mide algo tan intangible como la cultura y la actitud? Ésta es una pregunta que durante los últimos veinte años se vienen haciendo muchos gestores. Diferentes técnicas han ido aflorando, unas con menos errores que otras; algunas de ellas son las encuestas y las entrevistas.

Menciona algunas conductas que permiten lograr el desarrollo institucional:

- Trabajo en equipo
- Ser sumamente organizado
- Disminuir el tiempo de respuesta
- Transmitir confianza en relación con los demás
- Ser flexibles en las ideas y adaptarse a las circunstancias
- Utilizar eficientemente los recursos limitados
- Elaborar recursos (materiales educativos)
- Defender firmemente el punto de vista propio
- Mejorar continuamente la práctica pedagógica
- Recompensar el rendimiento superior
- Inventar nuevas maneras de realizar el trabajo
- Mejorar la formación continuamente
- Tomar iniciativas
- Fomentar la innovación
- Adaptarse rápidamente a los cambios del entorno
- Adquirir conocimientos y habilidades interfuncionales
- Lealtad y compromiso con la institución
- Alcanzar los objetivos propuestos
- Mantener una cálida relación humana

### **FACTORES DE ÉXITO DE LA INSTITUCIÓN.**

Todo el mundo se pregunta por los factores de éxito de la institución. El éxito de las instituciones competitivas se produce por la conjunción de una serie de factores externos e internos. En el caso de las Instituciones Educativas, mencionamos los siguientes:

#### **Factores externos.**

##### **Los descubrimientos tecnológicos.**

Como resultado de la investigación y la innovación, que constituye una fuerza capaz de rebasar las fronteras. Los descubrimientos que crean

nuevas expectativas son, al mismo tiempo, generadores de oportunidades y creadores de ventajas competitivas.

### **Los nuevos recursos.**

Requieren sobre todo imaginación creativa y escucha atenta. Enseñanzas en apariencias anticuadas u obsoletas, que parecen no responder a las necesidades actuales, pueden en muchas ocasiones rejuvenecer, redefinirse con usos y misiones, con nuevos materiales y diseños o con una comunicación renovada que abre huecos nuevos, adaptándose a los gustos diferentes. Este rejuvenecimiento desemboca, con frecuencia, en un nuevo ciclo de expansión.

Políticas económicas de estimulación: es responsabilidad del estado y de las diversas administraciones públicas, que a través de políticas económicas, de innovación y desarrollo, tanto a escala general como regional, ayudan en las situaciones de crisis del sector, y al fomentar la investigación y desarrollo ofrecen nuevas oportunidades.

### **Políticas Educativas.**

Es también responsabilidad del estado (Ministerio de Educación, Gobiernos Regionales, Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local) y otras organizaciones, tanto públicos como privados que ayuden a elaborar y lograr las intenciones educativas.

### **Factores internos.**

Espíritu innovador y actitud estratégica: que implica por parte de los miembros de la institución una actitud de adaptación permanente a los cambios del entorno.

Estilo de dirección flexible, creativo y profesionalizado: que necesita una atención especial a valores que permitan una adaptación fácil y permanente a un entorno difícil e inestable.

Clara definición de la misión y visión de la institución y cultura organizativa, participativa e integradora: es preciso saber bien, qué quiere hacerse y que todos los miembros de la institución participen en el

establecimiento de los objetivos, a fin de que éstos se acepten sin reservas y se persigan con eficacia.

Orientación al sector y al estudiante: asignando los recursos estratégicamente, en función de las necesidades e intereses detectados de nuestros estudiantes, y definiendo áreas en las que se puede actuar.

Importancia y calidad de la información: puesto que la información influye en las distintas estrategias sobre las que se asienta la institución, una buena información es el factor diferencial y base para el crecimiento de la misma.

### **La Motivación.**

El desarrollo docente padece principalmente de una necesidad interna, personal: se da cuando el profesor busca nuevas sugerencias para enseñar la materia, nuevas perspectivas teóricas para reflexionar sobre la enseñanza, para mejorar el aprendizaje en sus aulas, sentirse mejor consigo mismo como profesor, y aprender cómo traer a la práctica nuevas ideas para mejorar el desarrollo institucional.

Se produce desarrollo cuando hay una motivación intrínseca por aprender, cuando el individuo se cuestiona la manera de hacer las cosas. A diferencia del proceso de aprendizaje en el que puede haber motivaciones intrínsecas o extrínsecas, si bien el verdadero aprendizaje se da por motivaciones intrínsecas, el desarrollo siempre es fruto de una voluntad personal de aprender y querer mejorar.

El trabajo docente puede llegar a ser relevante de diferentes maneras, cada una produce una categoría de motivación. Cuando los profesores están motivados extrínsecamente, realizan la tarea por el valor o la importancia que dan al resultado que consiguen.

Puede darse motivación extrínseca cuando el profesor realiza la tarea con el objetivo de conseguir algo positivo (mejorar el currículo docente en vistas a la promoción) o por evitar algo peyorativo (evaluaciones

negativas de los estudiantes). En ambos casos, el centro de atención no es el proceso o el producto, sino las consecuencias del producto: obtener una recompensa o evitar un fracaso. La calidad de la docencia es habitualmente baja en condiciones extrínsecas, porque el centro de atención es conseguir aquello que desea o no conseguir aquello que no desea. La motivación extrínseca es una invitación a los profesores a adoptar enfoques docentes centrados en su enseñanza, no en el aprendizaje de los estudiantes. Este tipo de motivación no contribuye al desarrollo profesional.

### **Motivación Social.**

Los profesores se esfuerzan y mejoran para contentar a las personas, las opiniones de las cuales son importantes para ellos. Si los demás les valoran como importantes, el proceso de enseñanza o los resultados de la docencia, estos aspectos pueden llegar a ser de importancia intrínseca para el profesor. Éste es el caso de los profesores noveles que empiezan a trabajar en un contexto departamental que valora y apoya la calidad de la docencia. El centro de atención de la motivación no son las consecuencias materiales. El interés empieza cuando alguien muestra algo interesante, entonces se quiere hacer del mismo modo. Cuando los modelos son admirados y uno se identifica rápidamente, hablamos de modelaje. Los profesores mentores suelen llegar a ser modelos para los profesores principiantes. La motivación social es un buen precursor de la motivación intrínseca. Cuando la motivación social se convierte en intrínseca, el profesor se desarrolla y mejora profesionalmente su docencia.

### **Motivación para el Logro.**

Los profesores pueden aprender y estimular su propio ego compitiendo con otros profesores (por ejemplo, por la promoción). Esto puede conllevar una alta consecución de sus objetivos, mejorar la docencia y, consiguientemente, puede ir asociado a una docencia de calidad centrada en el estudiante y su aprendizaje. La motivación para el logro necesita condiciones competitivas para trabajar y mientras esto puede convencer a

un grupo de profesores que están motivados por competir, realmente puede perjudicar a la docencia de aquéllos que perciben la competición como peligrosa. Este tipo de motivación, entendida también como ansiedad, cambia las prioridades de los profesores cuando se encuentran en una situación competitiva, porque hace aumentar la cantidad de las actividades para conformar un buen currículo profesional en detrimento de su calidad. La preferencia de los profesores por trabajar en condiciones competitivas no siempre se traduce en una mejora de su profesionalidad docente, simplemente puede generar mejora personal en términos de calidad laboral.

### **Motivación Intrínseca.**

Aquí no hay elementos externos necesarios para perfeccionarse como docente; aprenden y mejoran porque están interesados en la tarea o actividad. Imparten una docencia centrada en ayudar a los estudiantes a aprender significativamente y lo hacen por su propio placer, al margen de recompensas. El profesor motivado intrínsecamente por perfeccionarse y mejorar se preocupa por qué y cómo aprenden sus estudiantes, a fin de que consigan los mejores resultados académicos y lleguen a ser profesionales críticos y competentes. Esta motivación contiene una larga historia en el individuo, incluyendo aquellos compromisos previos que han resultado gratificantes en el mismo ámbito.

### **CLIMA INSTITUCIONAL.**

Es la percepción que se tiene de la institución y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable (aceptación) o desfavorable (rechazo) del entorno laboral para las personas que integran la institución. En general, el clima institucional describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes y que tienen consecuencias en la conducta laboral, en la imagen y por ende en el desarrollo o no de la institución.

El clima organizacional o institucional constituye una categoría laboral efectiva que tiene efectos muy poderosos tanto para el desempeño, como para las actitudes y su correlato conducta de las personas al interior de las instituciones, razón por el cual es indispensable establecer un clima psico-social adecuado que posibilite al trabajador no sólo un desempeño eficiente o exitoso, sino también su propia realización que permita lograr el desarrollo institucional, compatible con su naturaleza humana.

Otro de los factores estratégicos para lograr el desarrollo institucional, tan o más importante que lo mencionado anteriormente (factores externos e internos), y que influye significativamente, de manera positiva o negativa, en la realización de las actividades institucionales, lo constituye una serie de acciones y modelos conductuales demostrados por los miembros de la institución.

Conductas manifestadas o expresadas por los docentes en su práctica pedagógica, que implica también conductas de su vida diaria, las cuales se pueden observar directamente por la simple percepción.

El clima institucional, comprende el conjunto de conductas, valores, normas, tradiciones, signos, símbolos, historia, costumbres, hábitos, lenguajes, e intenciones compatibles que genera buenas relaciones humanas; a saber:

Valores: orientan el funcionamiento de la entidad y que puede estar explícito en el PEI (Proyecto Educativo Institucional) o en cualquier declaración de principios éticos.

Creencias: acerca de diferentes fenómenos o hechos que dan vida a la entidad, sobre la sociedad, la educación, la calidad, la profesión, la competitividad, etc.

Tradiciones y costumbres: que pueden estar dados por ciertas conductas repetitivas, por ejemplo formaciones, ceremonias, eventos culturales, etc.;

en algunos casos dados por el aporte, o algún hecho significativo, o por su calidad lograda en el tiempo incorporados como lema.

Símbolos: que incluye forma de vestirse, decoración de los ambientes o algunos comportamientos típicos en determinados tipos de reuniones.

Como podrá comprenderse, estos componentes obedecen a un proceso histórico, por cuanto se forman en el tiempo, no se forma ni modifica de un día para otro, de allí que una vez logrado sea duradero y de carácter institucional, sea de manera global o parcial. En suma, reiteramos que estos elementos influyen en la marcha organizacional, definen e identifican a la entidad, son compartidos por todos los miembros.

### **CAMBIO INSTITUCIONAL.**

Al tratar el tema de la institución es indispensable referirse a las formas, propósitos y razones por las cuales debe modificarse, actualizarse, reajustarse o cambiar la institución, como consecuencia de su propio desarrollo, de la variación de sus recursos o del flujo del ambiente externo y de los problemas internos emergentes.

Las razones por las cuales deben cambiar las instituciones, ya sea en forma parcial o total pueden sintetizarse en:

Los cambios emanados del gobierno. Ejemplo: una nueva ley de educación, una nueva orientación en el sistema educativo, etc.

La aparición de nueva tecnología, nuevas especialidades o equipos obliga a crear funciones y órganos o a suprimir otros obsoletos. Ejemplo: centros de cómputo en las instituciones educativas, etc.

Mayores exigencias en los requisitos del personal. A mayor especialización y nueva tecnología se requiere personal mejor preparado.

Actitudes desfavorables o negativas del personal. Ejemplo: personal desmotivado, rutinario, resistente al cambio, poco comprometido con la institución, carencia de identidad, pesimismo, desunión, rechazo de objetivos, desacato, etc.; además de las ausencias o tardanzas sistemáticas, simulación de enfermedades, accidentes, deterioro de equipos o insumos, agresión física o verbal como reflejo de una conducta moral en extremo disminuida.

La generación de actitudes positivas o negativas en los trabajadores, se relaciona generalmente con el manejo de los siguientes factores motivadores, a los cuales se debe prestar mayor atención.

De acuerdo con distintos teóricos, el desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

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

Así, el desarrollo institucional es el resultado de la ejecución de planes de acción o mejoramiento que internos o externos proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de las instituciones. Estas dinámicas, no mal intencionadas, desconocen las instituciones como sociedades organizadas y operacionalizadas por acciones comunicativas, antes que por jerarquías o estados impuestos externa o unilateralmente.

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

Desde la premisa anterior es necesario desarrollar el concepto de sociedad y para ello nos referiremos a los postulados de Luhmann, quien desarrollo la teoría de la sociedad que, para la misma sociología, establece cambios inmesurables en la lectura de los fenómenos sociales, las relaciones que surgen en las sociedades, las formas de autorregulación de los grupos sociales, el sentido de pertenencia en una sociedad, el significado y el sentido.

Desde allí la sociedad es entendida como sistema de comunicación clausurado, que desarrolla tres facetas importantes. La primera corresponde a lo que la sociedad como sistema decide comunicar; la segunda hace referencia a los mecanismos que desarrolla el grupo social para hacer comunicable un evento, y la tercera faceta presenta el resultado cognitivo de la comunicación que se orienta a la comprensión.

Esta última faceta, referida a la acción comprensiva del evento comunicativo presenta dos disposiciones o formas de comprensión, una referida al sujeto como ser psíquico y orgánico que construye significados, y una segunda más compleja en donde el sujeto proyecta su significado al constructo de estructura sistémica de comunicación, lo que da sentido a la sociedad.

Así, el orden social que mantiene el sistema, ante todo comunicativo, asume la complejidad del mismo en la medida en que abstrae el significado de cada uno y el sentido del sistema o sentido colectivo.

Por lo tanto la existencia de los sujetos no determina el orden social, lo determina el sujeto como organismo y la conciencia de sí mismo para poder existir. El sujeto hace parte de una sociedad cuando participa en un

sistema comunicativo y desarrolla las tres facetas expuestas. La pertenencia del sujeto al sistema está medida por la conciencia y está última a su vez está mediada por la comprensión.

Si se piensa la institución como sociedad, y por ende como sistema comunicativo cerrado, los agentes externos que pretendan perturbar el orden social, no afectaran la estructura sistémica del grupo social, pero si alteraran el sentido que pretende la sociedad, y por el ende el significado que elaboran sus agentes. Si los elementos externos realizan presión, para el ámbito educativo, dicha presión referida a mecanismos de evaluación y transformación externa, sólo generaran caos en el significado y el sentido, pero no alcanzaran el objetivo propuesto por ellos.

Así las transformaciones de las instituciones no son válidas cuando son obligaciones externas, en donde las instituciones no se piensan ni se autorregulan, y por consiguiente no aprenden.

Para generar transformaciones y desarrollo institucional es necesario establecer mecanismos autopoéticos que permitan entender la configuración de la sociedad como sistema.

Surgen aquí algunos interrogantes en las instituciones y en los administrativos de las mismas, entre ellos: ¿cómo asumir los mecanismos de regulación externos?, ¿Qué estrategias o mecanismos deben disponer las instituciones para asumir las políticas que las circundan?, ¿Cómo generar mecanismos de participación para la transformación y el desarrollo institucional?

Dichos interrogantes tienen respuesta, si se determina la autopoiesis como estado social, de tipo individual y colectivo, que se entiende como la determinación del estado siguiente del sistema, específicamente la institución, a partir de la estructura anterior a la que llegó a partir de una operación determinada dentro del mismo.

El concepto de autopoiesis aplicado al desarrollo de la institución supone que los entes pertenecientes al sistema determinan que estado deben configurar como siguiente de acuerdo a la comprensión que hacen de su realidad, así reconocer la estructura anterior al que llegan por su dinámica de sociedad se convierte en fase anterior y obligatoria en la construcción de sentido.

De esta manera se puede entender el éxito que tienen aquellas instituciones que configuran sus transformaciones desde la comprensión de la estructura en la que se encuentran.

Para lograr procesos autopoieticos en una institución es necesario reconfigurar algunos estados propios. El primero referido a la autonomía como una forma específica de combinación que propician los sujetos como parte del sistema, no se es autónomo por pensar o configurar individualmente, sino porque dichos pensamientos y configuraciones se combinan en una red comunicativa que establece significado y sentido. La autonomía no puede ser entendida como independencia, por el contrario, es la combinación que surge de varios agentes que se reconocen como parte del sistema.

El segundo estado que propicia la autopoiesis está a cargo de la emergencia, que no se entiende como un estado de alerta, sino como un orden cualitativo que se organiza, que emerge de la autonomía, ésta determina un tipo de orden social. Luego, las sociedades llegan al tercer estado, denominado de clausura operativa que se refiere al nivel de estabilidad que alcanza la sociedad frente a una operación que ella misma ha desarrollado por la autonomía y la emergencia. Esta estabilidad está dada por una operación inicial; ejemplo la sociedad establece formas de organización y luego se disponen a mantenerlas, así las acciones comunicativas son propiamente orientadas a dar estabilidad a lo que se ha construido.

Por último se dispone de la autoconstrucción de la estructura que se entiende como una producción de estructuras propias que se generan mediante operaciones de la misma sociedad y no impuestas por otros.

Garantizar los estados anteriores en el ejercicio de configuración, transformación y desarrollo de las instituciones educativas garantiza que ellas mismas regulen sus disposiciones en busca de un sentido colectivo, en donde sus participantes comprenden y construyen significados, lo que garantiza la pertenencia y el orden social.

Para las instituciones educativas este ejercicio de reconfiguración y autorregulación establecería una nueva misión frente a las políticas educativas generadas por agentes externos, que si bien generan caos, también establecen mecanismos que no permiten a las instituciones pensarse, ni aprender de una construcción sin estructura.

Igualmente el ejercicio autopoietico permite que los agentes participantes tengan autonomía y construyan significados que garantizan el sentido de pertenencia a un sistema social, que por naturaleza es comunicativo.

### **Se Reconocen en el Desarrollo Institucional una serie de Características:**

Ha de ser intencional, planificado y sistemático. El desarrollo de las instituciones educativas no es un cambio espontáneo, es un proceso continuo de largo plazo que debe ser cuidadosamente planificado, organizado y evaluado.

Considera los diferentes niveles que conforman la acción educativa. No obstante que las universidades son el centro del cambio, es necesario tener en cuenta además el contexto en que éstas se desarrollan, así como prestar atención a sus integrantes.

Se basa en las condiciones internas de la institución, entre las que se encuentran el proceso de enseñanza-aprendizaje; la cultura organizacional; la distribución y el uso de recursos; la distribución de responsabilidades; la planeación y la evaluación, entre otros aspectos. Ha de estar implicada y comprometida toda la comunidad universitaria, es decir, el conjunto del profesorado y la dirección de la institución, el alumnado, las familias y la comunidad en general.

Busca conformar una organización de aprendizaje, una institución escolar que supere el mero desarrollo personal para procurar su crecimiento como entidad global. La institución educativa es el centro del cambio. Ello implica una doble perspectiva: por una parte, las reformas externas deben ajustarse a las características propias de cada institución educativa, pero también los cambios deben superar la visión exclusiva de la institución como protagonista del cambio. Así, en términos generales, la institución educativa es la que debe orientar su propio proceso de cambio.

<b>FACTORES MOTIVADORES</b>	<b>SATISFACCIÓN</b>	<b>INSATISFACCIÓN</b>
<b>RECONOCIMIENTO</b>	Alimenta el ego en razón de los servicios o tareas realizadas.	Desconocimiento de las capacidades. Desdeñar los estímulos.
<b>TRATO</b>	Digno y comprensivo	Indigno y arbitrario
<b>ASCENSOS</b>	Por méritos. Igualdad de oportunidades.	Preferencias, privilegios
<b>PARTICIPACIÓN</b>	Mayores oportunidades y asignación de nuevas responsabilidades.	Negar posibilidades de participación.
<b>APRENDIZAJE</b>	Trabajo como oportunidad educativa y, jefes y compañeros de quienes aprender.	Rutina, monotonía e imposibilidad de aprender algo más o de alguien.

<b>COMUNICACIÓN</b>	Eficaz, permanente y organizada	Incomunicación
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Saludables, seguras, agradables y cómodos.	Insalubres, inseguras, desagradables e incómodas.
<b>SUELDO</b>	Justo, equitativo y adecuado	Injusto e inadecuado

En las últimas décadas se ha institucionalizado una técnica especializada orientada a efectuar cambios denominado desarrollo organizacional o institucional, que consiste en un programa educacional a largo plazo, tendente a mejorar los procesos de solución de problemas, práctica pedagógica, entre otros, con la asistencia de agentes de cambio (consultores externos e internos) y con el uso de las teorías y técnicas inherentes a la ciencia de la conducta.

Al respecto:

“Los estudios orientados a medir el clima laboral postulan la existencia de algunas categorías o dimensiones que se indican en el cuadro siguiente, las mismas que explican el clima existente en una organización concreta y que se relacionan con propiedades propias de cada una”. Dichas técnicas que se podrían poner en práctica para solucionar algunos problemas en la institución y por ende lograr el cambio institucional, son lo que a continuación menciono:

<b>COHESIÓN E INTEGRACIÓN</b>	Mide básicamente la unión en el grupo, así como la lealtad, el respeto, la cordialidad y apoyo entre los integrantes del grupo de trabajo.
	En qué términos la organización establece canales abiertos, francos y sinceros en todas las direcciones, es decir si hay

<b>COMUNICACIÓN</b>	comunicación con todos y para todos.
<b>RECOMPENSA</b>	Cuál es la percepción sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. En qué medida se utiliza más el premio que el castigo.
<b>RELACIONES</b>	La percepción acerca de la existencia de un ambiente grato de trabajo y de las buenas relaciones sociales entre pares como entre jefes y subordinados.
<b>CONFLICTOS</b>	En qué medida los integrantes de toda la organización, en cualquier nivel, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
<b>IDENTIDAD</b>	El sentimiento de pertenencia a la organización, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Entendida como el sentimiento de los miembros de la organización acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionados con su trabajo. Qué tipo de supervisión reciben, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control en el trabajo.

### **CONCEPTOS FUNDAMENTALES.**

**Actitud:** Predisposición interna que tiene una persona para comportarse de una u otra manera frente a diversos estímulos.

**Indiferencia:** Estado de ánimo de una persona en que no siente inclinación ni repugnancia, no manifiesta aceptación ni rechazo, gusto ni disgusto hacia una persona, objeto o circunstancia determinada. Indiferente, no le importa si es realizado de una u otra manera.

**Interés:** Estado de ánimo de una persona en que siente inclinación y aceptación hacia una persona, objeto o circunstancia determinada.

**Progreso:** Acción de avanzar e ir hacia delante para lograr condiciones de vida más favorables.

**Identificación:** Involucrarse con algo o alguien, ser partícipe activo.

**Diversificación Curricular:** Proceso que consiste en la búsqueda de la adecuación del currículo oficial a las demandas socio-históricas, culturales, económicas, tecnológicas y geográficas de una determinada comunidad regional, local, institucional y en especial de los estudiantes.

**Programación Curricular:** Parte más importante del desarrollo del trabajo educativo que consiste en la prevención y organización de los objetivos, contenidos, acciones y/o actividades, recursos materiales, metodológicos, evaluación, distribución del tiempo y otros.

**Método:** Planteamiento general de la acción educativa, especialmente para encaminarnos según criterios determinados hacia el logro de los objetivos previstos.

**Técnica:** Medio para transitar por el camino indicado por el método de acuerdo a ciertos procedimientos.

**Materiales Educativos:** Apoyo didáctico para la ejecución curricular y el aprendizaje (elementos físicos, gráficos, escritos).

**Evaluación del Aprendizaje:** Proceso sistemático de valoración de los avances, logros (rendimiento) y dificultades que se producen en el aprendizaje de los educandos. Su propósito es orientar y mejorar el proceso de E - A para asegurar la formación de los educandos.

**Clima Institucional:** Describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes y que tienen consecuencias en la conducta laboral, en la imagen y por ende en el desarrollo o no de la institución.

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

#### **2.1. El problema de Investigación.**

##### **Problema General.**

¿Cuál es el nivel de relación que existe, entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado?

##### **Problemas Específicos.**

¿Cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación a su actividad técnico - pedagógico, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado?

¿Cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación al clima institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado?

#### **2.1.1. Descripción del Problema.**

##### **1.1. Planteamiento del Problema.**

La educación en la era post-moderna del conocimiento, en un mundo globalizado en rápido proceso de cambio no responde a los retos que plantea el desarrollo y progreso del país, situación que pone en relieve las deficiencias de nuestro sistema educativo, pues en los docentes se ha mantenido el uso de una metodología educativa dogmática y represiva, con docentes con una actitud indiferente frente al desarrollo de su institución lo que repercute en la formación de habilidades creativas e innovadoras obteniendo de los estudiantes.

Uno de los problemas que más preocupa en la educación en nuestro país, ya sea en la educación pública o privada, y sobre todo en la educación básica regular, es el problema de la actitud docente. Ésta es una

inquietud que no es ajena al gobierno de turno, a los gobiernos regionales a los directivos, y comunidad educativa en general.

Sabemos claramente que toda sociedad tiene un fin determinado; uno de ellos es, mejorar el nivel de vida en los distintos aspectos que ella encierra, sabemos también que uno de los deberes del estado y la sociedad peruana es promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la nación ; mejorar y desarrollar la institución educativa no está al margen; para lo cual necesitamos una serie de elementos y condiciones favorables que nos ayuden a lograr esto, por lo tanto implica adoptar una nueva actitud con mayor voluntad frente a la sociedad, en especial de los docentes.

Al estar comprometidos cada vez más en los ideales de la educación nuestra primera y más importante función es observar con interés, practicar y optimizar nuestras acciones pedagógicas buscando el desarrollo institucional orientado en una perspectiva de una auténtica educación que permita mejorar el nivel educativo. Frente a la problemática del desarrollo institucional existen factores que, por un lado se interviene sobre el proceso pedagógico para incrementar los niveles de rendimiento de los estudiantes, por otro lado se manifiestan que, no es posible mejorar el nivel educativo sin considerar primero los factores que determinan una mejora calidad de vida, entre ellos el factor económico, salud, etc.; es por eso que el problema de la educación es tratado desde diversos ángulos. Algunos actúan en el aula y enfocan más en los procesos pedagógicos; otros en cambio toman como referente la pedagogía holística.

Uno de los problemas fundamentales que hay que resolver en el Perú es la deficiencia educativa debido a la ineficacia de la administración del sistema educativo. El problema se debe a muchas causas, cuantitativas y cualitativas, se tiene deficiencias en cobertura, recursos, condiciones materiales entre otros, y carencia de una verdadera y consciente implementación y actualización de los profesores, directores y personal

administrativo. Asimismo los padres de familia presentan un desinterés en la participación por mejorar la educación en cada centro de estudios. Por otro lado el rol que debería cumplir el Ministerio de Educación es limitado y deficiente, existe una desigualdad muy marcada de condiciones educativas, generada a la vez por la misma desigualdad social y económica.

Al respecto, el Proyecto Educativo Nacional, indica:

“La desigualdad es un fenómeno complejo que afecta severamente a los países de América Latina y entre ellos, al Perú. No se reduce a la falta de ingresos económicos, sino que abarca la falta de acceso a educación, servicios de salud, bienes públicos, protección de las instituciones democráticas... En las zonas urbanas del Perú, los distintos niveles de educación han sido el elemento más importante para explicar las diferencias de ingreso.”

De la misma manera:

“Perú parece haber renunciado a la intención y al deber de brindar un servicio educativo equitativo y de calidad, y así, a que la educación cumpla un papel importante en la búsqueda del desarrollo nacional. Vivimos una antieducación que genera un antidesarrollo: reproduce y amplifica desigualdades, promueve una cultura autoritaria, afirma una sola forma cultural en detrimento de otras, desdeña y anula saberes, prácticas y actitudes creativas existentes en la población y se amuralla tras un pacto implícito de mediocridad que ya dura décadas.”

Algunas instituciones educativas tienen infraestructura y condiciones para el normal funcionamiento del proceso educativo, mientras que muchos no cuentan ni con sillas donde sentarse, por ello utilizan adobes, piedras, troncos u otros materiales (viven en una situación caótica y precaria), pero esta realidad cruda no es materia de lamentos ni pesimismo; sin embargo, existen profesores que aman su profesión, tienen actitudes y conductas

positivas y trabajan por vocación de servicio, a través de la práctica pedagógica conciente y honesta algunos intentan revertir y mejorar el nivel educativo, a pesar de los problemas ya indicados.

Al respecto:

“La inteligencia y creatividad del magisterio no se amilana ante la pobreza de la comunidad... A falta de útiles y/o enseres industrializados, en Lauricocha (Ayacucho) usan cochinillas, tierras de color, frutos de nogal y achiote o algunas hojas y flores para pintar sus dibujos y trabajos en cartón, madera o papel... Usan lo que disponen. Para sus asientos habilitan troncos de maguey (la base del tallo), a los que llaman ponguito. Para sus carpetas ubican tablas sobre adobes o piedras. En la quebrada de Chaupihuaranga (Pasco) limpian sus aulas y patios con retama o ramas de arbustos...”

Es necesario impulsar y promover una nueva cultura que llegue no sólo a las aulas, sino también a los hogares y comunidades como acto de compromiso con su propia realidad y coadyuvar en el mejoramiento del nivel educativo y desarrollo institucional.

Al respecto:

“Cuando hogar y escuela laboran juntos, en el propósito de ofrecer educación integral y permanente, es posible alcanzar mejores niveles educativos; a diferencia de la “escuela isla” a donde no llega ninguna influencia que refuerce sus acciones. En un sistema donde estudiante, maestro y padre de familia participan de influencias constantes y recíprocas, con direccionalidad definida, acciones coordinadas y esmero en cumplir sus responsabilidades funcionales, la calidad de la educación tiene mayor presencia.”

Hoy el docente debe mejorar su perfil personal: puntualidad, honestidad, responsabilidad, veracidad, perseverancia; su perfil profesional: conocimientos, habilidades, aptitudes, valoraciones, productividad, precisión, eficiencia entre otros; que su función no se mida por la cantidad de horas trabajadas, sino por la calidad.

Al observar la realidad de las Instituciones Educativas en Puerto Maldonado se observa que la mayoría de docentes demuestran conductas de indiferencia, pesimismo, reacios al cambio, falta de compromiso, egoísmo e individualismo en su práctica pedagógica, lo que no contribuye al desarrollo institucional, de la misma manera existen docentes que se dedican sólo a “dictar” sus clases y a cumplir estrictamente con el horario establecido y con el desarrollo de las unidades didácticas y por ende la programación anual que evidentemente expresan falta de creatividad y participación extracurricular.

Asimismo, existe en los profesores incongruencia entre lo que dicen y hacen, entre la teoría y la práctica. Estos antecedentes y otros son los que generan que la educación peruana se encuentre en los niveles más bajos de América Latina, la misma que nos obliga a conocer las actitudes de los docentes.

El Proyecto Educativo Nacional, se propone generar una nueva actitud colectiva hacia la educación en nuestro país, una mirada que deje atrás la resignación y la incertidumbre que hoy prevalecen, para abrir espacio a un nuevo reclamo, a un compromiso y, en primera instancia, a un nuevo sentido para la educación.

De allí la importancia de hacer una investigación para determinar el nivel de relación que existe entre la Actitud de los Docentes y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Alipio Ponce.

### **2.1.2. Justificación del Problema.**

El presente estudio tiene una importancia significativa, puesto que hace énfasis en dos aspectos muy relacionados con el desarrollo del sistema educativo ellos son: el problema con la actitud de los docentes en general y particularmente con los docentes de la Institución educativa Alipio Ponce frente al desarrollo institucional; porque nos permite conocer las actitudes de los docentes de la Institución Educativa en mención y, objetivamente, las conductas expresadas no son el reflejo de dichas actitudes; ello nos permitirá en futuras investigaciones realizar trabajos que coadyuven al cambio de conductas para mejorar y desarrollar la Institución Educativa; y así lograr también el tan anhelado desarrollo económico y socio-cultural de la comunidad.

Al lograr el desarrollo y mejorar el aspecto educativo, nuestros estudiantes estarán en mejores condiciones para enfrentar a las diversas adversidades, especialmente las sociales (competitividad) e ir al ritmo de los cambios del mundo entero; también estarán preparados para enfrentar con capacidad crítica, reflexiva y solidaria a cualquier problema de la realidad.

De la misma manera podemos manifestar que, la presente investigación es y será de mucha importancia para los docentes, directores, padres de familia, estudiantes y comunidad en general; ya que permite la reflexión crítica de las actitudes y conductas de los docentes en cuanto a su práctica pedagógica y clima institucional se refiere; de hecho, que esto sirve a la vez para cambiar y mejorar dichas actitudes y conductas a fin de lograr la calidad de servicios de la institución.

La educación peruana tiene muchas deficiencias que se resume en la baja calidad. Los padres de familia, personal administrativo y en especial los docentes no toman conciencia de que, para lograr el desarrollo institucional se requiere llana y sencillamente poseer actitudes y conductas favorables: participación dinámica, optimista, compromiso, identificación con la función y, sobre todo deseo de superación; y a partir

de ello la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y con su correlato cumplimiento se puede lograr el anhelado desarrollo institucional y calidad educativa.

### **2.1.3. Beneficiarios.**

Los principales beneficiados son los profesores, estudiantes y padres de familia de la I.E. "Alipio Ponce" y también el equipo investigador.

### **2.1.4. Limitaciones.**

- Escasa información sobre trabajos de investigación y sobre todo escasa bibliografía en las diferentes bibliotecas de la región para desarrollo del proyecto.
- Desinterés por parte de algunos docentes en la resolución del instrumento de investigación.

## **2.2. Objetivos.**

### **2.2.1. Objetivo General.**

Determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

### **2.2.2. Objetivos Específicos.**

Determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación a su actividad técnico - pedagógico, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

Determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación al clima institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

El nivel de relación que existe es favorable, entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

### **2.3.2. Hipótesis Específicas.**

El nivel de relación que existe es favorable, entre la actitud de los docentes en relación a su actividad técnico - pedagógico, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

El nivel de relación que existe es favorable, entre la actitud de los docentes en relación al clima institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

## **2.4. Variables**

### **2.4.1. Identificación de Variables, Dimensiones**

#### **Variable Independiente**

Actitud de los Docentes.

#### **Variable Dependiente**

Desarrollo institucional.

#### **Dimensiones:**

- Actividad técnico – pedagógica .
- Clima institucional.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO	INSTRUMENTO
<p><b><u>GENERAL:</u></b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe, entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado?</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación a su actividad técnico - pedagógico, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación al <b>clima institucional</b>, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado?</p>	<p><b><u>GENERAL:</u></b></p> <p>Determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>Determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación a su <b>actividad técnico - pedagógico</b>, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.</p> <p>Determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación al <b>clima institucional</b>, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.</p>	<p><b><u>GENERAL:</u></b></p> <p>El nivel de relación que existe es favorable, entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>El nivel de relación que existe es favorable, entre la actitud de los docentes en relación a su <b>actividad técnico - pedagógico</b>, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.</p> <p>El nivel de relación que existe es favorable, entre la actitud de los docentes en relación al <b>clima institucional</b>, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.</p>	<p><b><u>INDEPENDIENTE:</u></b></p> <p>Actitudes de los Docentes.</p> <p><b><u>DEPENDIENTE:</u></b></p> <p>Desarrollo institucional.</p> <p><b><u>DIMENSIONES:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad técnico - pedagógica.</li> <li>Clima institucional.</li> </ul>	<p><b><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</u></b></p> <p>Descriptiva.</p> <p><b><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</u></b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b><u>ESQUEMA:</u></b></p> <pre> graph TD   Oy --- M   Oy --- Ox   M --- Ox   r --- Ox   </pre> <p><b><u>POBLACIÓN:</u> 21 Docentes de las Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.</b></p> <p><b><u>MUESTRA:</u> 21 docentes de ambos sexos.</b></p> <p><b><u>SELECCIÓN:</u> No probabilístico intencionado.</b></p> <p><b><u>TAMAÑO:</u> 21 docentes.</b></p>	<p><b><u>TÉCNICA:</u></b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b><u>INSTRUMENTO:</u></b></p> <p>Cuestionario.</p> <p><b><u>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS:</u></b></p> <p>Cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión, coeficientes de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis.</p>

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA.

#### 3.1. Metodología de Investigación.

Tipo: Investigación de Básica.

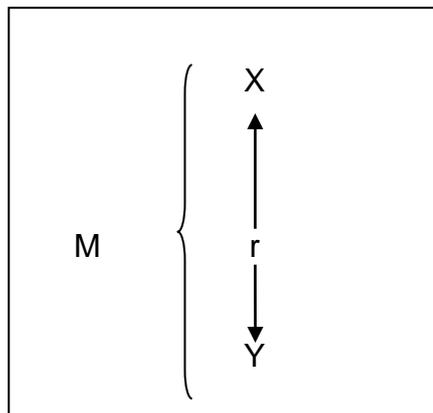
#### 3.2. Método.

- Cuantitativo.

-

#### 3.3. Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación es Descriptiva Correlacional.



Denotación:

M = Población de los docentes de Alipio Ponce.

X = Actitud docente.

Y = desarrollo institucional.

r = Posible relación.

#### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

##### **Población.**

La población está conformada por 21 docentes de la I.E. Alipio Ponce de Puerto Maldonado, de ambos sexos.

### **Muestra.**

Se eligió una muestra igual a la población por su reducido número la cual estuvo conformada por 21 Docentes de la I.E. Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

### **3.5. INSTRUMENTO.**

- **Cuestionario:** Registro de información de los usuarios

#### **Validación del Instrumento:**

#### **Validación.**

La consistencia interna se determinó calculando el alfa de Cronbach, para una muestra piloto de 20 profesores, resultando 0.780, lo cual indica que el cuestionario aplicado es confiable.

La validación del cuestionario de preguntas fue sometido a juicio de expertos, Doctores en educación, cuya labor está relacionada a la docencia universitaria.

<b>EXPERTO</b>	<b>GRADO E INSTITUCION</b>	<b>PONDERACIÓN PORCENTAL</b>
Docente en Universidad Amazónica de Madre de Dios – Escuela de Educación.	Dr. En ciencias de la Educación de la Universidad Enrique Guzmán y Valle. Julio García.	70%
Docente en la Facultad de Educación. Cs. De la Educación.	Mg. En ciencias de la Educación de la Universidad cesar Vallejo. Yoni Chambilla Pari.	80 %
Docente en la Facultad de Educación. Cs. De la Educación.	Mg. Braulio Espinoza	90 %
Promedio de Validación por juicio de expertos		80%

El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniendo un nivel de validación de 80% sobre el Test propuesto, habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

-

### **Material Bibliográfico.**

Libros, Revistas, Revista Electrónicas, Internet, diseño Curricular nacional del Ministerio de Educación, y otros.

### **Materiales de Procesamiento.**

Programas medios y equipos, laboratorios, computadoras, plumones, papel bond, cuaderno de anotes, tóner para impresora, lapicero, lápiz, hojas multicopiados y fotocopiados, etc.

### **3.6. Procedimiento de Experimentación.**

- La administración de un cuestionario a los docentes de la institución educativa.
- Procesamiento de la información y los datos recolectados en la encuesta.
- Observación directa y presencia in situ en la institución.
- Entrevistas a los padres de familia y a los estudiantes.

### **3.7. Técnicas de recopilación de datos**

- **Encuesta:** Los docentes manifestaron sus inquietudes referidas al tema de análisis.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

#### 4.1. RESULTADOS.

En el capítulo anterior se describió la población y muestra correspondientes al presente estudio, los Docentes de la muestra, son de la Institución Educativa Alipio Ponce de la ciudad de Puerto Maldonado, a quienes se le aplicó el instrumento “CUESTIONARIO PARA DOCENTES”.

En el presente capítulo se consigna los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento “CUESTIONARIO PARA DOCENTES”, el cual consta de 30 ítems, para su mejor entendimiento se han organizado a partir de las dimensiones y de la variable de estudio, en cuadros estadísticos, cada cuadro presenta una tabla de frecuencias, su gráfico y respectiva interpretación.

Los Docentes respondieron un total de 30 ítems, los mismos que fueron organizados por dimensiones: Del ítem 1 al 10 corresponden a la Dimensión **Actividad técnico – pedagógico**, del ítem 11 al 20 corresponden a la Dimensión **Clima institucional** y del ítem 21 al 30 corresponden a la **variable Actitud de los Docentes**. A continuación se establece los descriptores o baremos de análisis de datos con sus respectivas categorías y valoraciones que ayudaran en la realización de un mejor análisis e interpretación de la información recogida:

**Tabla 1. Descriptores para el análisis de la variable Desarrollo Institucional.**

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PUNTAJE TOTAL	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy favorable.	81 - 100	1681 – 2100	81% – 100%	El desarrollo institucional es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	Del 1 – 20  Puntaje máximo 100.
Favorable.	61 – 80	1261 – 1680	61% – 80%	El desarrollo institucional es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Algo favorable.	41 – 60	841 – 1260	41% – 60%	El desarrollo institucional es algo adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Desfavorable.	21 – 40	421 – 840	21% – 40%	El desarrollo institucional es inadecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Muy desfavorable.	1 – 20	1 – 420	0% – 20%	El desarrollo institucional es muy inadecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2. Descriptores para el análisis de la Dimensión Actividad técnico - pedagógico.**

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PUNTAJE TOTAL	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy favorable.	41 - 50	841 – 1050	81% – 100%	La actividad técnico pedagógico es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	Del 1 – 10
Favorable.	31 – 40	631 – 840	61% – 80%	La actividad técnico pedagógico es adecuado en la Institución Educativa Regular	

				Alipio Ponce.	Puntaje máximo 50.
Algo favorable.	21 – 30	421 – 630	41% – 60%	La actividad técnico pedagógico es algo adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Desfavorable.	11 – 20	211 – 420	21% – 40%	La actividad técnico pedagógico es inadecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Muy desfavorable.	1 – 10	0 – 210	0% – 20%	La actividad técnico pedagógico es muy inadecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3. Descriptores para el análisis de la Dimensión Clima institucional.**

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PUNTAJE TOTAL	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy favorable.	41 – 50	841 – 1050	81% – 100%	El clima institucional es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	Del 11 – 20  Puntaje máximo 50.
Favorable.	31 – 40	631 – 840	61% – 80%	El clima institucional es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Algo favorable.	21 – 30	421 – 630	41% – 60%	El clima institucional es algo adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Desfavorable.	11 – 20	211 – 420	21% – 40%	El clima institucional es inadecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	
Muy desfavorable.	1 – 10	0 – 210	0% – 20%	El clima institucional es muy inadecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.	

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4. Descriptores para el análisis de la variable Actitudes de los Docentes.**

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PUNTAJE TOTAL	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy favorable.	41 – 50	841 – 1050	81% – 100%	Es aquel docente que expresa un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución.	Del 21 – 30  Puntaje máximo 50.
Favorable.	31 – 40	631 – 840	61% – 80%	Es aquel docente que expresa un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución.	
Algo favorable.	21 – 30	421 – 630	41% – 60%	Es aquel docente que expresa medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.	
Desfavorable.	11 – 20	211 – 420	21% – 40%	Es aquel docente que demuestra poco vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma en cuenta algunos de los valores y metas de dicha institución.	
Muy desfavorable.	1 – 10	0 – 210	0% – 20%	Es aquel docente que no demuestra un vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto no toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.	

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se presentan los resultados generales de la encuesta aplicada para el presente estudio, los mismos que permitirán analizar mejor la información.

**Tabla 5. Resultados generales según variables y dimensiones.**

N° DE SUJETO	Total/Dimensión		Total Desarrollo Institucional	Total Actitud Docente
	D1	D2		
01	39	43	82	48
02	34	40	74	44
03	38	38	76	37
04	32	36	68	34
05	37	40	77	27
06	39	40	79	43
07	35	36	71	40
08	38	38	76	34
09	37	43	80	41
10	38	44	82	45
11	43	40	83	48
12	39	46	85	46
13	39	40	79	36
14	43	37	80	40
15	34	34	68	37
16	33	36	69	40
17	43	47	90	45
18	40	45	85	39
19	39	39	78	44
20	41	46	87	45
21	37	44	81	45

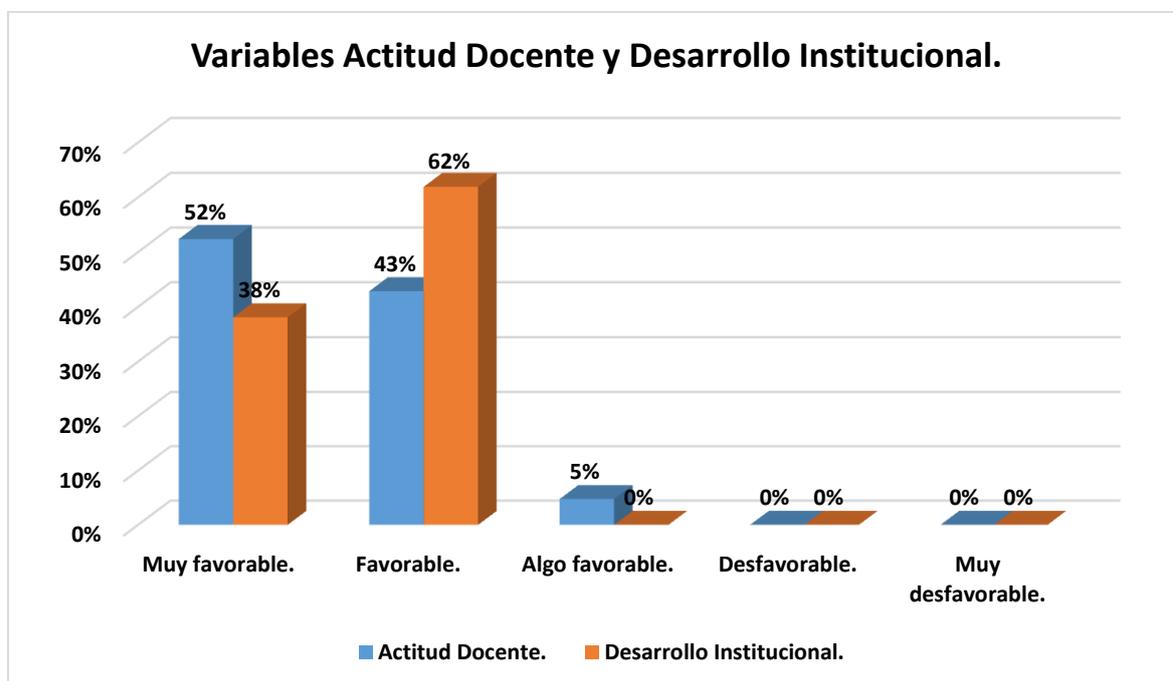
Fuente: Aplicación de Instrumento.

**Tabla 6. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.**

Variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.		Variables.			
		Actitud Docente.		Desarrollo Institucional.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy favorable.	11	52%	8	38%
	Favorable.	9	43%	13	62%
	Algo favorable.	1	5%	0	0%
	Desfavorable.	0	0%	0	0%
	Muy desfavorable.	0	0%	0	0%
<b>TOTAL.</b>		21	100%	21	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 1. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.**



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 38% de Docentes manifiestan que el desarrollo institucional es muy adecuado en la Institución.

Asimismo, observando la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 62% de Docentes manifiestan que el desarrollo institucional es adecuado en la Institución.

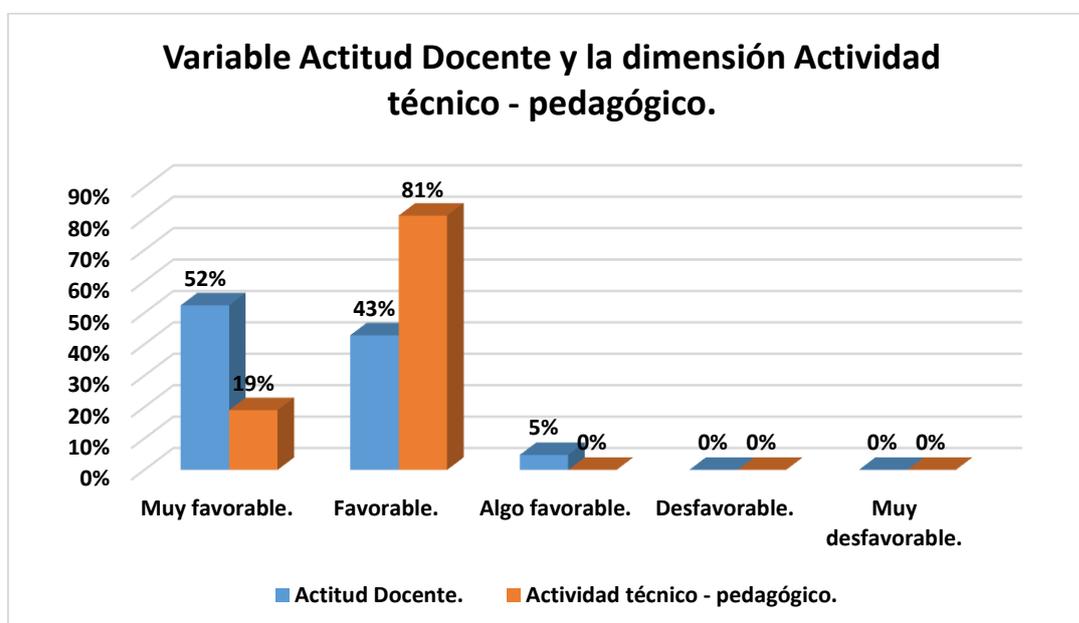
Además, observando la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

**Tabla 7. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre la variable Actitud Docente y la dimensión Actividad técnico - pedagógico.**

Variable Actitud Docente y la dimensión Actividad técnico - pedagógico.		Variables.			
		Actitud Docente.		Actividad técnico - pedagógico.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy favorable.	11	52%	4	19%
	Favorable.	9	43%	17	81%
	Algo favorable.	1	5%	0	0%
	Desfavorable.	0	0%	0	0%
	Muy desfavorable.	0	0%	0	0%
TOTAL.		21	100%	21	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 2. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre las variables Desarrollo Institucional y Dimensión Actividad Técnico-Pedagógico.**



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte

vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 19% de Docentes manifiestan que la actividad técnico pedagógico es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

Del mismo modo, observando la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 81% de Docentes manifiestan que la actividad técnico pedagógico es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

Además, observando la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

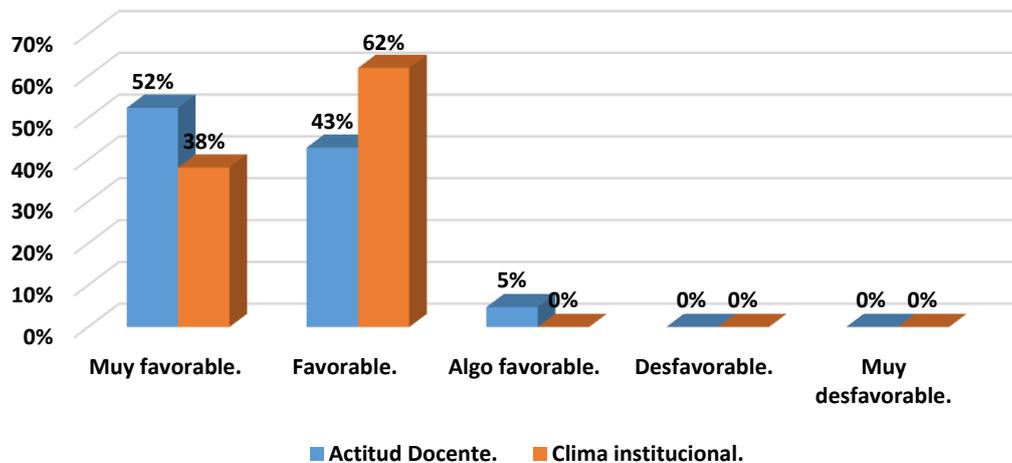
**Tabla 8. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima institucional.**

Variable Actitud Docente y la dimensión Clima institucional.		Variables.			
		Actitud Docente.		Clima institucional.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy favorable.	11	52%	8	38%
	Favorable.	9	43%	13	62%
	Algo favorable.	1	5%	0	0%
	Desfavorable.	0	0%	0	0%
	Muy desfavorable.	0	0%	0	0%
TOTAL.		21	100%	21	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 3. Resultados generales obtenidos con el cuestionario sobre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima institucional.**

### Variable Actitud Docente y la dimensión Clima institucional.



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 38% de Docentes manifiestan que el clima institucional es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

De la misma forma, observando la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 62% de Docentes manifiestan que el clima institucional es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

Además, observando la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LAS VARIABLES ACTITUD DE LOS DOCENTES Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL.

### Hipótesis estadísticas para las Variables Actitud de los Docentes y el Desarrollo Institucional.

#### **H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

El nivel de correlación que existe **es favorable**, entre la actitud de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

#### **H<sub>0</sub>: p = 0:**

El nivel de correlación que existe **no es favorable**, entre la actitud de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

#### **Nivel de significación:**

Para esta investigación, el porcentaje de error que estamos dispuestos a correr al realizar la prueba de hipótesis es de  $\alpha=0.05$ .

#### **Estadístico de prueba:**

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

#### **Región Crítica:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 19 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > | 2,086|\}$$

**Tabla 9. Estadísticos descriptivos para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.**

**Estadísticos descriptivos**

	Media	Desviación típica	N
Actitud_Docente	40,86	5,322	21
Desarrollo_Institucional	78,57	6,112	21

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 10. Correlaciones para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.**

**Correlaciones**

		Actitud_Docente	Desarrollo_Institucional
Correlación de Pearson	Actitud_Docente	1,000	,527
	Desarrollo_Institucional	,527	1,000
Sig. (unilateral)	Actitud_Docente	.	,007
	Desarrollo_Institucional	,007	.
N	Actitud_Docente	21	21
	Desarrollo_Institucional	21	21

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 11. Resumen del modelo para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.**

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,527 <sup>a</sup>	,277	,239	4,642	,277	7,296	1	19	,014

a. Variables predictoras: (Constante), Desarrollo\_Institucional

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 12. ANOVA para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	157,203	1	157,203	7,296	,014 <sup>b</sup>
Residual	409,368	19	21,546		
Total	566,571	20			

a. Variable dependiente: Actitud\_Docente

b. Variables predictoras: (Constante), Desarrollo\_Institucional

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 13. Coeficientes para las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.**

**Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	4,816	13,381		,360	,723	-23,190	32,823
1g Desarrollo_Institucional	,459	,170	,527	2,701	,014	,103	,814

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

### Decisión.

De acuerdo a la Tabla 13, el valor calculado  $t(c) = 2,701$  es mayor a  $t(t) = 2,086$ ; cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos  $H_1$  que nos indica que si existe correlación favorable entre las variables analizadas.

### Conclusión.

El coeficiente de correlación entre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional es de 0,527; lo cual indica una correlación favorable entre las

variables analizadas, con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 10.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,277 como se muestra en la Tabla 11; lo cual indica que el 27,7% de los cambios observados de la variable Actitud Docente es explicado por la variación de la variable Desarrollo Institucional.

En la Tabla 12 el valor de  $p = 0,014$ ; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 13.

**Actitud Docente (y) = 4,816 + 0,459 \* Desarrollo Institucional (x).**

Existe una correlación favorable entre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.

## **PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA VARIABLES ACTITUD DE LOS DOCENTES Y LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD TÉCNICO - PEDAGÓGICO.**

**Hipótesis estadísticas para la variable Actitud de los Docentes y la Actividad técnico - pedagógico.**

**$H_1: p \neq 0$ :**

El nivel de correlación que existe **es favorable**, entre la Actitud de los Docentes y la Actividad técnico - pedagógico en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

**$H_0: p = 0$ :**

El nivel de correlación que existe **no es favorable**, entre la Actitud de los Docentes y la Actividad técnico - pedagógico en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

**Nivel de significación:**

Para esta investigación, el porcentaje de error que estamos dispuestos a correr al realizar la prueba de hipótesis es de  $\alpha=0.05$ .

**Estadístico de prueba:**

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Región Crítica:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 19 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > | 2,086|\}$$

**Tabla 14. Estadísticos descriptivos para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.**

**Estadísticos descriptivos**

	Media	Desviación típica	N
Actitud_Docente	40,86	5,322	21
Actividad_Técnico_pedagógico	38,00	3,146	21

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 15. Correlaciones para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.**

**Correlaciones**

		Actitud_Docente	Actividad_Técnico_pedagógico
Correlación de Pearson	Actitud_Docente	1,000	,400
	Actividad_Técnico_pedagógico	,400	1,000
Sig. (unilateral)	Actitud_Docente	.	,036
	Actividad_Técnico_pedagógico	,036	.
N	Actitud_Docente	21	21
	Actividad_Técnico_pedagógico	21	21

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 16. Resumen del modelo para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.**

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,400 <sup>a</sup>	,160	,116	5,005	,160	3,621	1	19	,027

a. Variables predictoras: (Constante), Actividad\_Técnico\_pedagógico

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 17. ANOVA para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	90,687	1	90,687	3,621	,027 <sup>b</sup>
Residual	475,885	19	25,047		
Total	566,571	20			

a. Variable dependiente: Actitud\_Docente

b. Variables predictoras: (Constante), Actividad\_Técnico\_pedagógico

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 18. Coeficientes para la variable Actitud Docente y la Actividad técnico - pedagógico.**

**Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	15,140	13,559		1,117	,278	-13,240	43,520
1 Actividad_Técnico_pedagógico	,677	,356	,400	2,903	,027	-,068	1,421

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Decisión.**

De acuerdo a la Tabla 18, el valor calculado  $t(c) = 2,903$  es mayor a  $t(t) = 2,086$ ; cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos  $H_1$  que nos indica que si existe correlación favorable entre la variable y la dimensión analizada.

**Conclusión.**

El coeficiente de correlación entre la variable Actitud Docente y la dimensión Actividad técnico - pedagógico es de 0,400; lo cual indica una correlación favorable entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 15.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,160 como se muestra en la Tabla 16; lo cual indica que el 16,0% de los cambios observados de la variable Actitud Docente es explicado por la variación de la dimensión Actividad técnico - pedagógico.

En la Tabla 17 el valor de  $p = 0,027$ ; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la variable Actitud Docente y la dimensión Actividad técnico - pedagógico es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 18.

**Actitud Docente (y) = 15,140 + 0,677 \* Actividad técnico - pedagógico (x).**

Existe una correlación favorable entre la variable Actitud Docente y la dimensión Actividad técnico - pedagógico.

## **PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA VARIABLES ACTITUD DE LOS DOCENTES Y LA DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL.**

**Hipótesis estadísticas para la Variable Actitud de los Docentes y el Clima Institucional.**

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

El nivel de correlación que existe **es favorable**, entre la Actitud de los Docentes y el Clima institucional en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

El nivel de correlación que existe **no es favorable**, entre la Actitud de los Docentes y el Clima institucional en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado.

**Nivel de Significación:**

Para esta investigación, el porcentaje de error que estamos dispuestos a correr al realizar la prueba de hipótesis es de  $\alpha=0.05$ .

**Estadístico de Prueba:**

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Región Crítica:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 19 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |2,086|\}$$

**Tabla 19. Estadísticos descriptivos para la variable Actitud Docente y el Clima institucional.**

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Actitud_Docente	40,86	5,322	21
Clima_Institucional	40,57	3,815	21

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 20. Correlaciones para la variable Actitud Docente y el Clima institucional.**

Correlaciones			
		Actitud_Docente	Clima_Institucional
Correlación de Pearson	Actitud_Docente	1,000	,514
	Clima_Institucional	,514	1,000
Sig. (unilateral)	Actitud_Docente	.	,009
	Clima_Institucional	,009	.
N	Actitud_Docente	21	21
	Clima_Institucional	21	21

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 21. Resumen del modelo para la Variable Actitud Docente y el Clima Institucional.**

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,514 <sup>a</sup>	,264	,225	4,685	,264	6,818	1	19	,017

a. Variables predictoras: (Constante), Clima\_Institucional

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 22. ANOVA para la Variable Actitud Docente y el Clima Institucional.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	149,623	1	149,623	6,818	,017 <sup>b</sup>
Residual	416,948	19	21,945		
Total	566,571	20			

a. Variable dependiente: Actitud\_Docente

b. Variables predictoras: (Constante), Clima\_Institucional

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

**Tabla 23. Coeficientes para la Variable Actitud Docente y el Clima Institucional.**

**Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	11,772	11,185		1,052	,306	-11,639	35,184
Clima_Institucional	,717	,275	,514	2,611	,017	,142	1,292

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

### Decisión.

De acuerdo a la Tabla 23, el valor calculado  $t(c) = 2,611$  es mayor a  $t(t) = 2,086$ ; cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos  $H_1$  que nos indica que si existe correlación favorable entre la variable y la dimensión analizada.

### Conclusión

El coeficiente de correlación entre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima Institucional es de 0,514; lo cual indica una correlación favorable entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 20.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,264 como se muestra en la Tabla 21; lo cual indica que el 26,4% de los cambios observados de la variable Actitud Docente es explicado por la variación de la dimensión Clima Institucional.

En la Tabla 22 el valor de  $p = 0,017$ ; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima Institucional es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 23.

$$\text{Actitud Docente (y)} = 11,772 + 0,717 * \text{Clima Institucional (x)}.$$

Existe una correlación favorable entre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima Institucional.

#### 4.2. DISCUSIÓN.

La investigación tiene como objetivo general, determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado, a la población seleccionada se aplicó un cuestionario para las variables y se realizó las correlaciones para cada una de las dimensiones de la variable Desarrollo Institucional y la variable Actitud docente.

Se prueba que existe una relación favorable entre la Actitud Docente y el Desarrollo Institucional en la I.E Alipio Ponce de Puerto Maldonado. Coincide con Salcedo, J. (2009), Tesis de grado, Influencia del desarrollo institucional en la actitud de los profesores de las Instituciones Educativas Los ángeles del distrito de Moquegua en el año 2009.

Llego a la conclusión que el Desarrollo Institucional influye significativamente en la Actitud de los Profesores de la Institución Educativa Los Ángeles del distrito de Moquegua en el año 2009 y que la correlación entre el Desarrollo Institucional y la Actitud de los Profesores arrojó un nivel bueno de correlación directa significativa alcanzando un 60.8%.

Se determinó que existe una relación favorable entre la Actitud docente y el clima Institucional en la Institución educativa Alipio Ponce de la ciudad de Puerto Maldonado, lo que se asemeja a Mendoza Aedo (2011), en su tesis Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 callao, donde prueba que, existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente. Por lo que concluye a mejor clima Institucional Mejor desempeño Docente.

Para poder explicar de manera adecuada y completa los resultados que se han obtenido en el presente estudio. Es necesario iniciar analizando los datos que se obtuvieron con la aplicación del instrumento cuestionario a los docentes de la institución educativa Alipio Ponce. Y tratar así de interpretar los factores que posiblemente han influido en los resultados obtenidos.

Según la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 38% de Docentes manifiestan que el desarrollo institucional es muy adecuado en la Institución.

Asimismo, observando la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 62% de Docentes manifiestan que el desarrollo institucional es adecuado en la Institución.

Además, observando la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

Según la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 19% de Docentes manifiestan que la actividad técnico pedagógico es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

Del mismo modo, observando la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce,

expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 81% de Docentes manifiestan que la actividad técnico pedagógico es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

Además, observando la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

Según la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 38% de Docentes manifiestan que el clima institucional es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

De la misma forma, observando la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 62% de Docentes manifiestan que el clima institucional es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce.

Además, observando la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

El coeficiente de correlación entre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional es de 0,527; lo cual indica una correlación favorable entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 10.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,277 como se muestra en la Tabla 11; lo cual indica que el 27,7% de los cambios observados de la variable Actitud Docente es explicado por la variación de la variable Desarrollo Institucional.

En la Tabla 12 el valor de  $p = 0,014$ ; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 13.

Existe una correlación favorable entre las variables Actitud Docente y Desarrollo Institucional.

El coeficiente de correlación entre la variable Actitud Docente y la dimensión Actividad técnico - pedagógico es de 0,400; lo cual indica una correlación favorable entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 15.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,160 como se muestra en la Tabla 16; lo cual indica que el 16,0% de los cambios observados de la variable Actitud Docente es explicado por la variación de la dimensión Actividad técnico - pedagógico.

En la Tabla 17 el valor de  $p = 0,027$ ; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la variable Actitud Docente y la dimensión Actividad técnico - pedagógico es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 18.

El coeficiente de correlación entre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima Institucional es de 0,514; lo cual indica una correlación favorable entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 20.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,264 como se muestra en la Tabla 21; lo cual indica que el 26,4% de los cambios observados de la variable Actitud Docente es explicado por la variación de la dimensión Clima Institucional.

En la Tabla 22 el valor de  $p = 0,017$ ; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la variable Actitud Docente y la dimensión Clima Institucional es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 23.

## **CONCLUSIONES.**

El nivel de relación que existe entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado es favorable, esto se expresa en la Tabla 6 y el Gráfico 1, donde se evidencia que el 52% de los docentes de la Institución Educativa, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 38% de Docentes manifiestan que el desarrollo institucional es muy adecuado en la Institución. Asimismo, observando la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 62% de Docentes manifiestan que el desarrollo institucional es adecuado en la Institución. Además, observando la Tabla 6 y el Gráfico 1, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

El nivel de relación que existe, entre la actitud de los docentes en relación a su actividad técnico - pedagógico, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado es favorable esto se expresa en la Tabla 7 y el Gráfico 2, donde se evidencia que el 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 19% de Docentes manifiestan que la actividad técnico pedagógico es muy adecuada en la Institución Educativa. Del mismo modo, observando la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 81% de Docentes manifiestan que la actividad técnico pedagógico es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce. Además, observando la Tabla 7 y el Gráfico 2, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan

medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

El nivel de relación que existe entre la actitud de los docentes en relación al clima institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado. Es favorable, esto se expresa en la Según la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 52% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 38% de Docentes manifiestan que el clima institucional es muy adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce. De la misma forma, observando la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 43% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan un normal vínculo emocional con su institución educativa por lo tanto toma muy en cuenta los valores y metas de dicha institución y 62% de Docentes manifiestan que el clima institucional es adecuado en la Institución Educativa Regular Alipio Ponce. Además, observando la Tabla 8 y el Gráfico 3, se observa que 5% de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular de Alipio Ponce, expresan medianamente un vínculo emocional con su institución educativa por lo que toma en cuenta los valores y metas de dicha institución.

## **RECOMENDACIONES.**

El sistema actual de gestión en la Institución educativa regular Alipio Ponce de Puerto Maldonado es adecuada, según la percepción del personal que labora allí, sin embargo es necesario actualizarla según La Nueva Gestión Pública, para que sea un sistema dinámico, que posea un conjunto de principios, concepciones, tecnologías e instrumentos que sustenten, orienten al personal docente administrativo y de servicio a mejorar las actitudes y poner en práctica las decisiones de gobierno, aplicando un ciclo ordenado y secuencial para la provisión de servicios repercutan en la mejora de la calidad educativa y por ende en el desarrollo del país, y articulada. Con principios de Legalidad, Inclusión y Equidad, participación y transparencia, organización, integración, cooperación y Competencia.

Crear talleres de Liderazgo Institucional ya que, es fundamental en una institución con ello podemos lograr el objetivo y desarrollo de la misma, incidir en este aspecto es fundamental.

Es necesario incidir más en los valores Institucionales en la I.e. Alipio Ponce, pues son el eje prioritario para poder fortalecerla y lograr la excelencia institucional.

Es necesario que las autoridades Educativas Regionales realicen capacitaciones para mejorar la actividad técnico - pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Alipio Ponce.

Es conveniente que se realice otros estudios de investigación complementarios a esta investigación, con la finalidad de mejorar y ampliar este, para toda la población educativa de la ciudad de Puerto Maldonado.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ALVARADO OYARCE, Otoniel. (1998) Gestión Educativa: Enfoques y Procesos. Lima: 1ra. Edic. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- ALVARADO OYARCE, Otoniel. (2003). Gerencia y Marketing Educativo” Herramientas Modernas de Gestión Educativa. Lima: 1ra. Edic. Edit. Alas Peruanas.
- ANDRÉS ZABALA, Abel. (1999). Metodología de la Investigación Científica. Lima: 2da. Edic. Edit. San Marcos.
- CALERO PÉREZ, Mavilo; (1994). Hacia la Excelencia de la Educación. Lima: 1ra. Edic. Edit. San Marco.
- ESPINOZA QUIROZ, Fernando Vicente. (2009). Relación del clima institucional con el rendimiento de los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas. Tesis de Maestría en Educación. Lima.
- FEIXAS, Monica. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- GALLEGOS ALVAREZ, Juan Alberto. (1999). Legislación y Administración Educativa. Lima: Edit. San Marcos.
- HIDALGO MATOS, Benigno. (1998). Gestión Pedagógica. 2da. Edic. Lima: Edit. INADEP. EDU.
- IMELDA YÁBAR, Simón (2013). La Gestión Educativa Y Su Relación Con La Práctica Docente En La Institución Educativa Privada Santa Isabel De Hungría De La Ciudad De Lima. Tesis Doctoral. Universidad de Lima. Cercado Lima-Perú.  
Disponible:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/yabar\\_si.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/yabar_si.pdf). [15 enero del 2014].

- MARTINEZ TREVIÑO, Olga Elizabeth. (2007). Desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. Tesis Doctoral. Barcelona-España.  
Disponible en:  
[www.tdx.cat/bitstream/handle.pdf.jsessionid](http://www.tdx.cat/bitstream/handle.pdf.jsessionid). [23 de enero del 2014].
- MARTÍN FERNÁNDEZ, Evaristo. (2002). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. España: Edit. McGRAW-HILL.
- MEYERS, David G. (1995). Psicología Social. México: 4ta. Edic.
- MOLOCHO BECERRA, Nicanor. (2010). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009. Tesis doctoral. Universidad La Cantuta. Lima.  
Disponible en:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho\\_bn.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho_bn.pdf). [24 de enero del 2014].
- MORALES J. Francisco y REBOLLOSO, Enrique. (1996). Psicología Social y Trabajo Social. Madrid: Edit. Mc GRAW-HILL Hill.
- MOSQUERA CASTILLO, Juan Carlos, tesis doctoral, (2004). Actitud del docente de aula ante la cultura organizacional en la unidad educativa. Tesis Doctoral. Valencia.  
Disponible en:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho\\_bn.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho_bn.pdf) [ 05 de febrero del 2014].
- ROSAS RIVERO, María Elena. (1992). Psicología. Perú: Edit. Brasa.
- SACSÁ CAMPOS, Julisa, tesis doctoral. (2010). Relación Entre el Clima Institucional y El Desempeño Académico de los Docentes de los Centros Regulares Básicos Alternativos (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres, Tesis Doctoral. Universidad San Martín de Porres. Lima.  
Disponible en:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/saccca\\_cj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/saccca_cj.pdf) [17 de febrero del 2014].

- SALCEDO, J. (2009). Influencia del desarrollo institucional en la actitud de los profesores de la Instituciones Educativas Los ángeles del distrito de Moquegua en el año 2009, Tesis de Grado. Moquegua.  
Disponible en.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1107/1/salcedo\\_cj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1107/1/salcedo_cj.pdf) [18 de febrero del 2014].
- SUMMER GENE, F. (1986). Medición de Actitudes. 4ta. Edic. México: Edit.Trillas.
- TAMAYO Y TAMAYO, Mario. (1994). El Proceso de Investigación Científica. 3ra. Edic. México: Edit. LIMUSA.
- ZARATE RAMÍREZ, Dilma. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Tesis de Grado. Lima.  
Disponible en:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf). [25 febrero del 2014].

# ANEXOS

## CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Institución Educativa en la que labora		Sexo:	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Comunidad		Estado Civil:	<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Conviviente
Centro Poblado			
Distrito			
Tiempo de Servicios (en años)		Condición Laboral:	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado
Edad (en años)		Régimen Laboral:	<input type="checkbox"/> Ley 24029 <input type="checkbox"/> Ley 29062

### **INSTRUCCIONES:**

#### **Distinguido (a) Profesor (a):**

A continuación Usted encontrará un conjunto de afirmaciones sobre Actitud Docente, a las que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
01	La diversificación curricular permite el desarrollo institucional.					
02	Lo menos importante en la programación curricular es la previsión y organización del aprendizaje.					
03	Los métodos y técnicas actuales son mejores que los métodos tradicionales.					
04	Todos los docentes elaboran sus materiales educativos.					
05	Deben existir recompensas a quienes realizan trabajos extracurriculares para la institución.					
06	Enmarca sus labores únicamente buscando su bienestar personal.					
07	Es necesario realizar talleres de interacción para mejorar las relaciones en la comunidad educativa.					
08	La programación curricular evita la improvisación, intuición y la rutina.					
09	Los métodos tradicionales tienen vigencia en el desarrollo pedagógico del aula.					
10	Los materiales educativos sirven de apoyo didáctico para la ejecución curricular y el aprendizaje.					
11	Las preguntas de evaluación son elaboradas según criterios técnicos de los docentes.					
12	Las relaciones humanas inadecuadas dificultan el logro adecuado de los objetivos trazados.					

13	Es importante que todos los docentes precisen un objetivo universal para el plantel.					
14	Es importante realizar la previsión, organización y distribución del tiempo.					
15	Las recompensas y el reconocimiento incentivan a realizar permanentemente trabajos buscando lograr la perfección y el desarrollo de la institución.					
16	Los materiales educativos determinan el aprendizaje de los estudiantes					
17	Los profesores debemos preocuparnos más en cómo enseñar mejor, en vez de saber cómo aprenden los alumnos.					
18	Trabajaría fuera del horario de clases si tuviera algún estímulo.					
19	Los profesores deben preocuparse más en cómo enseñar mejor, y no cómo aprenden los alumnos.					
20	En cada clase se debe dejar a los alumnos trabajos de investigación.					
10	Una vez realizado la programación curricular no se permite su modificación.					
22	Deben existir recompensas a quienes realizan trabajos o acciones extracurriculares en beneficio de la institución.					
23	Las recompensas y el reconocimiento incentivan el desarrollo adecuado de la I.E.					
24	Las relaciones humanas inadecuadas perjudican y dificultan el logro adecuado de los objetivos trazados.					
25	Trabajaría fuera del horario de clases si tuviera alguna recompensa de ello.					
26	Los docentes sabemos nuestras funciones, por lo tanto es necesario que nos recompensen por alguna actividad extracurricular realizada en bien de la institución.					
27	Las propuestas educativas han mejorado y mejoran el rendimiento académico de estudiantes.					
28	Es necesario formar talleres de interacción humana en forma constante para mejorar nuestras relaciones humanas entre profesores, alumnos y padres de familia.					
29	Las relaciones humanas inadecuadas perjudican y dificultan el logro adecuado de los objetivos trazados.					
30	Se debe asistir a las reuniones de los padres de familia si programan dentro del horario de trabajo, menos los sábados, domingos o feriados.					

**IMÁGENES DE LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCION EDUCATIVA ALIPIO PONCE –PUERTO MALDONADO.**



**FOTO Nº 1** Tesista aplicando el cuestionario a los estudiantes de la I.e. Alipio Ponce.



**FOTO Nº 2** Tesista aplicando el cuestionario a los estudiantes de la I.e. Alipio Ponce.



**FOTO Nº 7** Tesista aplicando el cuestionario la entrevista a los estudiantes de la I.e. Alipio Ponce.



**FOTO Nº 8** Tesista aplicando el cuestionario a los estudiantes de la I.e. Alipio Ponce.



**FOTO Nº 1** Tesista con el Director de la I.E Alipio Ponce.



**FOTO Nº 2** Tesista con el Director de la I.E Alipio Ponce.



**FOTO Nº 7** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO Nº 8** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 1** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 2** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 7** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 8** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



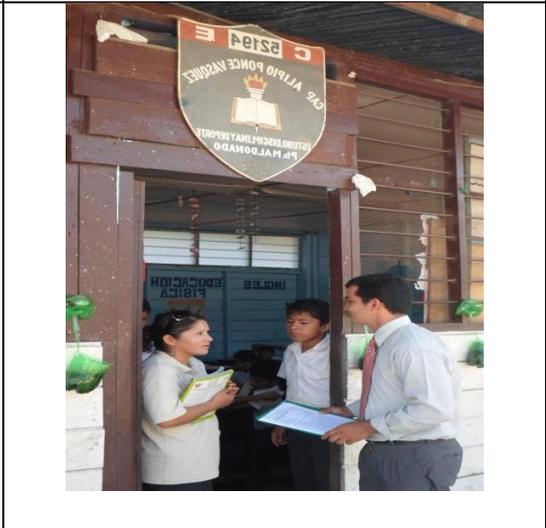
**FOTO N° 1** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 2** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 7** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 8** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 1** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 2** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 7** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 8** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 1** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 2** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 7** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 8** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 1** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 2** Tesista aplicando el cuestionario al personal docente de la I.E. Alipio Ponce.



**FOTO N° 7** Institución Educativa básica regular Alipio Ponce.



**FOTO N° 8** Institución Educativa básica regular Alipio Ponce.