

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



T e s i s

El clima institucional y su relación con el nivel de eficacia del procedimiento de programación curricular, en las Instituciones Educativas Públicas del distrito San

José de los Molinos-Ica, año 2012

Presentada por

Arturo HUAROTO SANCHEZ

Asesor

Víctor Hugo SANJINEZ DIAZ

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con Mención en Gestión Educacional

**Lima – Perú
2018**

El clima institucional y su relación con el nivel de eficacia del procedimiento de programación curricular, en las Instituciones Educativas Públicas del distrito San

José de los Molinos-Ica, año 2012

La presente Tesis está dedicado con mucho anhelo a mis familiares que confiaron en mi, en la culminación de mis estudios de Maestría en Educación.

Reconocimiento

Gracias a los docentes de la Escuela de Postgrado, por sus enseñanzas impartidas, ya que fortalecieron nuestros conocimientos, con el fin de crear conciencia sobre la labor que impartimos a nuestros estudiantes.

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| Título..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Reconocimiento..... | iv |
| Tabla de contenido..... | v |
| Lista de tablas..... | viii |
| Lista de figuras..... | ix |
| Resumen..... | x |
| Abstract..... | xi |
| Introducción..... | xii |
| Capítulo I. Planteamiento del problema..... | 15 |
| 1.1 Determinación del problema..... | 15 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 18 |
| 1.2.1 Problema General..... | 18 |
| 1.2.2 Problemas Específicos..... | 18 |
| 1.3 Objetivos..... | 19 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 19 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos..... | 19 |
| 1.4 Importancia y alcance de la investigación..... | 20 |
| 1.4.1 Importancia práctica..... | 20 |
| 1.4.2 Importancia teórica..... | 21 |
| 1.5 Limitaciones de la investigación..... | 21 |
| Capítulo II. Marco teórico..... | 23 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.1 | Antecedentes del estudio..... | 23 |
| 2.1.1 | Antecedentes internacionales..... | 23 |
| 2.1.2 | Antecedentes nacionales..... | 26 |
| 2.2 | Bases teóricas..... | 28 |
| 2.2.1 | Clima institucional..... | 28 |
| 2.2.1.1 | Relaciones interpersonales..... | 31 |
| 2.2.1.2 | Liderazgo..... | 33 |
| 2.2.2 | Procedimiento de planeamiento curricular..... | 34 |
| 2.2.2.1 | Planeamiento curricular | 34 |
| 2.2.2.1.1 | Etapas del planeamiento curricular | 35 |
| 2.2.2.2 | Planificación curricular..... | 36 |
| 2.2.2.2.1 | Los niveles de planificación curricular | 37 |
| 2.2.2.2.2 | Principios de la planificación curricular | 39 |
| 2.2.2.2.3 | Características de la planificación curricular | 41 |
| 2.2.2.3 | Programación curricular..... | 42 |
| 2.2.2.3.1 | Procesos de la planificación curricular..... | 42 |
| 2.2.2.4 | Programación curricular de corto plazo..... | 44 |
| 2.2.2.4.1 | Unidades didácticas..... | 44 |
| 2.3 | Definición de términos..... | 48 |
| Capítulo III. Hipótesis y variables..... | | 51 |
| 3.1 | Hipótesis..... | 51 |
| 3.1.1 | Hipótesis General..... | 51 |
| 3.1.2 | Hipótesis Específicas..... | 51 |
| 3.2 | Variables..... | 52 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.3 | Operacionalización de las variables..... | 54 |
| Capítulo IV. Metodología..... | | 55 |
| 4.1 | Enfoque de investigación..... | 55 |
| 4.2 | Tipo de investigación..... | 55 |
| 4.3 | Diseño de investigación..... | 57 |
| 4.4 | Población y muestra..... | 58 |
| 4.4.1 | Población..... | 58 |
| 4.4.2 | Muestra..... | 58 |
| Capítulo V. Resultados..... | | 60 |
| 5.1 | Validez y confiabilidad de los instrumentos..... | 60 |
| 5.2 | Presentación y análisis de los resultados..... | 66 |
| 5.3 | Discusión..... | 86 |
| Conclusiones..... | | 90 |
| Recomendaciones..... | | 92 |
| Referencias..... | | 93 |
| Apéndice..... | | 95 |
| Apéndice A. Calidad de la gestión del director | | 96 |
| Apéndice B. Situación de clima organizacional | | 97 |
| Apéndice C. Calidad de la gestión del director | | 98 |
| Apéndice D. Matriz de consistencia..... | | 106 |

Lista de tablas

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Nivel de eficacia del procedimiento del planeamiento curricular..... | 61 |
| Tabla 2. | KMO y prueba de Bartlett Aplicado al Cuestionario N° 01..... | 62 |
| Tabla 3. | Evaluación del clima institucional..... | 64 |
| Tabla 4. | KMO y prueba de Bartlett | 64 |
| Tabla 5. | Calificación del clima institucional | 66 |
| Tabla 6. | Relaciones interpersonales | 68 |
| Tabla 7 | Liderazgo directivo | 69 |
| Tabla 8 | Ambiente laboral | 71 |
| Tabla 9. | Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular..... | 72 |
| Tabla 10. | Procedimientos de planificación curricular..... | 73 |
| Tabla 11. | Procedimientos de programación curricular..... | 74 |
| Tabla 12. | Procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo..... | 75 |
| Tabla 13. | Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra..... | 77 |
| Tabla 14. | Correlación entre el tipo de clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular | 79 |
| Tabla 15. | Grado de correlación entre tipo de relaciones interpersonales y los procedimientos de planificación curricular..... | 81 |
| Tabla 16. | Correlación entre el liderazgo directivo y los procedimientos de Programación curricular..... | 83 |
| Tabla 17. | Correlación entre el ambiente laboral y los procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo..... | 85 |

Lista de figuras

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 1. | Clima institucional..... | 67 |
| Figura 2. | Relaciones interpersonales..... | 69 |
| Figura 3. | Liderazgo directivo..... | 70 |
| Figura 4. | Ambiente laboral..... | 72 |
| Figura 5. | Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular..... | 73 |
| Figura 6. | Procedimientos de planificación curricular | 74 |
| Figura 7. | Procedimientos de programación curricular..... | 75 |
| Figura 8. | Procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo..... | 76 |

Resumen

En este contexto, se consideró importante desarrollar una investigación sobre la relación entre el clima institucional y la gestión de los Directores en las Instituciones Educativas secundarias de Chincha el año 2010. Bajo esta perspectiva la investigación educativa orienta a dar respuestas concretas a la problemática que tiene lugar en las diversas áreas de la educación. Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando el valor de alfa de 0.912, para el cuestionario “Calidad de la Gestión de los directores” y el valor alfa de 0.905 para el cuestionario “Clima Institucional” aplicado a los docentes y directivos. Luego de trabajarse estadísticamente los datos, utilizando el software estadístico SPSS v.17, se procede a mostrar los resultados estadísticos, expresados en tablas y gráficos, concluyéndose con la contratación de las hipótesis, para lo cual se aplica el índice de correlación de Pearson.

Palabras Clave: Clima institucional, Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular.

Abstract

In this context, it was considered important to develop an investigation on the relationship between the institutional climate and the management of the Directors in the secondary Educational Institutions of Chincha in 2010. Under this perspective, educational research aims to give concrete answers to the problems that it has. place in the various areas of education. For the validation of the instruments the Cronbach's alpha coefficient was used, yielding the alpha value of 0.912, for the questionnaire "Quality of Management of the directors" and the alpha value of 0.905 for the questionnaire "Institutional Climate" applied to the teachers and managers. After statistically working the data, using the statistical software SPSS v.17, we proceed to show the statistical results, expressed in tables and graphs, concluding with the hiring of the hypotheses, for which the Pearson correlation index is applied.

Keywords: Institutional climate, Level of effectiveness of the curricular planning procedure.

Introducción

Es imperativo que los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Chincha, en su misión de redimensionar el proceso educativo, tenga en cuenta que la educación debe ser un proceso de calidad conducido con eficacia y donde prioriza lo esencial en los cambios del ser, el saber y el hacer.

Esto significa, que el clima institucional que debe prevalecer en la institución debe estar orientado a satisfacer la armonía específica entre los miembros de la comunidad educativa. Le toca al director junto a los actores educativos involucrados en el proceso resolver con eficacia los múltiples problemas que surjan en un clima de armonía.

En este sentido, se tiene que los directivos como gerentes de las organizaciones educativas deben poseer una serie de cualidades como las relaciones humanas, espíritu de equidad, que requiere el desempeño de un liderazgo que les permita canalizar y resolver las inquietudes existentes, y los docentes deben poseer una clara conciencia profesional y de un conocimiento amplio en la contribución ciudadana, además de estar preparados para afrontar la problemática de los estudiantes en estos tiempos.

En este contexto, se consideró importante desarrollar una investigación sobre la relación entre el clima institucional y la gestión de los Directores en las Instituciones Educativas secundarias de Chincha el año 2010. Bajo esta perspectiva la investigación educativa orienta a dar respuestas concretas a la problemática que tiene lugar en las diversas áreas de la educación.

De acuerdo a las normas y reglamentos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, la presente investigación está estructurada en IV Capítulos:

El marco teórico fundamenta la investigación en tanto articula teorías generales y bases conceptuales relacionadas a los enfoques de gestión educativa y clima institucional vigente en la institución educativa.

El procedimiento seguido fue: determinar el problema de investigación, estableciéndose un problema general y problemas específicos, en concordancia con ello se generaron las hipótesis. En concordancia con la hipótesis se determinaron el diseño y las técnicas de investigación. Se eligió el diseño descriptivo, debido a que las variables han sido estudiadas sin introducirles ninguna alteración.

El método, sugirió la utilización de las técnicas de encuesta, generando dos cuestionarios como instrumentos relacionados y derivados de las mismas.

El cuestionario n° 1, midió la variable: “Gestión de los directores”. Las dimensiones en estudio fueron: “Gestión administrativa del director” y “Conducción de la gestión pedagógica” estuvo constituida por 15 ítems.

El cuestionario n° 2 midió la variable “Clima institucional”. Las dimensiones en estudio fueron: “Relaciones interpersonales” y “Clima laboral” estuvo constituido 15 ítems.

Se trabajó con una muestra de 120 docentes de las instituciones de secundaria de Chincha.

Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando el valor de alfa de 0.912, para el cuestionario “Calidad de la Gestión de los

directores” y el valor alfa de 0.905 para el cuestionario “Clima Institucional” aplicado a los docentes y directivos.

Luego de trabajarse estadísticamente los datos, utilizando el software estadístico SPSS v.17, se procede a mostrar los resultados estadísticos, expresados en tablas y gráficos, concluyéndose con la contratación de las hipótesis, para lo cual se aplica el índice de correlación de Pearson.

Finalmente se consigna las conclusiones a las que arriba la investigación y las fuentes bibliográficas utilizadas como apoyo, tanto para el marco teórico como para el proceso metodológico de la investigación. Finaliza este documento con los anexos respectivos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

Los directivos son los que llevan sobre sus hombros la mayor responsabilidad del microsistema educativo denominado “Institución Educativa”, para lo cual deben de forjar un clima institucional saludable, considerando que el clima laboral es un importante indicador del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones y que además, favorece o entorpece la productividad del personal.

En efecto, los docentes y directivos, como seres humanos transcurren muchas horas de su vida en la institución educativa. Este largo proceso de convivencia genera contextos normativos y afectivos. Los primeros están dados por los reglamentos y procedimientos establecidos externa e internamente y que están dados para “regular” la convivencia entre estamentos y miembros.

El otro aspecto, el afectivo, surge a partir de la confrontación de temperamentos y habilidades sociales. Cuando el factor emocional es controlado y direccionado apropiadamente, por un líder, resulta siendo un instrumento potente para la alta productividad del trabajador y sobre todo que asegura calidad de vida laboral y ambiente

propicio para la creatividad, la innovación, el trabajo en equipo y por ende en el mejor servicio.

Si el factor emocional no es controlado apropiadamente por la carencia de un liderazgo claro, entonces se desarrollan conflictos, rivalidades, desmotivación, obstrucción y por ende baja calidad en los niveles de la gestión directiva.

Es necesario comprender que las instituciones educativas son entidades sociales y como tal su dinámica de crecimiento organizacional, genera conflictos. Los conflictos, son situaciones de la vida organizacional que generan inestabilidad transitoria por la confrontación de posiciones distintas que pretenden regir un proceso o todo el sistema.

Las relaciones interpersonales se ven deterioradas, la comunicación restringida o anulada y los factores de interacción funcional (relaciones de trabajo) se ven deteriorados en sus resultados.

En las instituciones educativas del distrito de San José de los Molinos, se presentan climas institucionales diversos, en los cuales se manifiesta de diversa manera los niveles de conflicto.

Asimismo, se ha podido percibir, a través de las exploraciones, que la gestión de los directivos condiciona el tipo de clima laboral y en algunos casos genera conflictos destructivos.

Estos conflictos tienen impactos negativos en los procesos pedagógicos, especialmente en los procesos de programación curricular, en la que el distanciamiento

entre directivos- docentes o docentes-docentes, impiden la coordinación para programar proyectos de aprendizaje u otras estrategias que favorezcan el desarrollo de los niños.

Hay que recalcar que a veces los choques entre el personal tiene sus puntos críticos en la formación de los diferentes grupos existentes (nombrado y el contratado) y en el desarrollo de sub-culturas organizacionales.

Además, el diferente nivel educativo de muchos de los trabajadores produce que varias costumbres adoptadas por estos sean muy difíciles de cambiar, como por ejemplo la difusión de rumores y chismes, la falta de respeto por las fechas de entrega de trabajos, el individualismo, etc.

Por tanto, resulta válido plantearse cuestiones como ¿Cómo influye el clima institucional en los niveles de calidad de la gestión de los directores?

¿De qué forma una relación interpersonal armoniosa favorece, el trabajo de equipo en las instituciones educativas?, ¿Cómo contribuyen las relaciones humanas a un clima institucional positivo?

Es por ello que frente a esta situación resulta importante conocer cuáles son los factores que ocasionan ruptura de relaciones humanas ya sea entre los directivos y docentes; entre grupos de docentes o entre docentes y padres de familia a efectos de plantear alternativas de mejoramiento o tratamiento de esta problemática tan extendida en las instituciones educativas.

1.2 Formulación del problema

"Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual" (Chiavenato I, 1994).

Basándonos en la cita anterior, se debe destacar que el logro de esos objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las instituciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma; actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación y liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos de la organización.

En tal sentido, resulta de suma importancia formular el problema en los términos siguientes:

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué grado de relación existe entre el tipo de relaciones interpersonales y los procedimientos de planificación curricular desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012?

- ¿En qué medida se relaciona el tipo de liderazgo ejercido por los directivos y el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012?
- ¿Cuánto se relaciona el ambiente laboral con el proceso de planeamiento curricular de corto plazo desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012?

1.3 Objetivos

Los objetivos de investigación se dirigen a conocer las características de un problema, explicar las posibles relaciones entre las variables y anticipan fenómenos en los que estas intervienen, señalando el proceso metodológico de la investigación, para lo cual se establecieron los siguientes objetivos:

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de correlación existente entre el clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el grado de relación que existe entre el tipo de relaciones interpersonales y los procedimientos de planificación curricular desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

- ¿Establecer el nivel de relación existente entre el tipo de liderazgo ejercido por los directivos y el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012?
- ¿Precisar los niveles de relación generados entre el ambiente laboral y el proceso de planeamiento curricular de corto plazo, desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012?

1.4 Importancia y alcance de la investigación

La presente investigación es importante puesto que sus resultados nos ayudaran a entender por qué los niveles de eficiencia y eficacia en el proceso de programación curricular del nivel primaria, se ven disminuidos o aumentados, según sea un clima negativo o positivo. Aunque la productividad no es una variable directamente estudiada, se entiende que ésta se verá afectada positiva o negativamente por la acción que ejerce el clima institucional entre los miembros de la Institución Educativa.

1.4.1 Importancia práctica

- Replantear ciertas deficiencias que hasta el momento se han podido cometer por parte de los docentes y en adelante con la mejora del planeamiento curricular o del clima institucional, lograr el bienestar de toda la comunidad estudiantil y fortalecer la gestión institucional.
- Impulsar nuevas líneas de investigación ligadas a las variables estudiadas.

- Generar las bases fundamentales para el diseño, implementación y ejecución de proyectos de innovación y mejoramiento educativo.

1.4.2 Importancia teórica

Desde el punto de vista metodológico, la investigación ha de permitir tener un acercamiento empírico a los datos que aporten los actores de la gestión y el clima institucional y de esta manera pasar de un plano interpretativo, basado en bibliografía externa y ajena, a un nivel interpretativo basado en datos cercanos a la realidad de las en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica.

1.5 Limitaciones de la investigación

Para la realización del presente estudio encontramos las siguientes limitaciones:

Epistemológicas

- Por la naturaleza del diseño de investigación, el estudio, se apoya en fuentes teóricas generadas en otros contextos y momentos. No se proyecta a modificar estructuralmente las bases teóricas, sino que solo las toma como referente teórico para explicar hechos concretos.
- No pretende establecer relaciones de causa-efecto entre las variables estudiadas.
- En consecuencia solo genera teoría de naturaleza interpretativa al hecho particular investigado.

Metodológicas

- Tratándose de una investigación descriptiva. Solo describen niveles de correlación.
- Se requiere generar instrumentos para la recolección de datos. Proceder a su validación por juicio de experto y a través de procedimientos estadísticos, asegurar su confiabilidad.

Operativas

- Dificultad en el acceso a fuentes de información directa. Prevemos que la limitación estará marcada por la dificultad que se presentará para obtener la información, dado que los directivos y docentes de instituciones que presentan estos problemas de integración institucional, son reacios a participar en investigaciones, expresan recelos y pudieran sesgar la información por autocomplacencia o por no asumir su realidad.
- En el plano económico: Resultará una limitación importante ya que no se cuenta con auspicio ni apoyo económico. Es una investigación auto sostenida.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

Dentro de la exploración bibliográfica se ha encontrado algunas investigaciones a nivel internacional y nacional que a continuación se desarrolla:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Dentro de la exploración bibliográfica hemos encontrado algunas investigaciones a nivel internacional que a continuación desarrollamos:

- Borel Junot, María Cecilia (2006) “Clima social institucional y calidad educativa en la Universidad Nacional del Sur: Un estudio de casos”, dicho trabajo se inscribió en el marco del desarrollo de Proyectos de Grupos de Investigación (PGI), que son promovidos desde la Secretaría General de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional del Sur de San Juan -Puerto Rico. Se trabajó con una muestra de 54 docentes provenientes de un universo poblacional de 79 docentes pertenecientes a los Departamentos académicos de Administración y Departamento de Ingeniería; cuyas conclusiones fueron:

- “En ambos departamentos se reconoce con una valoración relevante lo referido al cumplimiento de las responsabilidades programáticas por parte de los profesores como a la organización en general, cuestiones que se relacionan positivamente con los criterios de calidad educativa que sostiene la institución”.
- Como podemos apreciar, esta investigación, con respecto a la nuestra, contiene información relacionada al tema que se investiga, dentro de lo que cabe señalar que los efectos mediadores del clima social sobre la calidad educativa, o sobre los logros que nos permiten advertirla, entre los que se encuentran los referidos a las tendencias a la innovación y la creación, adquieren características singulares en cada uno de los departamentos en particular.
- En la revista “Cultura y Liderazgo una relación multifacética” (Fernando Molero – Boletín de Psicología - Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid 2002), nos dice que la cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la Psicología Social. Durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales así como la importancia de realizar comparaciones transculturales que permitan la validación de las teorías formuladas desde una perspectiva fundamentalmente norteamericana.
- Tesis doctoral: “Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile” (Diego Prior Jiménez. Universitat Autònoma de Barcelona.2006). Esta tesis evalúa la eficiencia de los establecimientos de educación primaria en Chile y busca una explicación de los diferenciales de desempeño a través del liderazgo transformacional ejercido por el Director de la escuela. La eficiencia técnica es

medida utilizando Análisis Envolvente de datos y el liderazgo utilizando el enfoque de liderazgo transformacional.

- En el apartado de eficiencia se presta especial atención al tratamiento de los factores no controlables. Se realiza una propuesta metodológica para medir el máximo output potencial y se realizan dos aplicaciones empíricas. En la primera, se realiza una comparación internacional de los sistemas educativos de 31 países y posteriormente una evaluación de la eficiencia de las escuelas primarias de Chile.
- En el segundo apartado se realiza una evaluación del liderazgo ejercido por los Directores de escuelas primarias de la primera región de Chile y se relaciona con los resultados de eficiencia obtenidos en la primera parte del estudio. Diversas conclusiones son extraídas para el diseño de políticas públicas en materia de educación.
- Barrantes Ponce, Janet (2006) “Relación entre el clima social escolar y la asertividad en los alumnos del cuarto y quinto de secundaria de la Institución Educativa Nacional Gustavo Ríes de la ciudad de Trujillo”, llegó a la conclusiones siguientes: “En el área de Clima Social Escolar encontramos niveles altos predominantes en las áreas de ayuda (50,24%) y claridad (49,27%). Aquí los alumnos muestran preocupación en el desarrollo de tareas tanto en grupo como con el docente, las reglas establecidas son claras y hay un seguimiento de ellas”; “En los niveles medios las áreas predominantes son: Implicación (53,17%), afiliación (54,63%), tareas (56,10%), competitividad (54,15%), organización (60,49%), Innovación (57,10%)”. Los alumnos han desarrollado en un nivel intermedio su capacidad de amistad, interés, importancia por el desarrollo de sus tareas programadas, así como la

organización de las mismas, mostrando cierto desgano en la variedad de las actividades escolares.

2.1.2 Antecedentes nacionales

- Matta Solís, Hernán (2006) “Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía, cultura física y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle”, Tesis de Maestría, llegó a las siguientes conclusiones: “Hay relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de BURN-OUT, en docentes de las Facultades de Pedagogía, Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo, aceptándose así la hipótesis general de la investigación”; El síndrome de burn-out o síndrome del trabajador quemado es un tipo de estrés prolongado motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados personalmente.

Otra conclusión señala que, “Un 63.16% de los docentes de las Facultades de Pedagogía, Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo refieren un Clima Organizacional regular en la Universidad”.

Como podemos apreciar, esta investigación, con respecto a la nuestra, contiene información relacionada a la variable “Clima Organizacional”.

- Ruiz Tejada, José (2006) “El Clima laboral y la Inteligencia Emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle” Llegó a las siguientes conclusiones: “El 82 % de los trabajadores de la UNE, se muestran mayoritariamente desfavorables y son indiferentes a que la autoridad impongan o no el cumplimiento de las normas administrativas”, finalmente, “El 73%

que no hay diferencia significativa entre una gestión autoritaria y una gestión democrática; por lo tanto, la práctica democrática en la universidad impide su desarrollo”.

En esta investigación se aprecia cómo, el Clima laboral influye en los factores de convivencia y se relacionan con los estilos de gestión permisiva y autoritaria, cuyos resultados estadísticos que señalan marcadamente en la investigación.

- Doris Elizabeth Gonzales Alejos (2011) “impacto del clima organizacional en la eficacia de la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público “Chincha” (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Educacional), en la Universidad Nacional de Educación. A través de este estudio se demostró que el “Clima Organizacional” que se desarrolla en el Instituto Superior Tecnológico Público “Chincha” ubicado en el distrito Pueblo Nuevo, en la Provincia de Chincha, se correlaciona positivamente con la “Gestión Institucional”.

En relación a la variable Gestión Institucional, los resultados estadísticos se presentan muy similares a los de Clima Organizacional, pues, los docentes consideran mayoritariamente: 46.6% que se ubica en el nivel intermedio. Esta investigación se relaciona con nuestro estudio en la medida que establece que el clima institucional está relacionado de manera determinante con la calidad del proceso de gestión institucional. Esto nos indica que también podría relacionarse con la gestión pedagógica.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima institucional

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la institución educativa. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento adecuado y eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

A modo de entender más la acepción de Clima Institucional, se presentan una serie de definiciones que permitirán visualizar con claridad las implicaciones de estos términos en las organizaciones.

Los primeros estudios sobre clima psicológico fueron realizados por Kres, G. L. (1995); Este autor acuñó el concepto de "atmósfera psicológica", la que sería una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualquier hecho físico.

Con la finalidad de estudiar el clima como una realidad empírica, Lawrence, P. R. Y Lorsch, J. W. (1993) diseñaron un experimento que les permitió conocer el efecto que un determinado estilo de liderazgo (Democrático, laissez faire y autoritario) tenía en relación al clima.

Las conclusiones fueron determinantes: frente a los distintos tipos de liderazgo surgieron diferentes tipos de atmósferas sociales, probando que el Clima era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente.

Según Hall, R. (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Brow, W. & Moberg, D. (1990) manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta.

Del planteamiento presentado sobre la definición del término clima organizacional, se infiere que el clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización.

En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen.

Un clima organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que el medio forma parte del activo de la institución y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima institucional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.)
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.)
- Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.)

Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de Clima Institucional:

El clima Institucional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)

2.2.1.1 Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. Estas relaciones son esencialmente a través de la comunicación y generan respeto mutuo de opiniones. Fortalecen la capacidad que tenemos para trabajar juntos hacia una meta definida.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la

carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Las relaciones interpersonales funcionan no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo (Monjas, 1999).

Desde el campo psicoeducativo estamos viviendo un interés creciente por la llamada educación emocional. Autores como Gardner (1995) a través de las Inteligencias Múltiples y Goleman (1996) con su concepto de Inteligencia Emocional, han inclinado sensiblemente la balanza ante los aspectos emocionales del individuo.

Según Bisquerra (1999) la educación emocional tiene como objetivo último potenciar el bienestar social y personal, a través de un proceso educativo continuo y permanente que aúne el crecimiento emocional y el cognitivo, porque ambos son necesarios para el desarrollo de la personalidad integral.

De acuerdo con este autor, las relaciones interpersonales facilitan actitudes positivas ante la vida, permite el desarrollo de habilidades sociales, estimula la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones y, en definitiva, ayuda a saber estar, colaborar y generar climas de bienestar social a comunicar sus necesidades con precisión, solicitar ayuda, manejar la ansiedad, tomar un papel activo, controlar su lenguaje, acomodar la forma de relación, aceptar la opinión del otro o saber convivir con compañeros de acuerdo con unas normas, se convierten en habilidades de supervivencia.

2.2.1.2 Liderazgo

Koontz, H. (2004), destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en un situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Diversos autores entre ellos Alfred Sloan, Tom Watson, Peter Drucker, John Ivancevich, Kenichi Ohmae, Rosabeth Moss Kanter, Tom Peters, Mac Graw-Hill, Stephen Covey, han expresado su postura frente al liderazgo misma que a los largo de la presente investigación daremos a conocer según corresponda, téngase presente que entre los autores mencionados existen algunos que llevan internalizado el viejo estilo gerencial y de liderazgo (Sloan y Watson) y otros el estilo de liderazgo para el cambio positivo . Así ponemos de manifiesto algunos ejemplos:

Al respecto del liderazgo existen diversas formas de entenderlo y de teorizarlo, ello de acuerdo al pensamiento de los más connotados teóricos del tema, quienes propenden a un nuevo modelo para el liderazgo que parte de un paradigma anterior a un paradigma actual y futuro acorde a la necesidad de sobrevivir y destacar en un mundo de economía cambiante, en donde las organizaciones enfrentan día a día tantos retos y con tanta urgencia que los líderes formulen nuevas respuestas.

Actualmente el nuevo modelo para el liderazgo se centra en el ser líder, ser formador y facilitador, en darle empowerment (poder) a la gente, en distribuir el liderazgo, buscándose consenso con una visión y estrategias amplias, en desarrollar el poder de las relaciones y las redes de equipos de trabajo, lograr compromiso, centrarse en calidad, el servicio y el cliente, estimulándose la interdependencia, la diversidad, el aprendizaje e

innovación continuos para ser globalmente competitivos, no sólo internamente competitivos.

La esencia del liderazgo es el seguimiento; la disposición que las personas tienen para seguir a alguien lo que hace que una persona sea líder.

2.2.2 Procedimiento de planeamiento curricular

2.2.2.1 Planeamiento curricular

El planeamiento es el proceso por el cual partiendo de un diagnóstico de necesidades, el análisis y la formulación de la política, el conocimiento de los niveles educativos, la búsqueda y manejo de recursos, de personal y el financiamiento, se llega a la orientación y organización del proceso educativo, apuntando hacia un tipo de hombre y de sociedad que se desea alcanzar hasta llegar a la elaboración de planes, programas y proyectos educativos.

Según el Ministerio de Educación del Perú, el planeamiento curricular es el conjunto de procesos de previsión, realización y control de las experiencias de aprendizaje deseables de una población educacional determinada.

El planeamiento curricular consiste en recoger las necesidades y aspiraciones de la sociedad para darles respuesta educativa, mediante la organización de experiencias de aprendizaje que conduzcan al alumno al desarrollo o fortalecimiento de sus capacidades, valores, actitudes y destrezas.

Las acciones de planeamiento se concretan en una programación sistemática de los procesos de enseñanza y aprendizaje, de su puesta en marcha y de la evaluación de los

resultados, esto se desarrolla a nivel macro (nacional o regional) y a nivel micro (institución educativa, aula).

El planeamiento curricular debe concebirse como un proceso integral, ya que debe considerar a todos los elementos, procesos y sujetos del currículo de manera integral; debe ser participativo, todos los miembros de la comunidad educativa y social deben intervenir; debe visualizarse como un proceso permanente, ya que es continuo, de permanente revisión y ajuste; por último, debe ser flexible, ya que en el momento de ejecutarse puede ser adaptado a circunstancias o condiciones inesperadas, esto no significa que se va a dar la improvisación.

2.2.2.1.1 Etapas del planeamiento curricular

– Diagnóstico curricular

Se concibe con un análisis previo al diseño del plan de estudio. En esta etapa se obtiene información acerca de la necesidad y factibilidad de ofrecer una determinada carrera universitario ó una formación básica.

El diagnóstico permite analizar el contexto educativo y social; las condiciones y necesidades sociales, políticas y económicas; así como los cambios y avances en la ciencia. En este aspecto educativo se analiza aspectos relativos al alumno, a la institución, a la carrera, a los recursos disponibles y requeridos al plan de estudio.

– El diseño curricular

Este constituye la forma en que se organiza los elementos o componentes curriculares básicos; los objetivos, contenidos, la metodología, las experiencias de

aprendizajes y la evaluación. Esa forma que adquiere la organización de esos elementos curriculares en un todo se constituye en una estructura, patrón o modelo, es decir, en un determinado diseño curricular.

El diseño curricular es un modelo esquema o estructura de organización utilizado para planificar las experiencias de aprendizaje en el que se incorporan generalmente objetivos, contenidos, acciones didácticas, recursos y evaluación.

2.2.2.2 Planificación curricular

La planificación curricular es parte integrante del planeamiento educativo. Es también un proceso a través del cual se establece los objetivos generales que los alumnos deben lograr dentro de cada nivel y modalidad del sistema educativo.

En función de estos objetivos se definen los criterios para la selección y organización de los objetivos específicos, contenidos, actividades y evaluación.

El resultado de todas estas actividades se refleja, a nivel macro, en los planes educativos y al mismo nivel micro en los programas de estudio. Estos instrumentos curriculares sirven de guía, no solo a los alumnos, sino también a los docentes, ya que prevén una organización y una estructura que orienta a la planificación de la enseñanza.

La planificación curricular constituye un proceso continuo y sistemático de toma de decisiones para garantizar la calidad de la educación, mediante la cual se relacionan los objetivos (nacionales e institucionales) y las necesidades de desarrollo de la sociedad.

2.2.2.2.1 Los niveles de planificación curricular

El planeamiento curricular se desarrolla mediante dos niveles el macro (nivel nacional) y el micro (nivel institucional). En este sentido se puede hablar de un proceso de macroplaneamiento y un proceso de microplaneamiento.

En el nivel Nacional; el planeamiento curricular se concreta en planes de estudio, programas de estudio, guías curriculares; que responden a determinado perfil del alumno que se desea formar. En este nivel de macroplaneamiento, la responsabilidad está dada, en la mayoría de las veces a grupos técnicos, generalmente a funcionarios de ministerios. Los documentos curriculares que se generan en este nivel se convierten en fuente para el microplaneamiento.

En esta planificación nacional es casi siempre genera documentos únicos, comunes para todo el país, sin considerar que hay grupos poblacionales y modalidades diferentes que requerirían atención especial, escuelas unidocentes, escuelas, indígenas, escuelas marginales.

En el nivel institucional; es donde se desarrolla el proceso de microplaneamiento, el docente es el principal responsable del desarrollo de este proceso. Es pertinente que involucre a los alumnos, padres y otros miembros de la comunidad, para que en realidad ese planeamiento responda a las experiencias y demandas sociales.

Este proceso mismo se sigue para planificar el currículo, en la realidad hay grandes coincidencias entre los dos niveles de planificación, lo que varía en el ámbito al que se dirige y los aportes de las diferentes fuentes.

En la elaboración del planeamiento curricular en el nivel institucional, deben desarrollarse al menos tres fases o etapas.

– **Relevancia de la información en relación con las fuentes curriculares**

En esta primera fase, el docente debe realizar, junto con los alumnos, un proceso diagnóstico o conocimiento de la comunidad. De la misma forma el docente debe obtener información sobre las características, los intereses, las necesidades y las expectativas de los niños para quienes se planifica el currículo.

– **Elaboración de estrategias para la selección de acciones de programación**

Consiste en integrar los resultados de la información obtenida, para convertirla en material curricular. En esta fase el docente orienta el proceso, de tal manera que se percibe la forma en que el material aportado por las diferentes fuentes se convertirá en objetivos, experiencias de aprendizaje, y procedimientos didácticas.

– **Tratamiento didáctico de la información para su interrogación en el diseño curricular**

En esta etapa tiene como objetivo incluir los resultados de los aportes de las diferentes fuentes en la programación de los distintos grados o niveles. En esta etapa el docente elabora el plan curricular para el grado, los grados o niveles. En esta fase es cuando se plasma, en un diseño curricular, la organización del currículo.

2.2.2.2 Principios de la planificación curricular

– Principio de integración

La integración como principio rige la organización curricular, se aplica en diferentes niveles o momentos. En la primera instancia, hay una serie de asignaturas que se conforman mediante la integración de los aportes provenientes de diferentes disciplinas. Este tipo de integración, al organizar el currículo es importante integrar las diferentes asignaturas del plan de estudio. Esto se establece relaciones entre las ciencias, las matemáticas, la educación física, de tal manera que el alumno pueda alcanzar una visión integrada, dentro de un proceso de aprendizaje integrado.

La integración puede tener diferentes grados, que van desde una integración total, en que se eliminan las fronteras entre las asignaturas o las disciplinas, hasta niveles menores en los que cada asignatura aporta temáticas, metodológicas, procedimientos, para enfrentar un determinado tema, problema o situación pero manteniendo su propia identidad.

– Principio de secuencia vertical

Este principio de organización consiste en respetar, al planear el currículo, la relación de concatenación que debe darse al organizar los objetivos, los contenidos y las experiencias de aprendizaje. Esto significa que cada objetivo, contenido o experiencias presupone la existencia de otros que pueden procederlo o seguirlo, a manera de los eslabones de una cadena.

En este proceso secuencial, se va aumentando la extensión, la complejidad y la dificultad del objetivo, el contenido o la experiencia de aprendizaje que enfrenta el alumno;

así debe trabajarse de lo más simple a lo más complejo, de la conducta a lo abstracto, de lo cercano a lo lejano.

Este principio de secuencia vertical tiene de diferentes formas de concretarse; debe darse cuando se planea un curso para un año, una unidad, un plan semanal y cuando se hace un plan curricular para varios años.

– **Principios de continuidad**

Este principio responde a la necesidad de llenar las expectativas y posibilidades que va presentando el individuo, como producto del proceso de desarrollo humano. En este sentido se puede afirmar que el principio de continuidad permite visualizar la organización del currículo como si fuera una espiral en la que se va fortaleciendo y ampliando cada vez más los contenidos objetivos y experiencias de aprendizaje que se incorpora en el planeamiento curricular.

La aplicación del principio de continuidad propicio el fortalecimiento de aprendizaje que requiere reiteración para lograr permanencia en el alumno.

– **Principio de coherencia horizontal**

Este principio se refiere a la relación horizontal recíproca que se debe dar entre los elementos que se estructuraron los diferentes documentos curriculares.

Debe existir relación entre objetivos, contenidos, actividades y evaluación. Entre estas llamadas, debe haber una relación horizontal esencial, en tanto cada elemento en complemento de otra.

2.2.2.2.3 Características de la planificación curricular

El proceso de planificación curricular debe cumplir una serie de características para que logre ser eficiente entre ellas se destacan:

– **Proceso integral**

Esto es que debe alcanzar las previsiones en torno a todos los elementos, procesos y sujetos que intervienen en el proceso curricular, visualizándolos de manera integral; es decir, en sus interrelaciones y no como aspectos aislados.

– **Participativa**

Debe propiciar la participación de todos los sujetos de la educación (alumno, docentes, padres, etc) en los diferentes niveles e instancias de la planificación.

– **Permanente**

La Planificación Curricular debe constituirse en un procesos continuo; o sea, debe revisarse constantemente lo planeado y tomar las previsiones necesarias para que esta planificación se ajuste siempre a las condiciones presentes.

– **Flexible**

La aplicación del planeamiento curricular elaborado debe ser un proceso flexible, en el que se realicen las adecuaciones que sean necesarias, a la hora de llevarlo a la práctica, de acuerdo con características, condiciones y circunstancias específicas que puedan surgir.

Las características anteriores deben ser consideradas a la hora de elaborar el planeamiento curricular, en los diferentes niveles en que este se desarrolle.

2.2.2.3 Programación curricular

La Programación Anual, esencialmente, consiste en definir los alcances y las secuencias que deben considerarse para el desarrollo de las capacidades, los contenidos diversificados, los temas transversales y las actitudes, en los periodos previstos por la Institución Educativa.

Lo que le corresponde hacer a la institución educativa es adecuar los contenidos propuestos a las necesidades e intereses locales y regionales, y además incorporar los contenidos que se considere indispensables para responder a las particularidades de ese contexto. De esta manera, sin descuidar la unidad nacional, se atiende también a la diversidad del país.

2.2.2.3.1 Procesos de la planificación curricular

– Diagnóstico

El trabajo profesional docente, exige, para elaborar cualquier forma de programación curricular, tener como referente fundamental la realidad en la que se va a intervenir. Esto implica, principalmente, contar con una aproximación diagnóstica que permita identificar las necesidades, los intereses, las debilidades, las potencialidades y los problemas, en general, de los estudiantes con los que se trabajará, siendo además muy importante, conocer el grado de avance que presenten, en cuanto al desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes, considerados por cada área.

El trabajo de diagnóstico debe ser enriquecido a lo largo de todo el año, por eso debe hacerse utilizando técnicas rápidas de obtención de información (ejemplo: entrevista a profundidad, grupo focal, opinión de expertos), lo cual da la posibilidad de hacer ajustes a lo programado y planteado inicialmente.

– **Programación de actividades y contenidos**

Una vez que se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional, el proceso de programación corresponde a cada docente del área, sin que esto imposibilite la coordinación con otros colegas, incluso de otras áreas, pues la transversalidad del currículo así lo exige.

La primera tarea de la programación es distribuir los contenidos diversificados en un número determinado de unidades didácticas que se desarrollarán durante el año escolar.

Para ello podemos seguir la siguiente ruta:

- Agrupamos los contenidos diversificados que puedan ser abordados de manera articulada y otorgamos al bloque un nombre significativo. Cada uno de estos bloques representa una unidad didáctica.
- Distribuimos las unidades didácticas entre el número de períodos que haya previsto el centro educativo. En esta etapa se tendrá en cuenta los criterios de secuencialidad y complejidad que requieran algunos contenidos.
- Se asigna un tiempo determinado a cada unidad didáctica, preferentemente considerando horas efectivas de clase.

- Se determina las áreas con las cuales se puede realizar un trabajo articulado, en cada una de las unidades previstas.
- Se redacta el documento final al que se denomina Proyecto Curricular de Área o de Aula.

2.2.2.4 Programación curricular de corto plazo

La programación de corto plazo se refiere a las acciones pedagógicas que se prevé desarrollar en un periodo de tiempo más o menos próximo. Las posibilidades para concretar ésta programación son:

- Unidades de Aprendizaje
- Proyectos de Aprendizaje
- Módulos de Aprendizaje

Cada una de estas posibilidades puede utilizarse, de acuerdo a ciertos criterios de funcionalidad, disponibilidad de recursos o necesidades de aprendizaje.

“Es pertinente anotar que cada una tiene una estructura, duración y metodología particular, pero un objetivo concurrente: el logro de los aprendizajes y el desarrollo de las capacidades en el estudiante”. (Ander-Egg, E., 1996).

2.2.2.4.1 Unidades didácticas

Las unidades de didácticas se desenvuelven alrededor de un tema central o un asunto significativo para el alumno.

Las Unidades de aprendizaje son un esbozo de propósitos, contenidos, problemas y actividades relacionadas con un tema central. Constituye una matriz general de la cual se han de desprender las actividades de aprendizaje significativo.

Pueden ser entendidas también como una hipótesis de aprendizaje, en la medida que necesitan ser ejecutadas para probar su eficacia. La expresión “Unidad” fue utilizada por primera vez en educación, por Morrison. Creando el “Método de Unidades, Morrison propugnaba una alternativa de superación y abandono de la enseñanza por lecciones, resultante de un entendimiento erróneo de los programas de enseñanza.

Con su método de unidades pasaba a consagrar una enseñanza comprensiva y significativa a la luz de los intereses y necesidades de los alumnos”. (Ramírez Rodolfo, 1999).

Criterios para formular unidades de aprendizaje

El diseño de la Unidad de Aprendizaje debe considerar los siguientes criterios:

- **Nivel psicológico del alumno**

La unidad debe plantearse alrededor de un tema o foco centralizador que sea adecuado al grado de maduración y a los intereses del grupo de alumnos.

- **Sentido en sí misma**

“La unidad debe tener un sentido en sí misma, es decir, responder a las capacidades que se busca desarrollar en el alumno; sus contenidos deben de ser válidos y útiles para

enlazarse con los conocimientos previos y servir de puente cognitivo hacia los nuevos conocimientos” (Sandoval Etelvina, 1999)

- **Orden lógico y Psicológico**

La Unidad debe guardar una línea de secuencialidad, que recoja los conocimientos previos o las experiencias anteriores y al mismo tiempo que ofrezca elementos para aprendizajes posteriores.

Este orden debe guardarse también con relación a la secuencia que siga dentro de la programación en el proyecto curricular de aula.

- **Participación de los alumnos en su diseño**

En lo posible, la unidad debe ser elaborada con la participación de los alumnos, a fin de que presenten sugerencias en torno al enfoque de los contenidos, al tipo de recursos didácticos y al planteamiento de compromiso para desarrollar ciertas capacidades.

“Las capacidades planteadas por el profesor deben ser conocidas por los alumnos, a fin de que éstos tengan una orientación en torno a lo que se espera de ellos. Cada alumno debe percibir cada propósito como “su” objetivo, para que, de hecho se enganche al proceso de enseñanza – aprendizaje” (Santos Guerra, M. ,1994)

- **Integración**

La unidad de aprendizaje debe establecer el mayor número posible de conexiones entre varios campos del conocimiento (currículo globalizado), de tal suerte que, al tener

una unidad un enfoque plural, el alumno tendrá la posibilidad de manejar intelectualmente el contenido en términos de integración de aprendizajes.

- **Estructura total**

La unidad de aprendizaje debe presentar una estructura total, esto es, una idea de todo organizado. Tal idea supone una estrecha vinculación entre Capacidades a lograr, medios utilizados y sistemas de evaluación que, se interrelacionan y complementan en una secuencia de aprendizajes significativos e integrados.

- **Temporalización**

Otro de los aspectos que debe tener en cuenta el docente a la hora de elaborar una Unidad de aprendizaje es el tiempo que le asigna para su ejecución, pues Unidades muy largas pueden cansar y provocar desinterés. “En ese sentido es recomendable que exista una correlación entre la duración y la edad de los alumnos, el nivel de maduración y el grado de interés” (Tejeda Fernández José, 1998).

En determinadas áreas, los contenidos que no pueden ser integrados con facilidad, en razón de sus características, se desarrollaran paralelamente a la ejecución de la unidad, teniendo cuidado de no forzar una relación con el tema central de la Unidad.

2.3 Definición de términos

- **Sistema Educativo**

Conjunto articulado de entidades o subsistemas de carácter social que proveen espacios y experiencias formales o informales para la formación integral del ser humano en las diferentes etapas de su vida.

- **Clima Institucional**

Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. (Hall Richard, 1996).

- **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. Estas relaciones son esencialmente a través de la comunicación y generan respeto mutuo de opiniones. Fortalecen la capacidad que tenemos para trabajar juntos hacia una meta definida.

- **Ambiente Laboral**

El ambiente laboral es el conjunto de condiciones físicas, de equipamiento y de convivencia en las que se desarrollan las actividades laborales de los trabajadores de cualquier actividad de producción o servicios.

- **Liderazgo**

Proceso de ejercer influencia sobre las personas para alcanzar objetivos de la organización.

- **Calidad**

Calidad es la relación entre eficacia, eficiencia y funcionalidad presentes en un producto o servicio y que satisface a plenitud a quien lo consume.

- **Planeamiento**

Es el proceso metódico e intencional que toma en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos.

- **Planeamiento curricular**

El planeamiento es el proceso por el cual partiendo de un diagnóstico de necesidades, el análisis y la formulación de la política, el conocimiento de los niveles educativos, la búsqueda y manejo de recursos, de personal y el financiamiento, se llega a la orientación y organización del proceso educativo, apuntando hacia un tipo de hombre y de sociedad que se desea alcanzar hasta llegar a la elaboración de planes, programas y proyectos educativos.

- **Planificación curricular**

Proceso a través del cual se establece los objetivos generales que los alumnos deben lograr dentro de cada nivel y modalidad del sistema educativo.

- **Programación curricular**

Consiste en definir los alcances y las secuencias que deben considerarse para el desarrollo de las capacidades, los contenidos diversificados, los temas transversales y las actitudes, en los periodos previstos por la Institución Educativa.

- **Unidades didácticas**

Las Unidades didácticas son un esbozo de propósitos, contenidos, problemas y actividades relacionadas con un tema central. Constituye una matriz general de la cual se han de desprender las actividades de aprendizaje significativo.

- **Desempeño docente**

Proceso mediante el cual el docente despliega un conjunto integrado de estrategias para dar respuesta a las exigencias pedagógicas que su área de enseñanza impone como necesarias para generar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

Una hipótesis está basada simplemente en una sospecha y en la esperanza de que una relación entre una o más variables se dé en el estudio en cuestión. En tal sentido la investigación estableció las siguientes hipótesis.

3.1.1 Hipótesis general

El clima institucional está directamente relacionado con el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012...

3.1.2 Hipótesis específicas

- La calidad de los procedimientos de planificación curricular desarrollados por los equipos docentes están relacionados al tipo de relaciones interpersonales que existen en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

- Los niveles de calidad en el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes están relacionados con el tipo de liderazgo ejercido por los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.
- Los niveles de calidad en el proceso de planeamiento curricular de corto plazo, desarrollado por los equipos docentes están determinados por el tipo de ambiente laboral existente en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

3.2 Variables

- Las variables establecen la base fundamental de las hipótesis. Orientan el trabajo hacia la construcción de las dimensiones e indicadores que se someten a medición o explicación. Por lo tanto, el sistema de variables estuvo organizado de la siguiente forma:

Variable correlacional 1

Clima institucional.

Indicadores:

- Relaciones Interpersonales
- Liderazgo Directivo
- Ambiente Laboral

Variable correlacional 2

Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular

Indicadores:

- Procedimientos de planificación curricular
- Procedimientos de Programación curricular
- Procedimientos de Planeamiento curricular de corto plazo

Definición conceptual de las variables

| Variables | Definición |
|---|--|
| Clima Institucional | Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la institución educativa y que influyen sobre su conducta. |
| Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular | Nivel positivo de logros que se perciben dentro del procedimiento de planificación y programación anual y de corto plazo de las actividades de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas. |

3.3 Operacionalización de las variables

| Variable | Indicadores | Items | Niveles De Medicion | Instrumentos |
|---|--|---|---------------------|--------------|
| V.C (1) Clima Institucional | - Relaciones Interpersonales | 1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15 | Cualitativa | Cuestionario |
| | - Liderazgo Directivo | | | |
| V.C. (2) Nivel De Eficacia Del Procedimient o De Planeamiento Curricular | - Ambiente Laboral | 1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15 | Cualitativa | Cuestionario |
| | - Procedimientos de planificación curricular | | | |
| | - Procedimientos de Programación curricular | | | |
| | - Procedimientos de Planeamiento curricular de corto plazo | | | |

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de investigación: Hipotético – Deductivo

“Es el procedimiento riguroso, formulado de una manera lógica, que se debe seguir para la adquisición del conocimiento. En esta investigación el método utilizado será Hipotético-Deductivo, auxiliado por la técnica Observación sistemática, a partir de la cual hemos generalizado una visión con relación al efecto que ha tenido la tutoría planificada en el nivel de desarrollo integral que demuestran los estudiantes de la muestra” (Salkind, Neil J.,1997)

4.2 Tipo de investigación: Correlacional

Este tipo de estudios tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero frecuentemente se ubican en el estudio relaciones entre tres variables, y también relaciones múltiples.

Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no correlacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.

Es decir, para intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas.

En el caso de que dos variables estén correlacionadas, ello significa que una varía cuando la otra también varía (la correlación puede ser positiva o negativa). Sí es positiva quiere decir que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en la otra variable. Sí es negativa, significa que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar bajos valores en la otra variable.

Si dos variables están correlacionadas y se conoce la correlación, se tienen bases para predecir —con mayor o menor exactitud— el valor aproximado que tendrá un grupo de personas o de sujetos de estudio, en una variable, sabiendo que valor tienen en la otra variable. La correlación nos indica tendencias más que casos individuales”. (Hernández, Fernández y Baptista 1996)

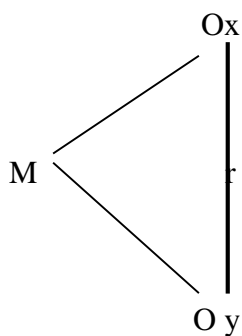
Esta investigación es Correlacional, ya que trata de explicar la relación existente entre el “Clima institucional”, el “el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular”. Es de carácter descriptivo porque analizará de forma independiente cada una de estas variables y luego va a describir como se relacionan en la actualidad en la dinámica de las instituciones investigadas.

4.3 Diseño de investigación: Descriptivo

El diseño de investigación empleado es el descriptivo, ya que se orienta el trabajo buscando determinar y describir la relación que existe entre el clima institucional y la eficacia del procedimiento de planeamiento Curricular en las Instituciones Educativas Públicas educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica.

Se trata de describir la correlación existente entre las variables a través del análisis y valoración de los datos que se recojan mediante el trabajo de campo, que consistirá esencialmente en la aplicación de encuesta y a partir de ello recoger los datos pertinentes a las variables observadas.

Esquema del diseño de la investigación:



Donde:

M= Muestra

Ox = Clima institucional

Oy = Eficacia del proceso de planeamiento curricular

r = Correlación

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

$N = 10$ Instituciones Educativas del distrito San José de los Molinos – Ica.

4.4.2 Muestra

Para la determinación de la muestra se aplicó el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (n-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Grado de confianza al 95% = 1,96

p = Proporción de instituciones que poseen interés = 10%

q = Proporción de instituciones que no poseen interés = 90%

N = Tamaño de la Población

E = Margen de error = 5%

Luego remplazando datos se obtiene:

$$n = \frac{(1,96)^2 (10)(90)(10)}{5^2 (10-1) + (1,96)^2 (10)(90)}$$

$$n = \frac{34574,4}{225 + 3457,44}$$

$$n = \frac{34574,4}{3682,44}$$

$$n = 9,39$$

$$n = 9 \text{ Instituciones Educativas}$$

Muestra Seleccionada: 92 docentes y directivos de las instituciones educativas determinadas.

La aplicación será de carácter censal, debido al número de elementos de la muestra.

Capítulo V

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Prueba de confiabilidad del cuestionario N° 01 “Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular”, aplicado a docentes

Para la prueba de confiabilidad del cuestionario N°01 “Nivel de eficacia del procedimiento del planeamiento curricular”, se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach; De acuerdo a Hernández Sampieri (2004) la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

- K:** El número de ítems
- **Si²:** Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- **ST²:** Varianza de la suma de los Ítems
- □ □ Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Para obtener la confiabilidad del instrumento, cuestionario N° 01 “Nivel de eficacia del procedimiento del planeamiento curricular” aplicado a la muestra, de docentes que

no forman parte de la muestra pero si de la población, a continuación se siguieron los pasos:

- A. Se determinó una muestra piloto de 92 docentes de las instituciones educativas de secundaria de Ica, que forman parte de la población, pero no de la muestra.
- B. Se aplicó el cuestionario validado por juicio de expertos a la muestra.
- C. Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V17.0 para análisis de confiabilidad fue el siguiente:

Tabla 1.

Nivel de eficacia del procedimiento del planeamiento curricular

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.912 | 15 |

*Aplicado a una muestra de 12 personas

Aplicando el cuestionario de 15 ítems a una muestra piloto de 92 docentes de las instituciones educativas secundarias San José de los Molinos de Ica, se obtiene un valor de alfa de 0.912, este valor indica que el test tiene alta consistencia interna.

Validez Estadística del instrumento

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

consistencia y coherencia técnica. Ese proceso de validación se vincula a las variables entre si y la hipótesis de la investigación.

La validez de construcción o constructo del instrumento queda reforzada por la inclusión del mapa de variables que establece la conexión de cada ítem del cuestionario con el soporte teórico que le corresponde.

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio. En este contexto, la validez de construcción responde a la pregunta ¿qué proporción de la varianza o variabilidad en las puntuaciones de los encuestados en el test se puede atribuir a la variable que mide? Para dar a una respuesta a esta interrogante el análisis factorial se realizó con la técnica de los componentes principales.

Previamente, se comprobó la idoneidad de la matriz de intercorrelaciones de los ítems del Test para ser sometido al análisis factorial, aplicando el test de esfericidad de Bartlett y el índice de adecuación de muestreo (KMO) para cada una de las variables que se pretende medir con el cuestionario N° 01 denominado “Calidad de la Gestión de los Directores”, así determinar la unicidad de cada parte del mismo.

Tabla 2.

KMO y prueba de Bartlett Aplicado al Cuestionario N° 01

| | | |
|---|-------------------------|---------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. | | ,613 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Chi-cuadrado aproximado | 128.476 |
| | Grados de libertad | 1 |
| | Valor de significancia | ,000 |

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0.613, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento, N° 01.

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

Prueba de confiabilidad cuestionario N° 02: “Evaluación del Clima Institucional” aplicado a docentes.

Para la prueba de confiabilidad del cuestionario N° 02 “Evaluación del Clima institucional”, se aplicó la prueba estadística alfa de Cronbach; De acuerdo a Hernández Sampieri (2004) la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

- K:** El número de ítems
- **Si²:** Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- **ST²:** Varianza de la suma de los Ítems
- □ □ Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Para obtener la confiabilidad del instrumento, Cuestionario “Clima institucional” aplicado a los docentes, se siguieron los siguientes pasos:

- A. Se determinó una muestra piloto de 92 docentes de las instituciones educativas.
- B. Se aplicó el cuestionario validado por juicio de expertos a la muestra.
- C. Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V17.0 para análisis de confiabilidad es el siguiente:

Tabla 3. Evaluación del clima institucional

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.905 | 15 |

*Aplicado a una muestra de 12 docentes

Aplicando el cuestionario de 15 ítems a una muestra piloto de 92 docentes perteneciente a las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica; se obtiene un valor de alfa de 0.905, este valor indica que el test tiene alta consistencia interna.

Se procedió a comprobar la idoneidad de la matriz de intercorrelaciones de los ítems del Test para ser sometido al análisis factorial, aplicando el test de esfericidad de Bartlett y el índice de adecuación de muestreo (KMO) para cada una de las variables que se pretende medir con el instrumento, así determinar la unicidad de cada parte del mismo.

Tabla 4.

KMO y prueba de Bartlett

| | | |
|---|-------------------------|---------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. | | 0.578 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Chi-cuadrado aproximado | 121.556 |
| | Grados de libertad | 1 |
| | Valor de significancia | .000 |

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,578, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

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

Técnicas de recolección de datos

Encuesta

La investigación por encuesta es considerada como una rama de la investigación social científica orientada a la valoración de poblaciones enteras mediante el análisis de muestras representativas de la misma (Kerlinger, 1983).

De acuerdo con Martínez y Garza (1988) la investigación por encuesta “... se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones actitudes”

Para, Balestrini A, Mirian (2001) “la investigación por encuesta es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas”.

En resumen, las anteriores definiciones indican que la encuesta se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia.

5.2 Presentación y análisis de los resultados

A continuación presentamos los cuadros y gráficos acerca el clima institucional y su relación con el nivel de eficacia del procedimiento de programación curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica

Análisis descriptivo del clima institucional y su relación con el nivel de eficacia del procedimiento de programación curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012.

La organización de la información recopilada durante el trabajo de campo se ha efectuado a través de los cuestionarios que ha manejado la investigadora. Para obtener los resultados finales que comprueben las hipótesis planteadas se ha seguido las pautas de la estadística descriptiva, a fin de facilitar la interpretación de los resultados de las variables de estudio y la explicación adecuada de los niveles de impacto que tiene ambas variables.

Tabla 5.
Calificación del clima institucional

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Deficiente | 25 | 27.2 | 27% | 27% |
| Regular | 43 | 46.7 | 47% | 74% |
| Bueno | 15 | 16.3 | 16% | 90% |
| Excelente | 9 | 9.8 | 10% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento adecuado y eficiente de la institución educativa, así como para crear condiciones de convivencia armoniosa. En ese sentido, después de aplicar el cuestionario, se determinó que el 27% de los docentes encuestados, califica como “deficiente” o negativo el clima institucional que se vive en las instituciones educativas, el 47 % lo califica como “regular”, es decir, que lo perciben como un balance entre lo negativo y lo positivo.

En tanto que, el 16% de los encuestados lo consideran “bueno” o positivo, es decir, donde la convivencia se sustenta en el respeto y la tolerancia ante las diferencias.

Finalmente el 10% de los docentes encuestados califica el clima institucional como “excelente”, es decir, que la comunicación es fluida, el liderazgo conductivo es apropiado y las relaciones interpersonales se hallan fortalecidas, con lo cual se infiere que los desempeños pedagógicos y administrativos podrían alcanzar mejores niveles de eficacia y eficiencia.

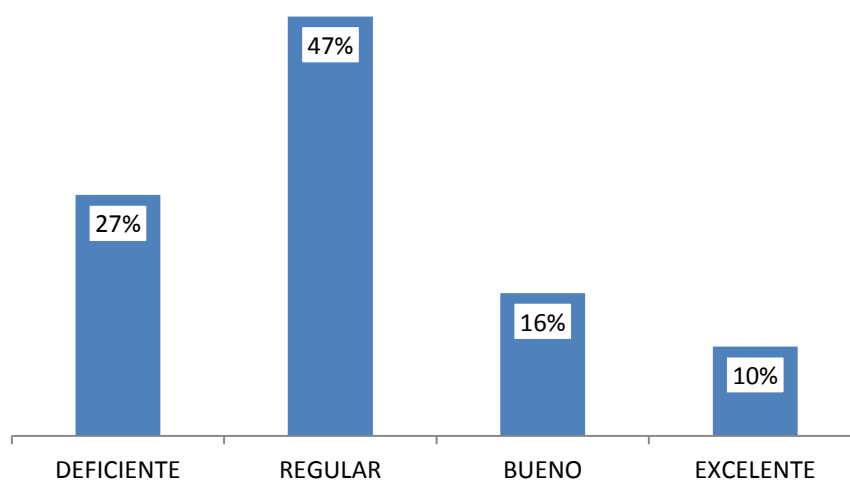


Figura 1. Clima institucional

Tabla 6.
Relaciones interpersonales

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Deficiente | 21 | 22.8 | 23% | 23% |
| Regular | 51 | 55.4 | 55% | 78% |
| Bueno | 12 | 14.1 | 14% | 92% |
| Excelente | 8 | 8.7 | 9% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

Las relaciones interpersonales están constituida por las interacciones que se producen como necesidad de comunicar y /o coordinar acciones de carácter laboral y social en la institución educativa. Constituye un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos dentro de la institución educativa, sino también como una actividad social y recíproca entre dos o más personas que conllevan, en un medio organizado, el alcanzar ciertos objetivos que fortalecerán la institución educativa.

En ese sentido y considerando que en las instituciones educativas, el factor “relaciones interpersonales” es uno de los ejes más complejos del quehacer educativo, el 23% del total de la muestra las considera “deficiente”, es decir, que las relación entre personas es débil y no abona positivamente al trabajo en equipo y/o al descentramiento de responsabilidades.

Mayoritariamente el 55% de los encuestados lo califica como “regular”, es decir que las relaciones interpersonales tendrían “picos” altos en determinados momentos del año escolar, mientras que se debilitan en otros momentos del año escolar. El surgimiento de conflictos da paso a periodos de distención y acercamiento entre los docentes. Otro sector

de docentes encuestados que constituyen el 14% lo califica como “bueno” y el 9% del total de encuestados lo califica como “excelente”.

Por tanto, se puede inferir que las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas del distrito de San José de los Molinos-Ica, no son totalmente negativas y son susceptibles de mejorarse en beneficio de los procesos pedagógicos que ayuden a los estudiantes a mejorar sus desempeños académicos.

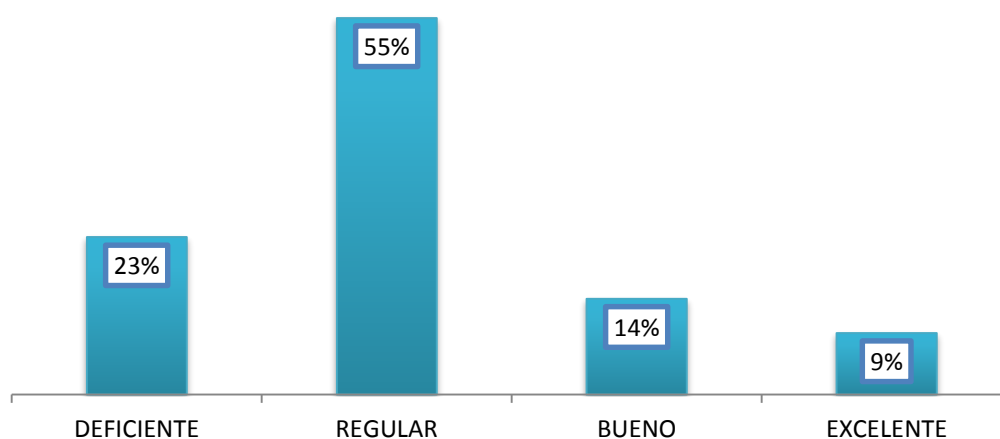


Figura 2. Relaciones interpersonales

Tabla 7.
Liderazgo directivo

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 20 | 21.7 | 22% | 22% |
| Regular | 46 | 50.0 | 50% | 72% |
| Bueno | 15 | 16.3 | 16% | 88% |
| Excelente | 11 | 12.0 | 12% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

En relación a los resultados del liderazgo educativo, el 20 % de los encuestados la consideran deficiente, en tanto que el 50 % de la muestra estudiada la perciben como regular.

Asimismo, el 16% de los encuestados califican el liderazgo directivo como buena, mientras que existe un bajo porcentaje de un 12% que la considera “excelente”.

El liderazgo se centra en el ser líder, ser formador y facilitador, en darle empowerment (poder) a la gente, en distribuir el liderazgo, buscándose consenso con una visión y estrategias amplias, en desarrollar el poder de las relaciones y las redes de equipos de trabajo, lograr compromiso, centrarse en calidad, el servicio y el cliente, estimulándose la interdependencia, la diversidad, el aprendizaje e innovación continuos para ser globalmente competitivos, no sólo internamente competitivos. En efecto, el 50 % se ubica en el segmento regular, es decir, que no lo valora negativamente.

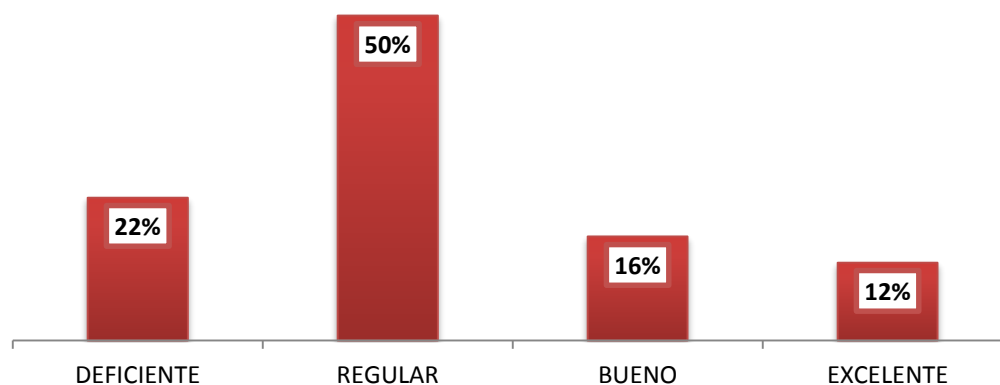


Figura 3. Liderazgo directivo

Tabla 8.

Ambiente laboral

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 22 | 23.9 | 24% | 24% |
| Regular | 41 | 44.6 | 45% | 69% |
| Bueno | 15 | 16.3 | 16% | 85% |
| Excelente | 14 | 15.2 | 15% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

El ambiente laboral, representa la conjunción de diversos factores de índole personal y ambiental. Un "buen ambiente" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal ambiente" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

En concordancia con la apreciación anterior, 24% del total de la muestra considera "deficiente" o negativo el ambiente laboral, mientras que el 45% lo califica como "regular", asimismo el 16% lo califica como "bueno" o positivo, en tanto que el 15% del total de encuestados califica como "excelente" el ambiente laboral que se vive en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica. Estos resultados nos permiten inferir que en relación al clima laboral hay mucho que trabajar, pues a decir de casi los dos tercios de docentes, se ubica en un nivel intermedio o regular. Esta situación, se puede interpretar como un ambiente sensible a polarizarse. Algunos factores de polarización son las pugnas internas por el poder decisional (¿Quién manda?) o por la cultura de rumores, que afectan indistintamente a Directivos y docentes.

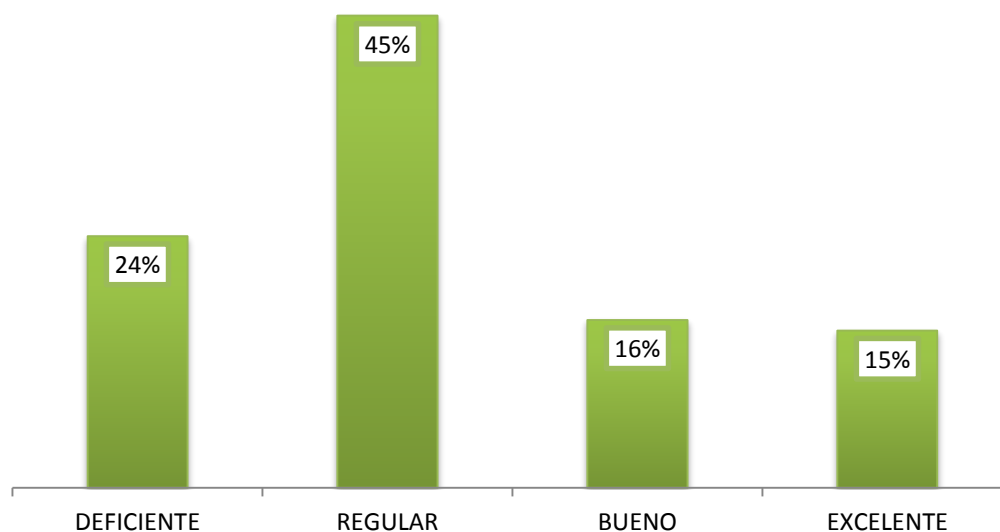


Figura 4. Ambiente laboral

Tabla 9.

Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 27 | 29.3 | 29% | 29% |
| Regular | 40 | 43.5 | 44% | 73% |
| Bueno | 16 | 17.4 | 17% | 80% |
| Excelente | 9 | 9.8 | 10% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

El planeamiento es el proceso por el cual partiendo de un diagnóstico de necesidades, el análisis y la formulación de la política, el conocimiento de los niveles educativos, la búsqueda y manejo de recursos, de personal y el financiamiento, se llega a la orientación y organización del proceso educativo, apuntando hacia un tipo de hombre y de sociedad que se desea alcanzar hasta llegar a la elaboración de planes, programas y proyectos educativos.

En relación a los resultados de la tabla N° 09, el 29 % de los encuestados la consideran deficiente, en tanto que el 44 % de la muestra estudiada la perciben como regular.

Asimismo, el 17% de los encuestados califican el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento de curricular como buena, mientras que existe un bajo porcentaje de un 10% que la considera “excelente”.

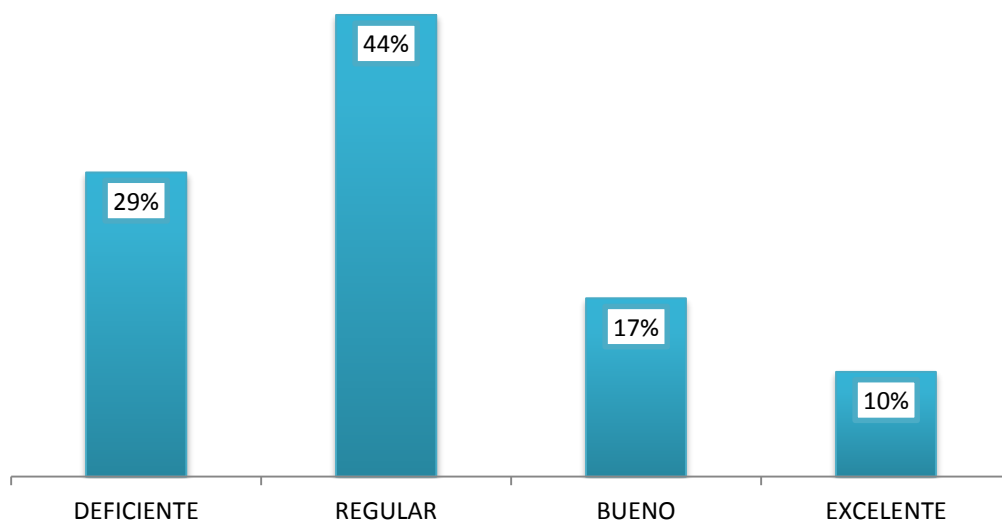


Figura 5. Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular

Tabla 10.
Procedimientos de planificación curricular

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 20 | 21.7 | 22% | 22% |
| Regular | 48 | 52.2 | 52% | 74% |
| Bueno | 14 | 15.2 | 15% | 89% |
| Excelente | 10 | 10.9 | 11% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

La planificación curricular es parte integrante del planeamiento educativo. Es también un proceso a través del cuál se establece los objetivos generales que los alumnos deben lograr dentro de cada nivel y modalidad del sistema educativo. De los resultados obtenidos, el 22 % de los encuestados consideran como deficiente los procedimientos de planificación curricular, en tanto que el 52 % de encuestados la perciben como regular.

Asimismo, el 15% lo califican como buena, mientras que existe un bajo porcentaje de un 10% que la considera “excelente”.

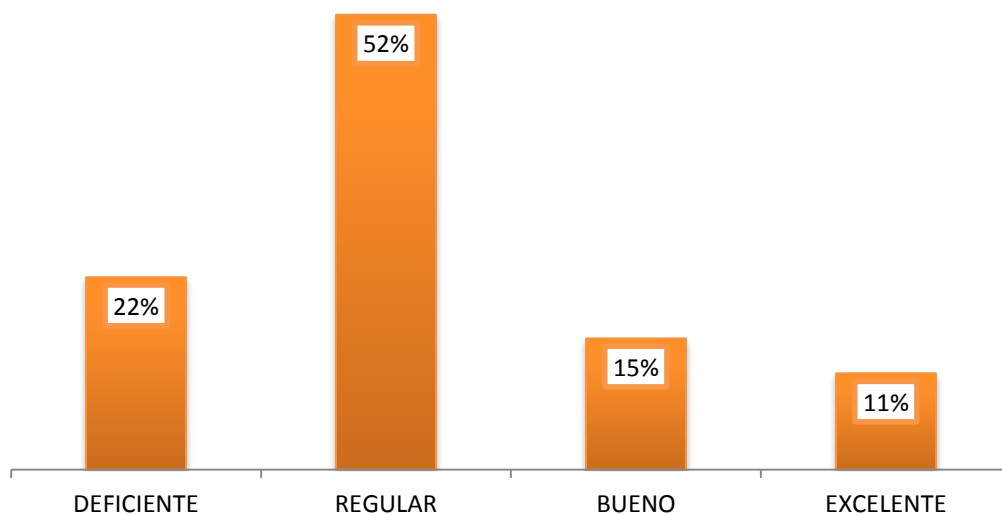


Figura 6. Procedimientos de planificación curricular

Tabla 11.
Procedimientos de programación curricular

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 25 | 27.2 | 27% | 27% |
| Regular | 36 | 39.1 | 39% | 66% |
| Bueno | 21 | 22.8 | 23% | 89% |
| Excelente | 10 | 10.9 | 11% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

La Programación Anual, esencialmente, consiste en definir los alcances y las secuencias que deben considerarse para el desarrollo de las capacidades, los contenidos diversificados, los temas transversales y las actitudes, en los periodos previstos por la Institución Educativa. En concordancia con la apreciación anterior, 27% del total de la muestra considera “deficiente” o negativo los procedimientos de programación curricular, mientras que el 39% lo califica como “regular”, asimismo el 23% lo califica como “bueno” o positivo, en tanto que el 11% del total de encuestados califica como “excelente” los procedimientos de programación curricular que se vive en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica.

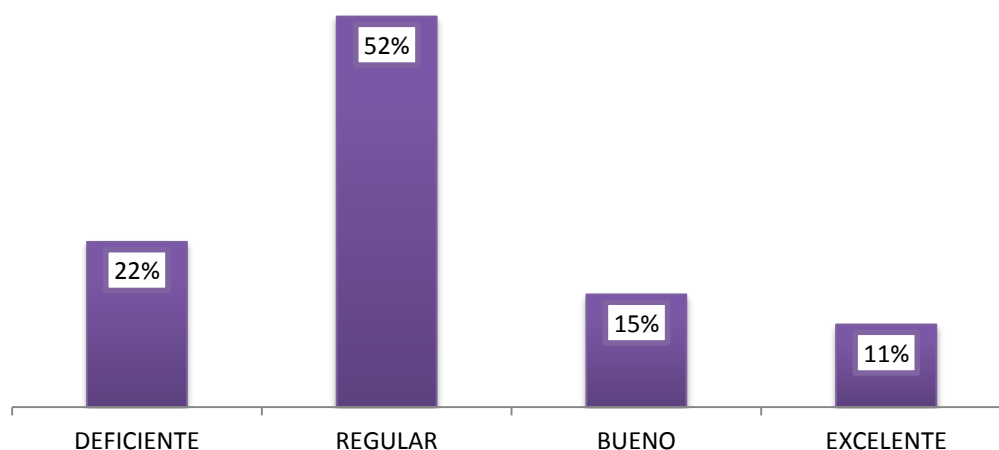


Figura 7. Procedimientos de programación curricular

Tabla 12.

Procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo

| Escala | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deficiente | 27 | 29.3 | 29% | 29% |
| Regular | 35 | 38.0 | 38% | 67% |
| Bueno | 19 | 20.7 | 21% | 88% |
| Excelente | 11 | 12.0 | 12% | 100% |
| Total | 92 | 100.0 | 100% | |

La programación de corto plazo se refiere a las acciones pedagógicas que se prevé desarrollar en un periodo de tiempo más o menos próximo En concordancia con la apreciación anterior, 29% de los docentes encuestados considera “deficiente” o negativo el planeamiento curricular de corto plazo, mientras que el 38% lo califica como “regular”, asimismo el 21% lo califica como “bueno” o positivo, en tanto que el 12% del total de encuestados califica como “excelente” los procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo que se vive en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica.

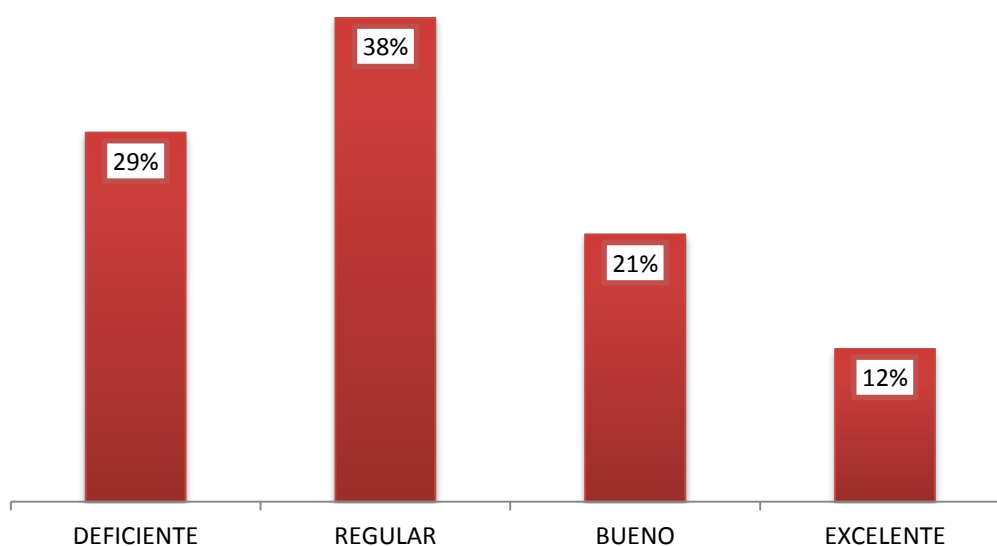


Figura 8. Procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo

Prueba de contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis debíamos conocer las características de normalidad de la población estudiada. Teniendo en cuenta la normalidad de la población se erigirían las pruebas estadísticas para la contrastación de hipótesis. Para la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov.

- A.** Para aplicar la prueba de normalidad, planteamos las hipótesis de Trabajo:
 H_0 Los datos de la población estudiada provienen de una distribución normal.
 H_1 Los datos de la población estudiada no provienen de una distribución normal.
- B.** Para un nivel de significancia de alfa igual a 0.05.
- C.** Para $\text{Sig. (Alfa)} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula.
 Para $\text{Sig. (Alfa)} > 0.05$ Se acepta la hipótesis nula.
- D.** El resultado de la prueba de normalidad para las variables fue:

Tabla 13.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

| | Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular | Clima institucional |
|---------------------------|---|--------------------------------|
| N | 92 | 92 |
| Z De Kolmogorov-Smirnov | 0.805 | 0.585 |
| Sig. Asintót. (Bilateral) | 0.655 | 0.897 |

- E.** De los resultados de la prueba de Kolmogorov- Smirnoff, se tiene:
1. El valor de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0.665 y 0.879, luego el valor $\text{Sig. (alfa)} > 0.05$, entonces, se acepta la hipótesis nula.
 2. Luego los datos de las variables de estudio provienen de una distribución normal.
 3. Este resultado permite aplicar la prueba paramétrica r de Pearson.

Prueba de contrastación hipótesis general

El clima institucional está directamente relacionado con el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

A. Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_i El clima institucional esta directamente relacionado con el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

H_o El clima institucional no esta directamente relacionado con el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

B. Para un nivel de significancia (Sig.), alfa < 0.05

C. El estadístico de prueba correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo: -1 < r < 1

D. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 17.0)

Tabla 14.

Correlación entre el tipo de clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular

| Correlación | | Clima institucional | Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular |
|--|------------------------|----------------------------|---|
| Clima Institucional | Correlación De Pearson | 0.852(**) | 1 |
| | Sig. (Bilateral) | .000 | |
| | N | 92 | 92 |
| Nivel De Eficacia Del Procedimiento De Planeamiento Curricular | Correlación De Pearson | 1 | 0.852(**) |
| | Sig. (Bilateral) | | .000 |
| | N | 92 | 92 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que el nivel de significancia es igual a 0.00, y por tanto menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0.852.

Este valor determina la existencia de una correlación positiva entre el clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular en las instituciones públicas del distrito San José de los Molinos - Ica, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

A partir de este índice correlacional se puede inferir que la existencia de un clima favorable o positivo en las instituciones educativas públicas estudiadas podría condicionar la eficacia del planeamiento curricular. No obstante, también se admite que podrían ser otros los factores determinantes de la eficacia de dichos procesos.

Prueba de hipótesis específicas

Para Hipótesis específica 1

La calidad de los procedimientos de planificación curricular desarrollados por los equipos docentes están relacionados al tipo de relaciones interpersonales que existen en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

A. Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas

H_i La calidad de los procedimientos de planificación curricular desarrollados por los equipos docentes están relacionados al tipo de relaciones interpersonales que existen en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

H_o La calidad de los procedimientos de planificación curricular desarrollados por los equipos docentes no están relacionados al tipo de relaciones interpersonales que existen en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

B. Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0.05$

C. El estadístico de prueba Correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo: -

$$-1 < r < 1$$

E. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 17.0)

Tabla 15.

Grado de correlación entre tipo de relaciones interpersonales y los procedimientos de planificación curricular.

| Correlación | | Relaciones interpersonales | Procedimientos de planificación curricular |
|--|------------------------|----------------------------|--|
| Relaciones Interpersonales | Correlación De Pearson | 0.854(**) | 1 |
| | Sig. (Bilateral) | .000 | |
| | N | 92 | 92 |
| Procedimientos De Planificacion Curricular | Correlación De Pearson | 1 | 0.854(**) |
| | Sig. (Bilateral) | | .000 |
| | N | 92 | 92 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

F. Dado que el nivel de significancia es igual a 0.00, y por tanto menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula. A partir del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0.854. Este valor correlacional determina que existe correlación positiva entre las relaciones interpersonales y los procedimientos de planificación curricular en las instituciones educativas públicas del distrito de San José de los Molinos – Ica, durante el año 2012.

Esto nos lleva a inferir que la existencia o no de relaciones interpersonales favorables condicionan notablemente las posibilidades que tienen los directores de ejecutar eficazmente su gestión administrativa. En efecto, cuando las relaciones entre los miembros de la institución educativa, las formas de comunicación o los niveles de empatía son

deficitarias resultan afectando la posibilidad del trabajo en equipo. Por otro lado, se generan conflictos y la formación de grupos antagónicos que traban las iniciativas de la dirección y por ende perjudican las posibilidades de crecimiento o competitividad de las instituciones educativas públicas del distrito de San José de los Molinos – Ica, durante el año 2012.

Para hipótesis específica 2

Los niveles de calidad en el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes están relacionados con el tipo de liderazgo ejercido por los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

A. Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_i Los niveles de calidad en el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes están relacionados con el tipo de liderazgo ejercido por los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

H_o Los niveles de calidad en el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes no están relacionados con el tipo de liderazgo ejercido por los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

B. Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0.05$

C. El estadístico de prueba Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo: $-1 < r < 1$

D. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 17.0)

Tabla 16.

Correlación entre el liderazgo directivo y los procedimientos de programación curricular

| Correlación | | Liderazgo directivo | Procedimientos de programación curricular |
|---|------------------------|----------------------------|--|
| Liderazgo Directivo | Correlación De Pearson | 0.896(**) | 1 |
| | Sig. (Bilateral) | .000 | |
| | N | 92 | 92 |
| Procedimientos De Programacion Curricular | Correlación De Pearson | 1 | 0.896(**) |
| | Sig. (Bilateral) | | .000 |
| | N | 92 | 92 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

E. Dado que el nivel de significancia es igual a 0.00, y por tanto menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula. Luego, del resultado obtenido se determina la existencia de correlación estadísticamente significativa de 0.896. Este valor correlacional nos permite inferir que existe correlación positiva entre el liderazgo directivo y los procedimientos de programación curricular en las instituciones educativas públicas del distrito de San José de los Molinos- Ica; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

En efecto, los resultados predominantes señalan que en el 62% de los casos, los directores solo expresan un nivel medio de dominio de los procesos de contextualización y diversificación del currículo, con lo cual las posibilidades de conducir, monitorear y evaluar los procesos pedagógicos quedan disminuidas. Nadie puede guiar a otro, sino posee claridad plena, respecto a lo que debe enseñar.

Para Hipótesis específica 3

Los niveles de calidad en el proceso de planeamiento curricular de corto plazo, desarrollado por los equipos docentes están determinados por el tipo de ambiente laboral existente en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

A. Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_i Los niveles de calidad en el proceso de planeamiento curricular de corto plazo, desarrollado por los equipos docentes están determinados por el tipo de ambiente laboral existente en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

H_o Los niveles de calidad en el proceso de planeamiento curricular de corto plazo, desarrollado por los equipos docentes no están determinados por el tipo de ambiente laboral existente en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.

B. Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0.05$

C. El estadístico de prueba Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo: $-1 < r < 1$

D. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 17.0)

Tabla 17.

Correlación entre el ambiente laboral y los procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo

| Correlación | | Ambiente laboral | Procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo |
|--|------------------------|------------------|--|
| Ambiente Laboral | Correlación De Pearson | 0.896(**) | 1 |
| | Sig. (Bilateral) | .000 | |
| | N | 92 | 92 |
| Procedimientos De Planeamiento Curricular De Corto Plazo | Correlación De Pearson | 1 | 0.896(**) |
| | Sig. (Bilateral) | | .000 |
| | N | 92 | 92 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

E. Dado que el nivel de significancia es igual a 0.00, y por tanto menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula. Luego, del resultado obtenido se determina la existencia de correlación estadísticamente significativa de 0.896. Este valor correlacional nos permite inferir que existe correlación positiva entre el ambiente laboral y los procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo en las instituciones educativas públicas del distrito de San José de los Molinos- Ica; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

5.3 Discusión

Uno de los aspectos que suelen evaluarse en la institución educativa, es el desempeño de los docentes y directivos. Se da por sentado que los elementos activos del proceso educativo ejercitan sus funciones, basados en sus competencias profesionales y su habilidad acumulada a través de la experiencia. Sin embargo, se deja de buscar explicación a otros aspectos que sin duda influyen de manera directa en el mejor o peor rendimiento de los profesionales de la educación: el clima laboral.

Los docentes pueden estar altamente capacitados y entrenados y los directores pueden conocer bastante bien la teoría y procesos administrativos de la institución y sin embargo, no rendir a la medida que se espera de ellos. Un clima laboral negativo anula la motivación y genera escenarios poco propicios para la innovación.

En el sistema educativo, la gestión administrativa se apoya en las teorías y prácticas propias del campo de conocimiento de la administración en general y de la administración escolar en particular. Esta gestión se sustenta en la filosofía de la institución, la cual se refleja en la misión, visión y objetivos que la guían y, a partir de ellos, se determinan la estructura y funcionalidad de la organización como tal.

Por otro lado nuestra existencia transcurre matizada por una serie de intercambios personales que tienen lugar en el seno de numerosos grupos e instituciones; nuestra condición de ser social nos hace sujeto de las relaciones interpersonales las que podemos definir como aquellos procesos que se configuran en el marco de los contextos donde tiene lugar la actividad humana y están mediados por la comunicación.

En este contexto, los resultados nos indican que el clima institucional constituido por las dimensiones: “Relaciones interpersonales” y “Clima laboral” se percibe como regular para el 63% de los encuestados.

En tanto que la variable “calidad de la gestión de los directores” ha sido calificada como regular por el 53 % de los encuestados.

Al analizarse la correlación estadística, ésta arroja un valor correlacional r de Pearson igual a 0.852. Esto indica que, sí los niveles del clima institucional son regulares (podría interpretarse como ligeramente negativos) el grado de eficacia y eficiencia en la gestión de los directores también resultan negativos.

Por tanto, habría la fuerte asociación entre las variables estudiadas, lo cual significaría que la mediocre gestión de los directores estaría condicionada por la existencia de un clima institucional negativo o conflictivo.

Esto coincide con lo que afirma Hall, R. (1996) cuando señala que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Esta influencia que tiene el clima institucional en los desempeños de los trabajadores, se asociaría a que el nivel de conocimiento de los directores en relación a los procedimientos de gestión administrativa y pedagógica se hallaría en un nivel de mediocridad que no contribuye a generar respeto al director a partir del reconocimiento de su capacidad para conducir dichos procesos.

Otro aspecto que resulta concomitante a los resultados, es el hecho que los conflictos internos en las instituciones educativas, así como al formación de grupos son una constante en la instituciones educativas de Chíncha.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos realizado por Matta Solís, Hernán (2006) en su investigación intitulada “Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía, cultura física y ciencias administrativas y turismo de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle” que señala que “Un 63.16% de los docentes de las Facultades de Pedagogía, Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo refieren un clima organizacional regular en la universidad”.

Adicionalmente al hecho que las relaciones interpersonales se hallen en un nivel regular y que esto no ayudaría a trabajar en equipo o a delegar responsabilidades, se suma el hecho que nadie es absolutamente independiente de los demás, aquellos de quienes dependemos, a menudo tienen poder para controlar nuestra conducta u oponerse a nuestros deseos. De esta manera, nuestra independencia de acción se restringe por nuestra dependencia de otros. Cada día surgen muchas situaciones en las que nuestro primer impulso es manifestar una conducta agresiva, sin darnos cuenta que de esta forma atacamos el ego del otro, quedando de manifiesto en una o ambas partes a través de la agresividad su complejo de inferioridad e impotencia.

Sin embargo, a menudo nos vemos forzados a controlar la agresividad y a esconder nuestra hostilidad porque no se quiere correr el riesgo a ser castigados, ya sea en forma verbal o escrita, ya que son las armas más poderosas de los superiores.

Las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un papel crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal.

Según Bisquerra (1999) las relaciones interpersonales facilitan actitudes positivas ante la vida, permite el desarrollo de habilidades sociales, estimula la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones y, en definitiva, ayuda a saber estar, colaborar y generar climas de bienestar social a comunicar sus necesidades con precisión, solicitar ayuda, manejar la ansiedad, tomar un papel activo, controlar su lenguaje, acomodar la forma de relación, aceptar la opinión del otro.

Saber convivir con compañeros de acuerdo con unas normas, se convierten en habilidades de supervivencia.

Conclusiones

1. Existe una correlación estadísticamente significativa de 0.852 entre el clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular en las instituciones públicas del distrito San José de los Molinos - Ica, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. A partir de este índice correlacional se puede inferir que la existencia de un clima favorable o positivo en las instituciones educativas públicas estudiadas podría condicionar la eficacia del planeamiento curricular. No obstante, también se admite que podrían ser otros los factores determinantes de la eficacia de dichos procesos.
2. Las relaciones interpersonales muestran una correlación positiva alta de 0.854 (Valor r de Pearson) con los procedimientos de planificación curricular en las instituciones educativas públicas del distrito de San José de los Molinos - Ica. Concordante con lo anterior, el 72 % de los encuestados sostiene que las relaciones interpersonales califican como regular, lo cual influiría en los niveles de planificación curricular, que, según el 56 % de los docentes que participaron en el estudio solo califica como regular. Esto implicaría que los niveles de conflicto interno afectarían los procesos y servicios que brinda la institución educativa a sus usuarios.
3. El liderazgo directivo está fuertemente correlacionada (0.896 valor r de Pearsons) con los procedimientos de programación curricular ejercidos durante el año 2012. Esta correlación establece niveles de corresponsabilidad entre el liderazgo directivo, calificado por el 59% como regular y la calificación que le otorgan a la programación

curricular, en ese mismo sentido, el 62 % de los docentes que participaron en el estudio.

4. Luego, del resultado obtenido se determina la existencia de correlación estadísticamente significativa de 0.896. Este valor correlacional nos permite inferir que existe correlación positiva entre el ambiente laboral y los procedimientos de planeamiento curricular de corto plazo en las instituciones educativas públicas del distrito de San José de los Molinos- Ica; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Recomendaciones

1. Implementar programas de mejoramiento del clima institucional, que podrían ser talleres vivenciales de relaciones humanas e inteligencia emocional, puesto que debido a la existencia de climas adversos, muchas de las instituciones educativas Publicas del distrito San José de los Molinos - Ica, no pueden afianzar sus esfuerzos colectivos hacia el mejoramiento de sus estándares de calidad.
2. Establecer procedimientos eficientes para el servicio administrativo de la institución educativa, puesto que muchas veces, la lentitud o ineficacia de algunos procedimientos generan enfrentamiento y reclamos de parte de los usuarios, entre los que se cuentan los docentes y padres de familia.
3. Perfeccionar en los directores el conocimiento y la praxis de los procesos pedagógicos a efectos que las tareas de conducción y supervisión puedan rendir los frutos que se esperan: asesoría y apoyo pertinente para superar las dificultades en el aula.

Referencias

Ander-Egg, E. (1996). La Planificación Educativa: Magisterio Del Rio De La Plata.

Argentina.

Bisquerra, R. (1999). Educación Emocional Y Bienestar. Barcelona: Praxis

Brow, W. Y Moberg, D. (1990). Teoría De La Organización Y La Administración:

Enfoque Integral. México :Limusa.

Chiavenato I, (1994) Administración De Recursos Humanos.: Mc Graw Hill. 2da Edición.

Gardner H. (1995) Inteligencias Múltiples: La Teoría En La Práctica. Barcelona: Piados

Ibérica.

Hall, Richard (1996) Organizaciones, Estructuras, Procesos Y Resultados, Prentice Hall,

México.

Hernández Sampieri, Fernandez, Baptista. (1996). Metodológica De La Investigación

Científica : Mc Graw Hill. Colombia. Pág.134-181.

Koontz, H. (2004). “Elementos De Administración”. México: Mac Graw-Will.

Kres, Gary L.(1995). La Comunicación En Las Organizaciones. 2da Edición: Addison –

Wesley

Lawrence, P.R. Y Lorsch, J.W. (1967): Organization And Environment, Harvard University

Monjas M.. (1999) Programa De Enseñanza De Habilidades De Interacción Social Para Niños Y Niñas En Edad Escolar (Pehis). Madrid: Cepe

Ramírez, Rodolfo, (1999). La Transformación De La Organización Y Funcionamiento Cotidiano De Las Escuelas Primarias: Una Condición Imprescindible Para El Mejoramiento De La Calidad De La Educación : Aljibe. Málaga, España.

Salkind, Neil J. (1997). Métodos De La Investigación : Prentice Hall. México.

Sandoval Etelvina. (1999). Una Investigación En La Escuela Secundaria Y Sus Sujetos. Iv. Santillana, Madrid.- España

Santos Guerra Miguel Ángel (1994). El Lado Oculto De La Organización Escolar : Aljibe. Málaga, España.

Tejeda Fernández José. (1998). Los Agentes De La Innovación En Los Centros Educativos. Aljibe. España, Pp.95-124.

Apéndices

Apéndice A. Cuestionario “Calidad de la gestión del director”

Presentación:

El presente cuestionario aplicado a los docentes en relación a la percepción sobre la calidad de Gestión del director, busca determinar los niveles de eficiencia y eficacia de los procesos administrativos y la conducción de los procesos pedagógicos en las institucionales educativas de la muestra.

Instrucciones:

Lea atentamente las siguientes preguntas y tomando en consideración la escala sugerida, marque con aspa (X) la respuesta que corresponda:

4 (Excelente) 3 (Buena) 2 (Regular) 1 (Deficiente)

| N° | ITEM | VALORACION | | | |
|----|--|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 01 | Desarrolla el Planeamiento integral. | | | | |
| 02 | Diseña de manera óptima el presupuesto operativo anual. | | | | |
| 03 | Concertación con la comunidad educativa para establecer el plan de inversión anual | | | | |
| 04 | Contempla partidas de ejecución para cada área de gestión. | | | | |
| 05 | Ejecuta partidas presupuestales con procedimientos transparentes. | | | | |
| 06 | Racionaliza el uso de áreas académicas. | | | | |
| 07 | Mejora la infraestructura de las áreas académicas | | | | |
| 08 | Equipamiento de las áreas académicas | | | | |
| 09 | Presentan proyectos de mejoramiento educativo (área de Infraestructura). | | | | |
| 10 | Rinde cuentas de la gestión a los estamentos de la organización educativa. | | | | |
| 11 | Aplica normas estandarizadas para la selección y contratación de personal. | | | | |
| 12 | Utiliza instrumentos para evaluar al personal | | | | |
| 13 | Aplica evaluación del desempeño docente en concordancia con la Misión Institucional señalada en el PEI. | | | | |
| 14 | Renueva las exigencias hacia los desempeños del personal en concordancia con el perfil de docentes que se plantea en el PEI. | | | | |
| 15 | Diseña y aplica políticas de estímulo al desempeño docente en concordancia con la política institucional señalada en el PEI. | | | | |
| 16 | Motiva y orienta el mejoramiento continuo en concordancia con la Visión del PEI. | | | | |
| 17 | Ejecución de liderazgo proactivo hacia la comunidad educativa. | | | | |
| 18 | Empoderamiento al personal para que adopte decisiones | | | | |
| 19 | Desarrollo de programas de capacitación | | | | |
| 20 | Generación de alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad. | | | | |

Apéndice B. Cuestionario “Situación de clima organizacional”

Presentación:

El presente cuestionario aplicado a los docentes en relación a la percepción sobre el clima institucional, busca determinar los tipos de relaciones interpersonales y el clima laboral en las institucionales educativas de la muestra.

Instrucciones:

Lea atentamente las siguientes preguntas y tomando en consideración la escala sugerida, marque con aspa (X) la respuesta que corresponda:

4 (Excelente) 3 (Buena) 2 (Regular) 1 (Deficiente)

| CODIGO | ITEM | VALORACION | | | |
|--------|--|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 01 | ¿Cuál es el nivel de respeto entre los miembros de la institución? | | | | |
| 02 | ¿Se practica la Solidaridad entre docentes? | | | | |
| 03 | ¿Cómo percibe la posibilidad de trabajo cooperativo? | | | | |
| 04 | ¿Cómo califica el nivel de confianza recíproca? | | | | |
| 05 | ¿Los docentes expresan sus ideas libremente? | | | | |
| 06 | ¿Cómo califica el clima de trabajo en la institución educativa? | | | | |
| 07 | ¿Cómo calificaría las relaciones y el trato con sus compañeros? | | | | |
| 08 | ¿Nivel de disponibilidad de recursos e infraestructura de la institución? | | | | |
| 09 | ¿Existe respeto a las normas en los procesos institucionales? | | | | |
| 10 | ¿Cómo percibe usted la práctica de los valores en la institución educativa? | | | | |
| 11 | ¿Cómo percibe los fundamentos de la propuesta pedagógica de la institución educativa? | | | | |
| 12 | ¿Nivel de Coordinación Interinstitucional? | | | | |
| 13 | ¿Existencia de alianzas estratégicas en la institución educativa? | | | | |
| 14 | ¿Cómo calificaría la existencia de recursos humanos y capacidades profesionales en las instituciones educativas? | | | | |
| 15 | ¿Las autoridades reconocen tus derechos? | | | | |
| 16 | ¿Nivel de respaldo el liderazgo basado en la capacidad? | | | | |
| 17 | ¿Cómo se halla tu sentido de pertenencia. Estas orgulloso de tu institución? | | | | |
| 18 | ¿Sientes que existe reconocimiento apropiado de tus capacidades y rendimientos? | | | | |
| 19 | ¿Cómo calificas tu nivel de satisfacción en el puesto? | | | | |
| 20 | ¿Cómo calificarías el liderazgo directivo en tu institución? | | | | |

Apéndice C. Hoja De Validación De Instrumentos

Aspectos de validación: Diseño del informe de opinión de expertos del instrumento de investigación “Calidad de la gestión del director”

I.- Datos Generales:

1.1. Apellidos y Nombre del Informante :

Mg. Víctor Eduardo Bendezú Hernández

1.2. Cargo e Institución donde labora:
Docente Universitario EPG-UNE

1.3 Nombre del Instrumento :
“Cuestionario sobre Calidad de la Gestión del Director”

1.3. Objetivo de la Evaluación:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable X de la investigación.

1.4. Autor del Instrumento :
Prof. Nathia Erika Castro Vilcapuma – Maestriza de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II.- Aspectos de Validación:

| Indicadores | Criterios | Eficiente 00 – 20% | Regular 21 -40% | Buena 41 - 60% | Muy Buena 61 -80% | Excelente 81 -100% |
|--------------|--|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Claridad | Esta formulado con un lenguaje claro | | | X | | |
| Objetividad | Representa a los objetivos propuestos | | | X | | |
| Actualidad | Está de acuerdo a los avances las teorías de gestión educativa | | | X | | |
| Organización | Existe una organización lógica y coherente | | | X | | |

| | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|---|--|--|
| Suficiencia | Comprende aspectos en calidad y cantidad | | | x | | |
| Intencionalidad | Adecuado para establecer los conocimientos de la gestión administrativa y pedagógica | | | x | | |
| Consistencia | Basados en aspectos teóricos y científicos de la gestión educativa | | | x | | |
| Coherencia | Entre los índices e indicadores | | | x | | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva. | | | x | | |

III.- Opinión de Aplicabilidad:

El instrumento presenta consistencia interna determinada por la relación visible entre los ítems, indicadores y variables. Por tanto se recomienda su aplicación en la recolección de datos.

IV.- Promedio de Valoración

| |
|------|
| 60 % |
|------|

Lugar y Fecha: Chincha, Enero de 2010

Firma del Experto Informante
D.N.I N° 07074692
Teléfono 997265947

**Aspectos de validación: Diseño del informe de opinión de expertos del instrumento de investigación
“Clima institucional”**

I.- Datos Generales:

1.1 Apellidos y Nombre del Informante :

Rangel Magallanes Maribel Cecilia

1.2 Cargo e Institución donde labora:

Docente Universitario Universidad Inca Garcilaso de la Vega

1.3 Nombre del Instrumento :

Cuestionario sobre el Clima Institucional

1.4 Objetivo de la Evaluación:

Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable y de la investigación.

1.5 Autor del Instrumento :

Prof. Nathia Erika Castro Vilcapuma – Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II.- Aspectos de validación:

| Indicadores | Criterios | Deficiente 00 – 20% | Regular 21 -40% | Buena 41 -60% | Muy Buena 61 -80% | Excelente 81 -100% |
|--------------|--|------------------------|--------------------|------------------|----------------------|-----------------------|
| Claridad | Esta formulado con un lenguaje claro | | | | X | |
| Objetividad | Representa a los objetivos propuestos | | | | X | |
| Actualidad | Está de acuerdo a los avances de la teoría de clima institucional. | | | | X | |
| Organización | Existe una organización lógica y coherente | | | | X | |
| Suficiencia | Comprende aspectos en calidad y cantidad | | | | X | |

| | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|---|--|
| Intencionalidad | Adecuado para establecer los conocimientos de relaciones interpersonales y clima laboral. | | | | X | |
| Consistencia | Basados en aspectos teóricos y científicos de la teoría de clima institucional. | | | | X | |
| Coherencia | Entre los índices e indicadores | | | | X | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva | | | | X | |

III.- Opinión de Aplicabilidad:

Existe cohesión y coherencia entre las variables, indicadores e ítems que forman parte del instrumento. Por tanto se recomienda su aplicación, previa verificación de los índices de confiabilidad.

IV.- Promedio de Valoración

| |
|------|
| 75 % |
|------|

Lugar y Fecha :Chincha, Enero de 2010

Firma del Experto Informante
D.N.I N° 21446494
Teléfono 266552

**Aspectos de validación: Diseño del informe de opinión de expertos del instrumento de investigación
“Calidad de la gestión del director”**

I.- Datos Generales:

1.1 Apellidos y Nombre del Informante :

Dr. José Manuel Muñoz Salazar

1.2 Cargo e Institución donde Labora:

Docente Universitario EPG-Universidad San Ignacio de Loyola

1.3 Nombre del Instrumento :

“Cuestionario sobre Calidad de la Gestión del Director”

1.4 Objetivo de la Evaluación:

Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable X de la investigación.

1.5 Autor del Instrumento :

Prof. Nathia Erika Castro Vilcapuma – Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II.- Aspectos de Validación:

| Indicadores | Criterios | Eficiente 00 – 20% | Regular 21 -40% | Buena 41 - 60% | Muy Buena 61 -80% | Excelente 81 -100% |
|--------------|--|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Claridad | Esta formulado con un lenguaje claro | | | | X | |
| Objetividad | Representa a los objetivos propuestos | | | | X | |
| Actualidad | Está de acuerdo a los avances las teorías de gestión educativa | | | | X | |
| Organización | Existe una organización lógica y coherente | | | | X | |
| Suficiencia | Comprende aspectos en calidad y cantidad | | | | X | |

| | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|---|--|
| Intencionalidad | Adecuado para establecer los conocimientos de la gestión administrativa y pedagógica | | | | x | |
| Consistencia | Basados en aspectos teóricos y científicos de la gestión educativa | | | | x | |
| Coherencia | Entre los índices e indicadores | | | | x | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva. | | | | x | |

III.- Opinión de Aplicabilidad:

Los ítems están relacionados con los índices y variable estudiada. Resulta pertinente su aplicación.

IV.- Promedio de Valoración

| |
|------|
| 80 % |
|------|

Lugar y Fecha: Lima, Enero de 2010

Firma del Experto Informante
D.N.I N° 07048677
Teléfono 4803897

**Aspectos de validación: Diseño del informe de opinión de expertos del instrumento de investigación
“Clima institucional”**

I.- Datos Generales:

1.1 Apellidos y Nombre del Informante :

Dr. Carlos Miguel Sánchez Ramírez

1.2 Cargo e Institución donde Labora:

Docente Universitario EPG- Universidad Federico Villarreal

1.3 Nombre del Instrumento :

Cuestionario sobre el Clima Institucional

1.4 Objetivo de la Evaluación:

Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable y de la investigación.

1.5 Autor del Instrumento :

Prof. Nathia Erika Castro Vilcapuma – Maestriza de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

| Indicadores | Criterios | Deficiente 00 – 20% | Regular 21 -40% | Buena 41 -60% | Muy Buena 61 -80% | Excelente 81 -100% |
|--------------|--|------------------------|--------------------|------------------|----------------------|-----------------------|
| Claridad | Esta formulado con un lenguaje claro | | | X | | |
| Objetividad | Representa a los objetivos propuestos | | | X | | |
| Actualidad | Está de acuerdo a los avances de la teoría de clima institucional. | | | X | | |
| Organización | Existe una organización lógica y coherente | | | X | | |
| Suficiencia | Comprende aspectos en calidad y cantidad | | | X | | |

| | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|---|--|--|
| Intencionalidad | Adecuado para establecer los conocimientos de relaciones interpersonales y clima laboral. | | | X | | |
| Consistencia | Basados en aspectos teóricos y científicos de la teoría de clima institucional. | | | X | | |
| Coherencia | Entre los índices e indicadores | | | X | | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva | | | X | | |

III.- Opinión de Aplicabilidad:

La estructura del instrumento, presenta validez de constructo, pues están referidos a las dimensiones e indicadores estudiados. Se recomienda su aplicación previa verificación estadística de confiabilidad.

IV.- Promedio de Valoración

| |
|------|
| 75 % |
|------|

Lugar y Fecha: Lima, Enero de 2010

Firma del Experto Informante
D.N.I N° 06976543
Teléfono 4750368

Apéndice D. Matriz de consistencia

El clima institucional y su relación con el nivel de eficacia del procedimiento de programación curricular, en las Instituciones Educativas Públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS |
|---|---|---|
| <p>General: ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012 ?</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué grado de relación existe entre el tipo de relaciones interpersonales y los procedimientos de planificación curricular desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012 ? - ¿En qué medida se relaciona el tipo de liderazgo ejercido por los directivos y el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012? | <p>General:</p> <p>Determinar el grado de correlación existente entre el clima institucional y el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el grado de relación que existe entre el tipo de relaciones interpersonales y los procedimientos de planificación curricular desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012. - Establecer el nivel de relación existente entre el tipo de liderazgo ejercido por los directivos y el trabajo de programación curricular | <p>Principal o General</p> <p>El clima institucional esta directamente relacionado con el nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular, en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.</p> <p>Hipótesis Secundarias o Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - La calidad de los procedimientos de planificación curricular desarrollados por los equipos docentes estan relacionados al tipo de relaciones interpersonales que existen en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012. - Los niveles de calidad en el trabajo de programación curricular desarrollado por los equipos docentes estan relacionados con el el tipo de |

| | | |
|---|--|--|
| <p>- ¿Cuánto se relaciona el ambiente laboral con el proceso de planeamiento curricular de corto plazo desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, año 2012?</p> | <p>desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012?</p> <p>- Precisar los niveles de relación generados entre el ambiente laboral y el proceso de planeamiento curricular de corto plazo, desarrollado por los equipos docentes en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012?</p> | <p>liderazgo ejercido por los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.</p> <p>- Los niveles de calidad en el proceso de planeamiento curricular de corto plazo, desarrollado por los equipos docentes están determinados por el tipo de ambiente laboral existente en las instituciones educativas públicas del distrito San José de los Molinos-Ica, durante el año 2012.</p> |
|---|--|--|

| VARIABLES | DISEÑO | POBLACIÓN Y MUESTRA |
|--|--|--|
| <p>Variable Independiente: Clima Institucional</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Liderazgo Directivo - Ambiente laboral <p>Variable Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de eficacia del procedimiento de planeamiento curricular <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de planificación curricular - Procedimientos de Programación curricular - Procedimientos de Planeamiento curricular de corto plazo | <p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipotético-Deductivo <p>Tipo de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo</p> | <p>Población:</p> <p>Docentes de 10 instituciones educativas</p> <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 92 docentes y directivos de las instituciones educativas determinadas. - La aplicación será de carácter censal, debido al número de elementos de la muestra. |