



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Educación

**SISTEMAS EDUCATIVOS Y MOTIVACIONES EN EL
TRABAJO DE DOCENTES EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE BELLAVISTA - CALLAO**

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con
Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la
Educación**

ROXANA JANET DEL CARPIO RAMIREZ

**Asesor:
Dr. Manuel Enrique Chenet Zuta**

**Lima – Perú
2018**

Miembros del jurado

Dr. Juan Aníbal Meza Borja

Asesor

Dr. Chenet Zuta Manuel Enrique

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo a mí señor padre en paz descanse Italo, a mi señora madre Esther y a mí querido hijo: Bruno Albert. Y sobre todo a un héroe del VRAE Piloto, que sacrifico su vida por su patria. Mi querido esposo que descanse en paz.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
INTRODUCCIÓN	1
Problema de investigación	1
Planteamiento.....	1
Formulación.	3
Problema General.....	3
Justificación.	4
Marco Referencial.....	5
Antecedentes.....	5
Marco Teórico.	6
Objetivos e hipótesis.	26
MÉTODO.....	28
Tipo y diseño de investigación.....	28
Participantes	29
RESULTADOS	35
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	61
Discusión	61
Conclusiones	64
Sugerencias.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Necesidades básicas y respuestas culturales.....</i>	17
Tabla 2	<i>Distribución de la población.....</i>	30
Tabla 3	<i>Distribución de la muestra.....</i>	31
Tabla 4	<i>Medias y desviación estándar del nivel de activación (N=109.).....</i>	35
Tabla 5	<i>Medias y desviación estándar del nivel de expectativas (N=109).....</i>	35
Tabla 6	<i>Medias y desviación estándar del nivel de ejecución (N=109).....</i>	36
Tabla 7	<i>Medias y desviación estándar del nivel de incentivo (N=109).....</i>	36
Tabla 8	<i>Medias y desviación estándar del nivel de satisfacción (N=109).....</i>	37
Tabla 9.	<i>Medias y desviación estándar de los sistemas educativos (N=109).....</i>	37
Tabla 10.	<i>Medias y desviación estándar de las medidas de la motivación en el trabajo(N=109).....</i>	38
Tabla 11	<i>Niveles del sistema educativo (N=109).....</i>	38
Tabla 12	<i>Niveles de las motivaciones en el trabajo (N=109).....</i>	39
Tabla 13	<i>Medidas de bondad de ajuste K-S (N=109).....</i>	46
Tabla 14	<i>Matriz de correlaciones de las motivaciones en el trabajo y los sistemas educativos.....</i>	47
Tabla 15.	<i>Correlación entre los sistemas educativos y la autoestima, Autoconcepto.....</i>	50
Tabla 16.	<i>Correlación entre los sistemas educativos y el poder.....</i>	51
Tabla 17.	<i>Correlación entre los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar.....</i>	53
Tabla 18	<i>Correlación entre los sistemas educativos y la seguridad.....</i>	54
Tabla 19	<i>Correlación entre los sistemas educativos y el auto desarrollo.....</i>	56
Tabla 20	<i>Correlación entre los sistemas educativos y el Reconocimiento Social..</i>	58
Tabla 21.	<i>Prueba de normalidad- Kolmogorov smirnov.....</i>	59
Tabla 22.	<i>Prueba de normalidad- Kolmogorov smirnov.....</i>	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Organización del Sistema Educativo de Finlandia.....	09
Figura 2.	Organización y gestión.....	11
Figura 3.	Estructura del subsistema Escolar.....	11
Figura 4.	Filosofía del sistema educativo finlandés y ejercicio de la docencia.....	12
Figura 5.	Formación del profesorado.....	13
Figura 6.	Período de formación docente.....	13
Figura 7.	Cifras de la Educación en Latinoamérica.....	16
Figura 8.	Proceso Motivacional.....	21
Figura 9.	Nivel de activación.....	39
Figura 10.	Nivel de expectativas	40
Figura 11.	Nivel de ejecución.....	41
Figura 12.	Nivel de los incentivos.....	42
Figura 13.	Nivel de satisfacción.....	43
Figura 14.	Comparación de Niveles de los Sistemas educativos.....	44
Figura 15.	Sistemas educativos.....	44
Figura 16.	Nivel de sistemas educativos.....	45
Figura 17.	Nivel de motivaciones en el trabajo.....	45
Figura 18.	Diagrama de dispersión.....	49
Figura 19.	Dispersión de la entre los sistemas educativos y la autoestima, Autoconcepto.....	50
Figura 20.	Dispersión entre los sistemas educativos y el poder.....	52
Figura 21.	Dispersión de los sistemas educativos y la aceptación e integración social seguridad.....	53
Figura 22.	Dispersión de los sistemas educativos y la seguridad.....	55
Figura 23.	Dispersión de los sistemas educativos y el autodesarrollo.....	57
Figura 24.	Dispersión de los sistemas educativos el reconocimiento social.....	58

RESUMEN

El objetivo general de la investigación es demostrar que entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las Instituciones educativas del distrito de Bellavista - Callao, existe correlación, dado que los sistemas educativos, contribuyen al cumplimiento de las actividades educativas. Este resultado se obtuvo mediante cuestionarios y entrevistas. Utilizando Instrumentos validados adecuadamente MPS y SIV. La Metodología empleada fue descriptiva – correlacional. Los datos relacionados con los sistemas educativos nos permite tener una visión global sobre los subsistemas: familiar, sociocultural y educativo. Además, la motivación en el trabajo del personal educativo permite concluir que existe un bajo nivel de desempeño laboral, por cuanto está influenciado entre otros por la baja motivación.

Palabras claves: sub sistema Escolar, Familiar y Socio cultural. Autoestima, Autoconcepto, Autodesarrollo, Reconocimiento Social, Aceptación e Integración, Seguridad y Poder.

ABSTRACT

The overall objective of the research is to demonstrate that between education systems and motivations in the work of teachers in educational institutions in the district of Bellavista - Callao, correlation, given that education systems contribute to the fulfillment of educational activities. He obtains this result by means of questionnaires and interviews. MPS adequately using validated instruments and SIV. The methodology used is descriptive - correlational. Data related to educational systems gives us an overview of the subsystems: family, social-cultural and educational. In addition, the work motivation of the faculty to conclude that there is a low level of job performance, since it is influenced among others by low motivation.

Key Words: sub School, Family and sociocultural system. Self-esteem, self-concept, Self-Development, Social Recognition, acceptance and integration, security and Power.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el objetivo de nuestra investigación, inicialmente nos hemos propuesto conocer sobre el nexo entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Bellavista – Callao.

Para desarrollar el tema en referencia, se ha encontrado bibliografía en textos de universidades particulares y nacionales de las diversas escuelas de post-grado de nuestro país; como también por medio de las fuentes electrónicas del internet.

De acuerdo a los estudios realizados y las teorías modernas de administración y el comportamiento humano, el éxito de las Instituciones depende de los administradores, gerentes o directores, quienes tienen la difícil tarea de conducir la empresa educativa. Pero, no sólo de esto depende, tenemos que tomar en cuenta, que interviene también un aspecto fundamental en el desempeño laboral, el cual es “la motivación”, intrínseca y extrínseca.

En el lugar de estudio se ha observado que existe un bajo nivel y ausencia de motivación laboral y conocimiento sobre los sistemas educativos en las instituciones educativas chalcas (según se menciona el informe 304-2014-UGI-DREC), no pudiendo llegar a la meta de calidad educativa. Como no existen motivaciones en su entorno personal, familiar y social, muchas veces ocasiona frustración Individual y con ello ocasiona relaciones Interpersonales deficientes, formación de grupos entre los docentes que impiden todo tipo de logros significativos para la institución y a su vez, para el alumnado.

Problema de investigación

Planteamiento

La educación es un complejo sistema en el que intervienen varios factores, y en ello vamos a enfatizar, ya que los sistemas educativos radican en diferentes indicadores que se dan de acuerdo a la diferenciación entre política educativa y el sistema educativo y aquí nos detenemos considerar tres subsistemas: sub sistema familiar, donde la valoración de la familia es sumamente esencial considerando el papel importante del ejemplo y valores que se deben transmitir en ella, el sub Sistema socio- cultural, donde

la participación de la comunidad es esencial y de las instituciones como de los órganos no gubernamentales, el cual es esencial para los paradigmas aportantes en el desarrollo integral del estudiante, y por último, el subsistema educativo. Definitivamente la coyuntura actual exige la búsqueda de la calidad en forma permanente, pues como se sabe son importantes los siguientes factores: el material educativo adecuado, una infraestructura moderna, mantenimiento y equipamiento de laboratorios, el ambiente en el aula, adquisición y manejo adecuado de las tecnologías de punta, la condición social del educando, el coeficiente intelectual de los educandos, estructuración de los contenidos, la equidad, el nivel cultural y económico de los padres de familia, los valores que se practican dentro de la comunidad, el liderazgo del director, la política educativa aplicada por los diferentes gobiernos de turno, presupuestos, constituyen algunas de los factores que condicionan la buena “identificación organizacional” en una institución educativa.

Toda institución educativa necesita del liderazgo, el cual sirve como elemento de dirección para movilizar todos los recursos de la organización. La falta de liderazgo ha originado una pobreza de conocimientos en el área administrativa, llegando al punto de cometer excesos y no llegar a la meta principal, que es la esencia de la buena organización en una institución educativa. Además, en algunos casos, también se han omitido conocimientos debido al desconocimiento de los mismos, frente a este cúmulo de problemas que se desprenden de la investigación, es necesario encontrar mecanismos e investigar la correlación de estos principios.

Por su parte, la globalización ha redefinido la importancia de la competitividad en las industrias, empresas y mercados mundiales, ya que esta va de la mano con los avances científicos y tecnológicos. Considerando, once secciones que son las siguientes: Integridad institucional, carreras profesionales, docentes, Infraestructura física y recursos educacionales, alumnos, servicios de bienestar estudiantil, Investigación y creación intelectual y artística, proyección social, producción de bienes y servicios, administración general y administración financiera. En tanto la cadena de valor de Porter (2001) se utiliza para valorar competitividad en las instituciones educativas que permiten como punto principal la educación; como modelo de cambio, estructural para potenciar el desarrollo de un país. Pero, esta educación debe seguir lineamientos de calidad educativa, donde los resultados sean beneficiosos, para las

futuras generaciones. Entonces, hablamos de una organización asertiva, llegando al punto de una “identificación organizacional”.

Pero, cómo podemos referirnos a ello, si sabemos que el ritmo de avance científico, nos hace, cada día estar integrados a un mundo de constantes desarrollos tecnológicos, de avances agigantados, entonces pasamos a considerar, que existen influencias de agentes intrínsecos a conductas afectivas y emocionales, que influirán en el conocimiento racional, pero, también existen en cada ser humano, motivaciones.

Como señalara Hilbard (1980), son tres dimensiones imprescindibles para entender la relación que establece un ser humano con su medio ambiente.

Formulación.

Estamos convencidos que el papel de los sistemas educativos es decisivo en los agentes de la educación y para la motivación en el trabajo de los docentes en las instituciones educativas en miras de una calidad educativa y de ahí que planteamos la siguiente pregunta:

Problema General

¿Qué relación existe entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las Instituciones Educativas de Bellavista - Callao periodo 2009?

Problema Específico

¿Qué relación existe entre los sistemas educativos y la autoestima y autoconcepto en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009?

¿Qué relación existe entre los sistemas educativos el poder en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009?

¿Qué relación existe los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009?

¿Qué relación existe los sistemas educativos y la seguridad en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009?

¿Qué relación existe los sistemas educativos y el auto desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009?

¿Qué relación existe entre los sistemas educativos y el reconocimiento social en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009?

Justificación.

El presente trabajo de investigación está justificado y es importante, puesto que permite establecer las relaciones existentes entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las Instituciones educativas del distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao período 2009.

Asimismo, de acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044, establece como una de las funciones del docente la participación de la institución educativa a fin de contribuir al Proyecto Educativo Institucional, no sólo con un horario establecido, sino también involucra la participación activa de todos sus agentes educacionales.

El estudio es relevante porque permite determinar e identificar los sistemas educativos y las teorías motivacionales y la motivación en el trabajo en las Instituciones del distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao. Va permitir conocer la relación entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las Instituciones Educativas Chalacas.

Proponer un conjunto de alternativas para una buena organización en miras de la calidad educativa. El estudio va a permitir analizar el entorno y contexto para evaluar la escala de motivaciones psicosociales, que nos permitirán llegar a tan noble fin en bien de la comunidad educativa chalaca, y redundará en los educandos. Mejorar mediante los aportes Investigados la calidad de la educación chalaca y el nivel de preparación del docente del Callao.

La validez y el alcance del resultado serán para las instituciones educativas ubicadas en las zonas urbanas del distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao, por la naturaleza de los factores y los problemas antes mencionados.

Marco Referencial

Antecedentes

En cuanto a antecedentes internacionales, en España se tiene la investigación de Gómez (2007), quien hace uso de una metodología inductiva para hacer viable el desarrollo de sistemas educativos basados en videojuegos para el espacio educativo español. Mientras que Calvo (2010), demuestra que los sistemas educativos proveen a las instituciones académicas de una estructura integradora de valores, cultura y educación, la cual les permite cumplir con su misión y completar una formación en los diversos niveles del saber humano.

Lozano (2009) presenta una comparación de los sistemas educativos mexicano y español, con especial referencia a la asignatura de educación física. La investigación se centra en la percepción de la asignatura de educación física por parte del profesorado. Las conclusiones ponen de manifiesto los problemas estructurales, educativos y de organización escolar de la asignatura, así como los derivados del currículo, proponiendo soluciones a corto, medio y largo plazo.

En Colombia, el estudio realizado por Toro (2010), considera que, tanto en la concepción de los sistemas educativos como en la formulación de las políticas, las apreciaciones de la realidad que puedan hacerse poseen algunos paradigmas como aceptar que existen dos sistemas educativos de distinta calidad: estatal y privado, y considerar a la inteligencia como bien privado.

González (2002), desarrolla una teoría Integradora de la motivación hacia el trabajo tomando como escenario el Instituto Superior Pedagógico E. J. Varona en Cuba. Los resultados obtenidos indican la importancia de las necesidades y estímulos intrínsecos al trabajo en nuestras condiciones socio-históricas concretas.

García y Barbero (1998), realizaron un estudio de los factores motivacionales preponderantes en la satisfacción laboral en jóvenes que toman un empleo por primera vez. Los resultados obtenidos demuestran que este colectivo se siente más motivado por las consecuencias derivadas del trabajo (aspectos extrínsecos) como son la adaptación al medio social y la remuneración económica que por el desarrollo de la

actividad en sí y su formación profesional (aspectos extrínsecos), pudiendo derivarse de tales resultados la falta de eficacia de los programas de formación ocupacional.

En cuanto a antecedentes nacionales, se tiene a Carrillo (2002) quien realizó un estudio de las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la USE N° 01 de Cerro de Pasco, conforme a sus resultados, las motivaciones mejoran el rendimiento, reconocimiento, aceptación y autodesarrollo.

Zevallos (2007) desarrolla un estudio que trata acerca del diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional. El investigador encuentra que los agentes educativos no intercambian ni sistematizan experiencias, dificultando logros eficientes en las acciones pedagógicas que sirvan como experiencia para acciones futuras.

Marco Teórico.

Sistemas Educativos.

Para el Ministerio de Educación (MINEDU, 2011), el sistema educativo es construido por el ser humano para cumplir con un objetivo fundamental consistente en lograr que una gran parte de la sociedad, o toda ella, reciba el mismo tipo de educación y formación a lo largo de su vida. Se refiere a la forma en la cual se estructura y organiza la enseñanza de un país.

Asimismo, en la Evaluación IPEBA (2011), destaca que se evaluará la gestión educativa, es decir, las capacidades que tiene la institución educativa para dirigir sus procesos, recursos, toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que integran la comunidad educativa (p. 22).

EL IPEBA no propone evaluar el cumplimiento de requisitos de autorización de funcionamiento, ni a docentes, directivos o estudiantes. Promueve una evaluación y valoración de la mejora progresiva que logren las instituciones educativas en relación a los estándares de gestión propuestos (IPEBA, 2011, p. 22).

En el caso de los CETPRO, se evaluará la capacidad de gestión orientada a l logro del perfil profesional de una opción ocupacional o especialidad específica (IPEBA, 2011. p. 25).

Señala Morgan (2011, p. 22), que, para alcanzar la calidad educativa, las IIEE deberán reflexionar sobre las metas educativas que se proponen alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograr las metas establecidas e implementar mecanismos institucionales que les permitan dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso de enseñanza aprendizaje para asegurar que todos sus estudiantes alcancen una formación integral. Es decir, requerirán mejorar la calidad de la gestión educativa.

La propuesta de acreditación evalúa la gestión educativa para comprender que procesos y estrategias internas ponen en práctica las IIEE públicas y privadas cuando se enfrentan a la tarea de mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, mejorando así los resultados educativos progresivamente. Por ello se espera identificar como avanzan los niveles de cumplimiento de los estándares de gestión educativa dentro de los procesos señalados e identificados propios de la Autoevaluación.

Cabe destacar la labor del SINEACE (2013) que afronta la tarea de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los sistemas educativos.

Sistema educativo vasco.

Arregi, Sainz, Tambo y Ugarriza (2006), exponen acerca de las características del sistema educativo vasco, explicando que sus aspectos más importantes son:

La Escuela Inclusiva es el marco teórico de referencia considerando tres pilares conceptuales: dimensión social de las dificultades de aprendizaje, dimensión educativa y apoyo, que involucra la colaboración del personal de la escuela y la comunidad.

La escuela inclusiva ha hecho posible la aplicación de una Adaptación Curricular Individualizada (ACI), fortalecida por la presencia de un equipo de tutores y tutoras que se hacen responsables de todo el alumnado de sus aulas.

Las familias son un elemento activo en la educación y formación del alumnado, el análisis de sus demandas, necesidades, participación y satisfacción se hace de forma transversal en los ámbitos anteriores.

Con respecto al profesorado consultor y de PT, la mayoría son mujeres con 40 o más años, poseen formación magisterial y una extensa experiencia, y cerca del 75% tienen estabilidad laboral, estando adscritos a un aula del centro llamada “aula de apoyo”.

El sistema educativo cubano.

Según Álvarez (1997), en Cuba se percibe el sistema educativo como un eje para lograr la modernización de la estructura económica, reduciendo las desigualdades sociales. Las principales características son:

La actividad científico-investigativa se vincula a los proyectos de desarrollo económico y social del país. El aporte que realizan los catedráticos por medio de la realización de investigaciones que dan solución a problemas de corto o largo plazo es reconocida por la comunidad. El 100% de los ciudadanos tiene acceso directo a la enseñanza gratuita. Aunque, en la enseñanza universitaria el acceso depende del promedio alcanzado en el nivel anterior, así como del resultado del examen de ingreso.

Los problemas económicos que posee Cuba, afectan a la educación, principalmente en cuanto a la inversión realizada en infraestructura, material, equipamiento, maquinarias, literatura especializada y otros.

Se necesita emprender un proceso de modernización permanente de los planes y programas de estudios, en coherencia con el avance de la ciencia y la tecnología. Además de mejoras en la organización de los centros educativos, dando garantía de que se mantenga la autonomía y autoridad de los claustros en todos sus niveles.

Sistema educativo finlándes.

Conforme a Halinen (2005), el sistema educativo Finlandés está concebido como un sistema social compuesto por tres diferentes subsistemas (Ver Figuras 1 y 2).

- El subsistema escolar.
- El subsistema familiar
- El subsistema de recursos culturales, el cual está acompañado por organizaciones sociales con fines educativos.



Figura 1. Organización del Sistema Educativo de Finlandia. Tomado de "The finnish curriculum development processes", por I. Halinen, 2005, Paper presented at the Finland in Pisa studies conference, october 10-11, Helsinki.

Subsistema familiar en Finlandia.

Para Donati (1994) la familia conforma un subsistema societario, el mismo que se encuentra vinculado con la sociedad, y el resto de subsistemas, siendo la base de la educación, dado su importancia y carácter de insustituible (García, 1986; Iglesias De Ussel y Meil, 2001; Pedro y Puig, 1998; Scheriewer y Pedro, 1993).

Las familias finlandesas han mejorado notablemente sus condiciones de vida, y situación económica, al mismo tiempo que dejaron de ser patriarcales donde el hombre tenía la figura más importante. Sólo el 4% de los niños se encuentran en pobreza,

mientras que las mujeres finlandesas tienen pocos hijos e invierten entre seis a más años en educación, en comparación con otros países.

Se vive un ambiente de disciplina y corresponsabilidad en las familias, el hábito de lectura es sorprendentemente generalizado puesto que los miembros de la familia suelen leer periódicos y libros con mucha regularidad, logrando que las familias posean actitudes favorables hacia el subsistema escolar.

Las mejoras en la situación económica, la calidad de vida y la igualdad en las oportunidades educativas para las mujeres, son factores que favorecen la consolidación de un sistema familiar estable, lo cual trasciende en el sistema educativo en general (UNESCO, 1995).

Subsistema sociocultural.

Lo conforman una red de instituciones que complementan la formación cultural que se imparte en los centros educativos. El gobierno tiene una posición de apoyo hacia la cultura, razón por la cual se cuenta con una excelente red de bibliotecas de acceso libre. Asimismo, se financian programas de música y danza por todo el país.

Las películas que se pasan por televisión no son traducidas, sino subtituladas, favoreciendo el hábito de lectura en los niños. El dominio de los idiomas es fundamental, por lo que los niños deben aprender varios idiomas, en particular el inglés.

El cuidado de los niños presenta tres alternativas, la primera es que lo haga directamente la madre, la cual recibe un apoyo económico del gobierno, la segunda es que se acuda a una cuidadora familiar debidamente capacitada y la tercera que asista a una guardería administradas por el Ministerio de Asuntos Sociales,

El subsistema escolar.

La escuela es esencial para Finlandia, cuyo gobierno la dirige estratégicamente hacia la sociedad, potenciando un modelo en red. Para el Ministerio de Educación Finlandés los centros educativos y universidades son centros de innovación, donde los maestros colaboran con los estudiantes.

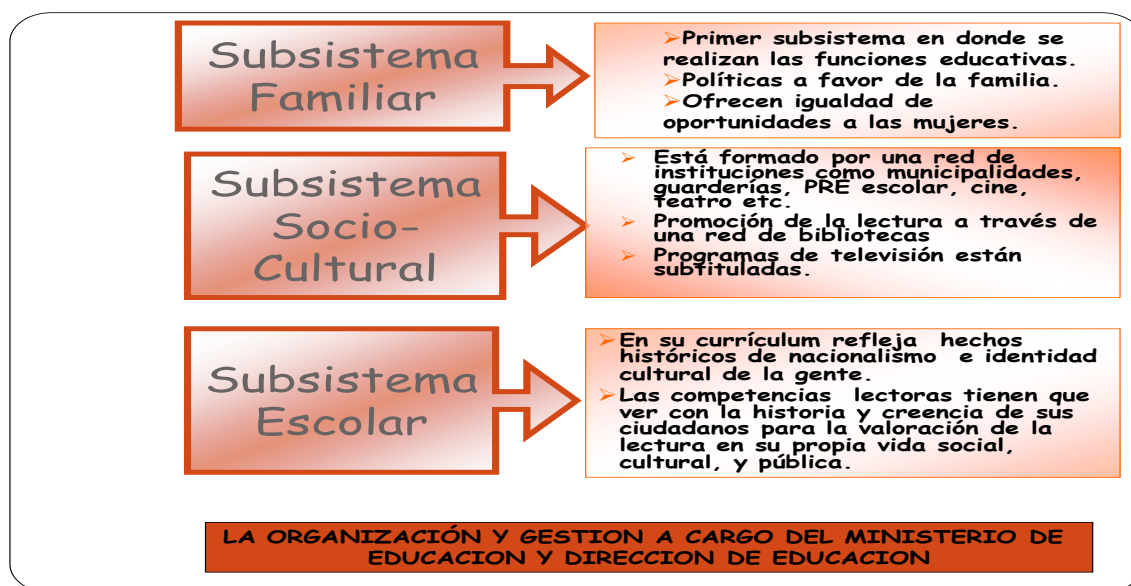


Figura 2. Organization y gestión. Tomado de “The finnish curriculum development processes”, por I. Halinen, 2005, Paper presented at the Finland in Pisa studies conference, october 10-11, Helsinki.

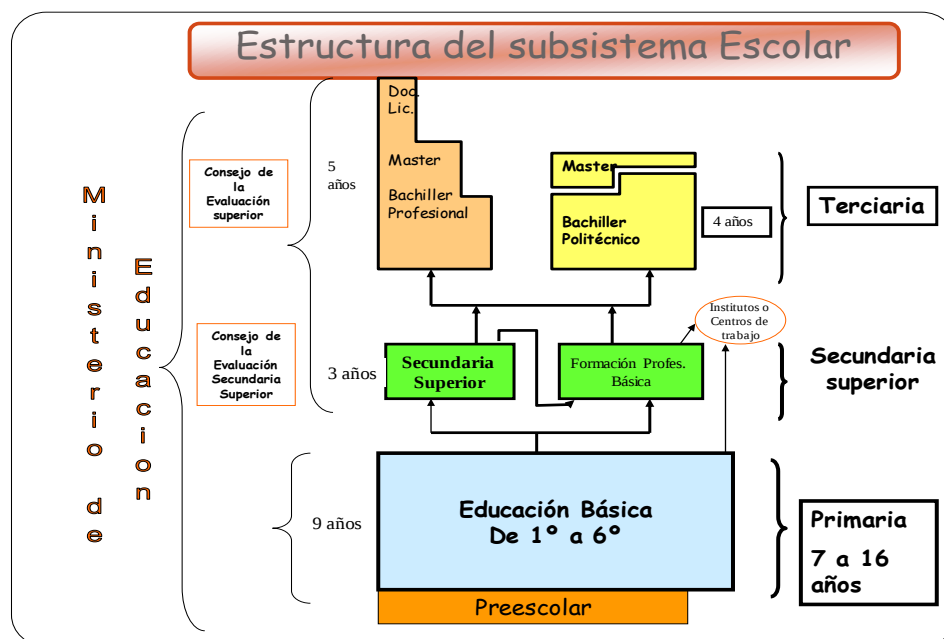


Figura 3. Estructura del subsistema Escolar. Tomado de “The finnish curriculum development processes”, por I. Halinen, 2005, Paper presented at the Finland in Pisa studies conference, october 10-11, Helsinki.

El sub sistema escolar considera los niveles preescolar, primaria, secundaria superior y terciaria (Ver Figura 3). La formación de maestros es un aspecto crucial siendo personas

que poseen una excelente remuneración. Además de ser preparados en el dominio de competencias pedagógicas, y en especial en el desarrollo de estudios virtuales, debiendo poseer estudios complementarios y de posgrado como requisito para enseñar a los niños (Ministry of Education, 1999).

Finlandia es el país líder en el porcentaje de trabajadores ocupados en labores de investigación. La escuela es pública mayoritariamente, aunque existen centros concertados (Jäppinen, 2005).

La teoría constructivista es el paradigma que prevalece y se aplica en la lectura y escritura. Las escuelas proveen de alimentos a los estudiantes, por medio de una dieta controlada sanitariamente, asimismo, poseen servicios médicos, de enfermería, seguimiento psicológico, de asistencia social y de consejería estudiantil.

Formación del profesorado

La filosofía finlandesa se basa en un principio: los mejores docentes deben situarse en los primeros años de enseñanza, al inicio del aprendizaje (Linnäkylä, 1997).

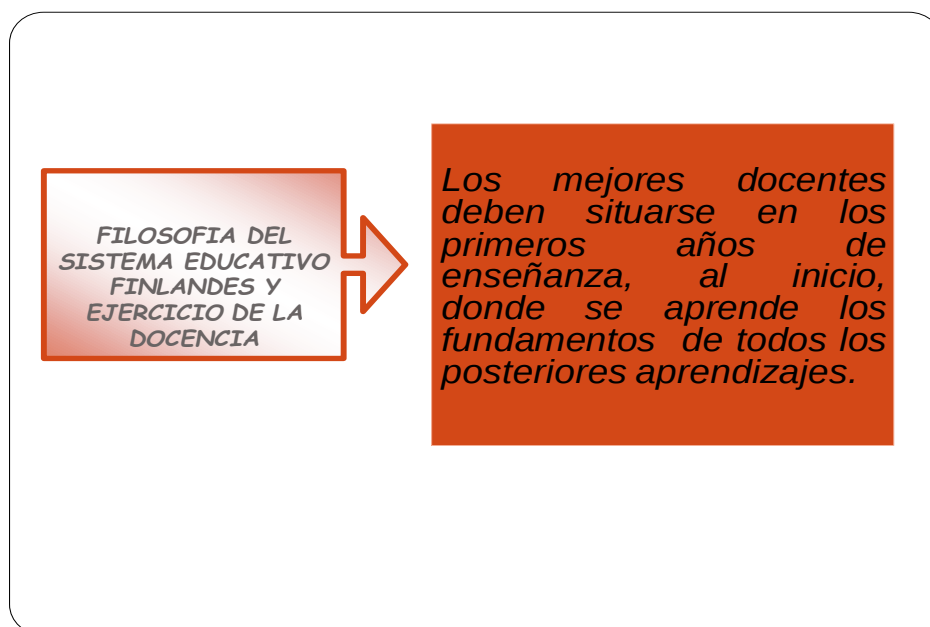


Figura 4. Filosofía del sistema educativo finlandés y ejercicio de la docencia. Tomado de “The finnish curriculum development processes”, por I. Halinen, 2005, Paper presented at the Finland in Pisa studies conference, october 10-11, Helsinki.

Procesos de selección en la formación del Profesorado en Finlandia.

Fase A: Selección Nacional.

Se realiza en la Universidad de Jyväskylä (Ver Figuras 5 y 6) y exclusiva para profesores de primaria. Se evalúan dos propiedades individuales: capacidad educativa y sensibilidad social.

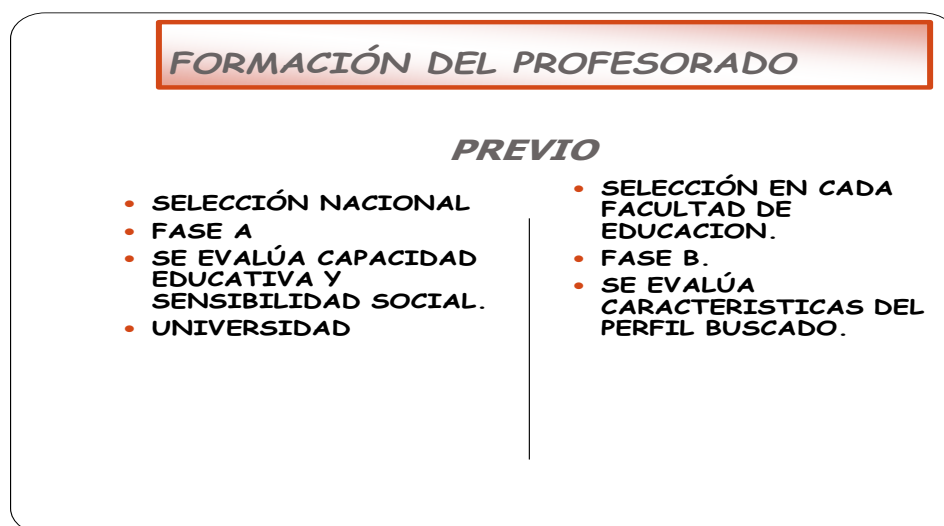


Figura 5. Formación del Profesorado. Tomado de "The finnish curriculum development processes", por I. Halinen, 2005, Paper presented at the Finland in Pisa studies conference, october 10-11, Helsinki.

PERIODO DE FORMACIÓN DOCENTE		
CRÉDITOS DE FORMACION Aprox.300	PRACTICAS EN CENTROS DE EXCELENCIA ASOCIADOS A LA FACULTAD +600 HORAS	TESINA DE FINAL DE CARRERA.

Figura 6. Periodo de formación docente. Tomado de "The finnish curriculum development processes", por I. Halinen, 2005, Paper presented at the Finland in Pisa studies conference, october 10-11, Helsinki.

FASE B: selección en cada facultad de educación.

Cada universidad determina los perfiles deseados conforme a los estudios científicos a desarrollarse. Se realiza para profesores de primaria y secundaria. Se valoran 06 criterios: sensibilidad social y humana, lectura de un libro, exposición de un tema, aptitudes artísticas (dibujo o tocar un instrumento musical), una prueba de matemáticas y una de aptitud hacia las tecnologías de la información.

FASE C: selección del Profesorado.

Para ser profesor, se requiere poseer un expediente de entrada con calificaciones promedio de entre 9 y 10.

El proceso de formación.

La didáctica ocupa el lugar más importante en la formación teórica del currículum. Luego hay una concentración en el desarrollo de competencias en matemáticas y ciencias.

El Periodo de prácticas.

Se desarrollan en centros de excelencia de propiedad de la Facultad de Educación, en donde se enfatiza el modelo de investigación-acción.

La Tesina Obligatoria.

El modelo finlandés requiere de profesores con dominio en la investigación, lo cual queda fortalecido por medio de la presentación de una tesina. A diferencia de todos los demás países de la OCDE (1995), Finlandia incrementó la formación de los profesores de primaria a 330 créditos, equivalentes a unas 8.350 horas.

Metodología de trabajo en las facultades de educación en Finlandia.

Se trabaja con pequeños grupos, por medio del mecanismo de aprendizaje activo y auto-evaluación (portafolios, etc.). Los profesores son funcionarios públicos municipales con los mismos derechos que otros trabajadores del gobierno.

El sistema educativo peruano

El principal problema de la educación peruana radica en la falta de articulación entre los niveles básico (primaria, secundaria) y superior, lo que origina una educación de baja calidad que no logra responder a las demandas de la población.

Visión integral del sistema educativo peruano.

Nivel infantil.

Inicia a los 4 y concluye a los 6 años de edad, durando tres años: I Etapa, II Etapa y 1er. Grado. Los aprendizajes se concentran en áreas de: aprestamiento, psicomotricidad, socialización y creatividad, además de iniciar el aprendizaje del idioma inglés.

Nivel Primario.

Se da en 4 grados, entre los 7 y 10 años de edad. Se concentra en el logro de las bases para el desarrollo integral del alumno, su buena comunicación y socialización, involucrando el dominio de los instrumentos básicos de lectura, escritura y cálculo.

Nivel: Secundaria Básica.

Tiene una duración de tres grados y se orienta a la adquisición de destrezas, habilidades y lograr el desarrollo de capacidades, intelectuales (razonamiento y comprensión), valores y sentido ético que posibiliten una vida digna en lo personal y social.

Nivel: Secundaria Superior.

Se da a lo largo de tres grados y se concentra en la adquisición de conocimiento en nuevas disciplinas, destrezas y habilidades para el ingreso al mundo laboral y continuar la formación universitaria.

La Figura 7 muestra una comparación de la inversión educativa en los países latinoamericanos.

Pais	Años de escolaridad obligatoria	Menores de 5 a 14 años como porcentaje de la población (%)	Gasto público por alumno en educación primaria (US\$)	Gasto público por alumno como porcentaje del PIB per cápita (%)
CHILE	12	18,9	822	11,2
ARGENTINA	10	18,0	1197	11,0
URUGUAY	9	25,0	565	12,3
BRASIL	8	8,6	1553	15,8
PARAGUAY	11	22,3	318	6,4
BOLIVIA	8	25,2	381	15,5
PERU	11	25,0	565	12,3
COLOMBIA	10	21,2	1013	15,9
PANAMA	6	20,2	644	10,4
MEXICO	10	21,8	1279	14,3
SALVADOR	9	22,8	488	10,0
NICARAGUA	6	26,7	221	8,9
COSTA RICA	10	20,8	1429	16,2
VENEZUELA	10	21,8	-	-
HONDURAS	6	26,3	-	-

Figura 7. Cifras de la Educación en Latinoamérica. Recuperado de <http://www.atinachile.cl/content/view/12277/Cifras-de-la-educacion-en-Latinoamerica.html>

Motivación y Emoción.

La motivación y la emoción son dos procesos básicos imprescindibles para comprender la relación que establece un individuo con su medio ambiente, para entender la máxima premisa de cualquier organismo vivo la supervivencia.

Sin embargo, el entendimiento de lo que actualmente se propone en motivación y en emoción, depende en gran medida de lo que se ha defendido a lo largo del tiempo. Existen razones para considerar la relación e interacción entre los dos procesos, ya que ambos juntos facilitan la comprensión de la conducta. En cuanto a la motivación, se puede referir que:

Existen motivos primarios I: hambre, sed, sexo y exploración.

Existen motivos secundarios II: metas de logro, afiliación y poder.

La motivación.

Conforme a Madsen (1980) existen dos tipos de motivos primarios o básicos (de naturaleza innata) y secundarios o sociales (De naturaleza aprendida). Los motivos

primarios, implican conductas que buscan garantizar la supervivencia de un organismo, esto es, asegurar el equilibrio homeostático (Rosenzweig y Leiman, 1992).

Los motivos básicos tienen que ver respuestas culturales vinculadas a la búsqueda de la satisfacción de las necesidades universales (Malinowski, 1941), las cuales fueron adaptadas y explicadas por Deckers (2001) (Ver Tabla 1).

Tabla 1.

Necesidades básicas y respuestas culturales.

Necesidades básicas universales	Respuesta cultural
• Metabolismo • Necesidad de alimentos sólidos, líquidos, ingreso de oxígeno, sueño, reposo. • Reproducción • Sexo • Confort corporal • Abrigo, limpieza. • Seguridad • Escape, evitar peligro. • Movimiento • Madurar psicológicamente • Saludos cordiales • Mantenerse sano, ausencia de enfermedad.	• Intendencia • Producir comida, dispone de agua, disponer de aire fresco. • Parentesco • Noviazgo, matrimonio • Refugio • Casas en las que vivir, fuente de agua, vestidos. • Protección • Costumbres, reglas, leyes, sistemas de justicia. • Actividades • Juego, deportes • Entrenamiento • Educación • Higiene • Prácticas de salud

Las conductas motivadas por la necesidad de comer y de beber, han sido ampliamente estudiadas (Martins y Pliner, 1998; Wong, 2000), siendo actividades imposibles de eludir, ya que aseguran la sobrevivencia del individuo.

La protección, entendida en la respuesta de lucha – huida que se practicaba para resguardarse de los depredadores (Cannon, 1929,1935), ahora se entiende como la motivación para formar una familia y pertenecer a ella, ya que la familia es el núcleo

social básico que provee dicha protección, evitando situaciones de agresión (Wagner, 1999; Wong, 2000).

La conservación de la especie, por medio de la reproducción sexual (Buss, 1989, 1996, 1999) es una necesidad que da origen a la motivación de tener una pareja y engendrar hijos con ella. Para Domjam (1992) y Dreikurs (2000), las variables motivacionales y afectivas, son imprescindibles para la elección de una pareja.

Los motivos secundarios o sociales, implican necesidades aprendidas, y determinadas por el medio ambiente y por la cultura imperante. En el caso del ser humano, es obvio que su conducta se encuentra impregnada, implícita o explícitamente, por las características de una estructura social (Cohen, 1974), la conducta humana se encuentra enormemente influenciada por los factores sociales, pudiendo apreciar que la propia interacción que se produce en el grupo al que pertenece un individuo proporciona fuentes de motivación para ese individuo.

La interacción social nace en el seno de un grupo, se desarrolla y vive con otros individuos, y muere en un ámbito social (Cohen, 1974). Para Haslam (1998), existen cuatro prerequisites para que los motivos sociales se desarrollen de forma adecuada: capacidad cognitiva social, capacidad relacional, capacidad de integración y capacidad cognitiva para mantener una interdependencia entre las distintas relaciones.

No obstante, Wagner (1999) señala que lo más prudente es centrarse en aquellos que, aun siendo sociales, han demostrado tener una clara vinculación con la propia evolución de la especie humana. Existe un motivo o impulso que lleva al sujeto a actuar, a realizar conducta, para conseguir algo que no se posee, e incluso para mantenerse algo que ya se posee.

Existe, por supuesto, la propia conducta motivada o instrumental, que se convierte en el medio para conseguir el objetivo planteado. Como consecuencia del paso anterior, se produce la relación del impulso, asociada a las consecuencias positivas derivadas, por una parte, de la supresión de las connotaciones negativas que conlleva la pulsión o necesidad y, por otra parte, de las connotaciones positivas, de recompensa, que implica a consecución del objetivo.

Definición de motivación.

Proceso por el cual los individuos se sienten impulsados a generar un conjunto de conductas, innatas algunas y aprendidas otras, a fin de conseguir el objetivo elemental: la supervivencia, además de lograr la satisfacción de diversas necesidades, biológicas y sociales.

Biología y cultura de la motivación.

En cuanto a la relevancia biológica en el inicio, desarrollo y mantenimiento de los motivos, fundamentalmente de los motivos básicos, está fuera de toda duda.

Se pueden apreciar múltiples aportes referidos a la motivación, desde la clásica aportación de Darwin (1859), hasta la nueva Etología que llega hasta la psicología de la motivación, además de algunas interesantes reseñas aplicadas a la motivación sexual (Bereczkei, de Boer y Bohus, 1997), en las que se analizan las distintas preferencias sexuales en los hombres y en las mujeres a la hora de enfrentarse a las exigencias de su medio ambiente.

En cuanto a las aportaciones actuales centradas en la localización del sustrato, neurobiológico de los sistemas motivacionales de aproximación y de evitación, son relevantes los clásicos trabajos de Gray (1982, 1991), que llegan hasta nuestros días con una influencia determinada (Gray, 1999).

Así como los de Davidson (1992), autor que, partiendo de una propuesta acerca de la valencia emocional para entender por qué un individuo actúa de un modo o de otro, propone recientemente que, en el ámbito de la motivación, es imprescindible localizar cuáles son las estructuras neurobiológicas que se encuentran implicadas en la motivación para aproximarse a un objetivo, y en la motivación para alejarse o evitar un determinado objetivo.

Austin y Vancouver (1996) enfatizaban que el término meta posee muchos significados. Por su parte, Munro (1997) considera que, a partir de la Psicología, el estudio de la motivación posee las perspectivas biológica, conductual y cognitivista.

En el contexto laboral (Erez, 1997), es imprescindible analizar los factores culturales para comprender la dimensión motivacional de la conducta de los empleados y de los jefes (Geary, Hamson, Chen, Liu y Hourd, 1998).

Las emociones.

La investigación básica sobre las emociones aún dista mucho de proveer una base firme donde apoyar muchos de los resultados parciales que continuamos provee la investigación (Watts, 1992). Por sorprendente que parezca, actualmente carecemos de una definición, y hasta de un concepto, de emoción consensuados por todos los investigadores. En lo que sí existe del ser humano.

El proceso motivacional.

Según Cofer y Appley (1979), al margen del enfoque que se utilice en la investigación de la motivación, siempre debe cuestionarse acerca de las razones que motivan una conducta, las cuales pueden enfocarse a partir del por qué un individuo actúa así, y cómo se llevan a cabo tales manifestaciones (Wong, 2000). Deckers (2001) refiere que es importante tener en cuenta los cambios en los estados internos y en la conducta abierta de los individuos.

Dado que la intensidad de la motivación no es siempre la misma, existe el concepto de arousal (Anderson, 1990; Revelle, Anderson y Humphreys, 1987) y activación (Malmo, 1959; Thayer, 1989) los cuales se refieren a la magnitud de la motivación y a cómo ésta es activada. Para Thayer (1989) se puede hablar de activación energética y activación tensa; sin embargo, Birch, Atkinson y Bongort (1974), opinan que la activación no es el principal elemento que define a la conducta motivada.

Fuentes de la motivación.

Las fuentes de las motivaciones pueden ser internas, externas, ambientales, psicológicas y neurofisiológicas. El proceso motivacional (Ver Figura 8) posee fuentes de diversas índoles, tanto internas, como externas y ambientales. Provocando distintos tipos de conductas, en función a la intensidad de la motivación y el tipo de necesidad que busca ser satisfecha.

aunque relevante en su momento, fue criticada a posterioridad, debido a que pecaba de circularidad.

La teoría del Impulso.

Para Hull (1943) los impulsos biológicos originan la motivación que hace efectiva la conducta aprendida en una situación determinada. Hull presentaba las necesidades humanas físicas: hambre, sed, sexo; etc., como necesidades e influencias en el comportamiento humano por los impulsos.

La teoría de la voluntad.

Scheerer (1989) consideraba que las motivaciones eran voluntarias, siendo la voluntad un proceso derivado conformado por sensaciones, imágenes o sentimientos.

Esta no sería una teoría que se adopte para fundamentar la investigación presentada, ya que Scheerer apoyaban la especulación o en estadios introspectivos y derivaban la voluntad como proceso de manifestaciones solo de sensaciones, imágenes o sentimientos.

Teorías contemporáneas.

Se componen de tres enfoques, el enfoque biológico, el enfoque Comportamental o basado en el aprendizaje y el enfoque Cognitivo-Social

Dentro del enfoque biológico, (Mook, 1996), se destaca la visión evolucionista. Siendo el mecanismo motivacional más básico es el de mantener la homeostasis. Basándose en las ideas de Claude Bernard sobre la necesidad de los organismos de mantener un medio interno constante.

Walter Cannon empleó el término homeostasis para describir diferentes condiciones internas para mantener la tolerancia en la temperatura corporal, concentración de glucosa, equilibrio, sal, agua, etc. La dimensión de placer, dolor o recompensa castigo y el concepto de activación fueron inicialmente propuestos por Old y Milner (1954).

El enfoque comportamental se refiere a las teorías que giran en torno a los conceptos de recompensas e incentivos. Mientras que el cognitivo_ social, se vincula al esquema básico: Estímulo - Cognición - Conducta

De acuerdo con la teoría del auto motivo de Bargh (1990), las intenciones y metas se representan mensualmente, y, como otras representaciones, pueden ser activados sin conciencia de la persona.

Teoría del incentivo.

Bolles (1975) define los incentivos como comportamentales y cognitivos. Los primeros, se definen a partir de las características físicas y de disponibilidad (Por ejemplo: la cantidad, la calidad, o la demora del refuerzo).

Los segundos se definen a partir de aspectos más subjetivos, como las expectativas y procesos de memoria que se infieren del hecho de que el animal parece mostrar alguna anticipación del estímulo incentivo. En ambos, casos se establece una distribución entre incentivos primarios e incentivos condicionados o aprendidos.

Teoría de la expectativa valor.

Esta también sería una de las teorías que sirve de base a la investigación, ya que Mateos (1996) señala que tanto las expectativas y el valor son utilizados en la decisión de los economistas a favor de la valoración del objeto señalado logrando una expectativa- valor inducida en el proceso de cambio transformador de la persona humana y son la motivación de las expectativas de eficacia para alcanzar el resultado esperado. El fundamento de esta teoría es que la tendencia motivacional hacia una acción determinada está en función de lo que la persona espere obtener como resultado de dicha acción, y del valor de este resultado.

Teoría de la atribución.

Para esta teoría, las personas nos interesamos en encontrar una explicación a los acontecimientos que ocurren en nuestra vida o en la de otras personas (Weiner, 1986),

tratando de atribuir que tal o cual cosa es la causa de nuestro éxito o fracaso, o el de otras personas.

Teoría de motivación de competencia.

White (1959) entendió la competencia como la capacidad para interactuar eficazmente con el ambiente en el que uno vive. En su opinión, la motivación de competencia se ve más claramente en el juego de los niños. Como ya había sugerido Freud, el juego sería un intento por parte del niño de controlar eficazmente su medio.

Para Charms (1968) nos esforzamos por alcanzar una causación personal, por ser los agentes causales de los acontecimientos. La causación personal no es estrictamente un motivo, sino un principio guía sobre el que se construye el resto de los motivos. Su propuesta es que, para comprender plenamente la conducta humana, hemos de tener en cuenta la necesidad que tienen las personas de ser dueñas de sus actos.

En este sentido, una de las teorías más elaboradas sobre motivación intrínseca es la teoría de la evaluación cognitiva (Deci y Ryan, 1998, 1991; Ryan, 1995; Ryan y Deci, 2000). Según esta teoría, las actividades que nos resultan intrínsecamente atractivas son aquellas que nos hacen sentir competentes y autónomos dentro de un clima interpersonal de seguridad, de los tres rasgos, competencia, autonomía y seguridad, la autonomía sería el más importante.

Teoría de motivación de crecimiento.

La idea de crecimiento ha sido un aporte de los enfoques humanistas en Psicología. La idea fundamental de estos enfoques es que hay en el ser humano una motivación de crecimiento dirigido a ensanchar las propias potencialidades y a poner en práctica aquellos talentos que uno ha heredado. Esa motivación es innata y, por tanto, común a todos los seres humanos.

Según Rogers (1959), la falta de un apoyo social apropiado, especialmente en la infancia; podrían perjudicar al crecimiento personal del niño. Si el niño no recibe una

estimación incondicional de las personas de su entorno dirigirá sus esfuerzos a proteger su autoconcepto amenazado, en lugar de mantener una actitud no defensiva y abierta a las experiencias cambiantes. Por su parte, Maslow (1970) sitúa en la existencia de necesidades inferiores insatisfechas el principal impedimento para el desarrollo de la auto realización personal.

Teorías de self y autorregulación.

El Autoconcepto es la representación mental que uno tiene de sí mismo (self) (Mark, 1977) y es resultado de las experiencias personales y de la información que se recibe de los demás.

Teorías de la motivación de logro.

Los seres humanos desarrollan tendencias motivacionales básicas que se activan cuando las condiciones ambientales actúan sobre componentes de personalidad específica (Atkinson ,1957; McClellan, 1951; Murray, 1938).

Motivaciones sociales.

Las motivaciones sociales agrupan expresiones extrínsecas e intrínsecas vinculadas a propiedades mentales, y las propiedades sociales nacidas de las interacciones entre individuos (Garrido, 1996; Mayor y Pinillos, 1990; McGregor, 1984).

La teoría que se adoptó en la presente investigación fue la teoría de motivación de competencia y crecimiento (Charms, 1968; While, 1959) que postula que el principal motivo de los seres humanos es el de ser eficaces en producir cambios en el ambiente donde se desarrollan.

Niveles y factores motivacionales.

A continuación, se presentan conceptos vinculados a los niveles y factores de la motivación (English, 1987):

- Activación. Reacción de un sistema a otro hacia la ejecución.

- Expectativa. Disposición ante la posibilidad de que un hecho produzca otro.
- Ejecución. Rendimiento evaluado.
- Aceptación Social.
- Incentivos. Grado de un elemento de satisfacer un motivo surgido.
- Satisfacción. Nivel de estabilidad de un organismo.
- Reconocimiento Social.
- Autoestima. Amor hacia sí mismo.
- Autodesarrollo. Condición para alcanzar metas y progresos.
- Poder (Social). Aptitud para administrar las conductas de las personas.
- Seguridad. Confianza en sí mismo.

Objetivos e hipótesis.

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las IE de Bellavista- Callao, periodo 2009.

Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y la autoestima y autoconcepto en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y el poder en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

Determinar la relación que existe los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y la seguridad en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y el Auto desarrollo en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

Determinar la relación que existe los sistemas educativos y el reconocimiento social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

Hipótesis.

Existe una relación directa y significativa entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las IE de Bellavista- Callao, periodo 2009.

Hipótesis específicas.

Existe relación entre el subsistema familiar y la autoestima, autoconcepto en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009

Existe relación entre el subsistema familiar y el poder en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009

Existe relación entre el subsistema escolar y la aceptación e integración escolar en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009

Existe relación entre el subsistema escolar y la seguridad en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009

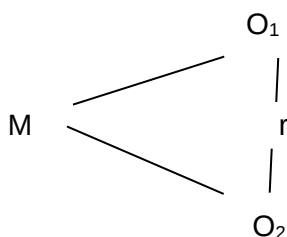
Existe relación entre el subsistema socio cultural y el auto desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009

Existe relación entre el subsistema socio cultural y el reconocimiento social en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009

MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional. “Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren” (Hernández, 2003, p. 119). Los estudios correlacionales “miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones)” (Hernández, 2003, p. 120). El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra.

O₁, O₂ = Observaciones de las variables:

Sistemas educativos

Motivaciones en el trabajo

r = relación entre variables.

Variables

Identificación de variables

- Sistemas educativos
- Motivaciones en el trabajo

Definición conceptual de variables

Variable independiente: Sistemas educativos

Es un subsistema social, integrado por otros subsistemas (familiar, ocio/consumo, de trabajo o vida activa) en el amplio sistema social, sometido a sus reglas de juego y exigencias y a la vez prestando un amplio e importante servicio a sus ciudadanos.

Variable dependiente: Motivaciones en el trabajo

Es la interacción entre un individuo y su medio ambiente, ya que en el caso de que ocurra el proceso motivacional éste acabará con una conducta motivada dirigida hacia una meta particular en un momento concreto, por parte de un individuo.

Variables intervinientes: Edad y sexo.

Definición operacional:**VARIABLE: “Sistemas Educativos”**

Indicador	Instrumento	Unidad de análisis
Valoración Familiar		
Desarrollo socio cultural	Cuestionarios	
Desarrollo integral escolar	Roxana Del Carpio R.	0 -100

VARIABLE: “Motivaciones en el trabajo”

Indicador	Instrumento	Unidad de análisis
Activación		
Expectativa		
Ejecución	Escala de Motivaciones	0 - 100
Incentivos	Psicosociales (MPS)	
Satisfacción	J. L. Fernández Seara	

Participantes

Población. Se encuentra constituida por los administrativos, docentes y directores de las Instituciones Educativas del distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao, que en total son dos Instituciones Educativas que abarcan una población de 400 personas. Cada una con diferente población administrativa, docente y directivo (Ver Tabla 2).

Tabla 2.

Distribución de la población

Institución Educativa	Administrativos, docentes y directores
General Prado	264
Callao	136
Total	400

Nota: Tomado del Área de Estadística de la DREC – Callao 2008

Muestra.

Se encuentra constituida por 109 personas entre administrativos, docentes y directivos de las Instituciones Educativas General Prado y Callao del distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao.

Se aplicó un diseño muestral probabilístico, el muestreo estratificado para proporciones con afijación proporcional para la selección de la muestra en forma representativa.

Fórmula:

$$n = \frac{\sum_{h=1}^L W_h P_h (1 - P_h)}{V_o + \frac{1}{N} \sum_{h=1}^L W_h P_h (1 - P_h)} \quad V_o = \left(\frac{E}{Z} \right)^2$$

Dónde:

N : Tamaño de la Población de estudio (N=400)

P_h: Probabilidad de éxito obtenido 0.5 en el estrato h $\forall h=1, 2$.

Q_h: 1 - P_h = 1-0.5 = 0.5 complemento de P_h. $\forall h=1, 2$.

E: Error de muestreo (8%)

W: peso de cada estrato

Z: Nivel de confianza (95%)

Aplicando la fórmula para los alumnos:

$$n = \frac{0.6 \times 0.5^2 + 0.4 \times 0.5^2}{0.002 + \frac{1}{400} (0.6 \times 0.5^2 + 0.4 \times 0.5^2)}$$

$$n = 109$$

Se seleccionó 109 personas que laboran en las Instituciones Educativas, entre docentes, administrativos y directivos, teniendo la muestra la siguiente distribución.

Tabla 3.

Distribución de la muestra

Institución Educativa	Administrativos, docentes y directores
General Prado	65
Callao	44
Total	109

Instrumentos de Investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE “Los Sistemas Educativos”

Indicador	Instrumento	Unidad de medida
Valoración Familiar		
Desarrollo socio-cultural	Cuestionarios	
Desarrollo integral escolar	Roxana. Del Carpio R.	
		0 – 100

VARIABLE DEPENDIENTE “Las Motivaciones”

Indicador	Instrumento	Unidad de medida
Activación		
Expectativa	MPS	
Ejecución	Escala de Motivaciones	
Incentivos	Psicosociales	
Satisfacción	J.L.Fernández Seara	0 _ 100

VARIABLE AJENA “Calidad Educativa”

Procedimiento de recolección de datos.

La estadística permitirá conocer los resultados porcentuales; los cuales se presentarán en cuadros estadísticos, para ello, se usaron las medidas de tendencia central, la media aritmética luego se realizará e interpretará el grado de relación entre las motivaciones y la identificación organizacional. Y finalmente determinar si las hipótesis planteadas quedan demostradas o realizadas.

Instrumentos de investigación

a. Cuestionario de motivación en el trabajo. Se utilizó la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) elaborada por Fernández (1987), editada y publicada por TEA (Técnicos Especialistas Asociados, S. A.) empresa española de edición y elaboración de tests y pruebas de evaluación psicológica. La aplicación grupal osciló entre 30 y 40 minutos. El cuestionario consta de 173 preguntas la cual está dividida en tres partes:

- La primera parte, que constituyen 126 ítems la ponderación de elección es dicotómica, es decir: Verdadero (V) y Falso (F).
- La segunda parte, que constituyen 21 ítems la ponderación de elección será como sigue: (1) Alguno (2) Normal (3) Mucho (4) Muchísimo
- La tercera parte, que constituyen 26 ítems la ponderación de elección será como sigue: (1) Alguno (2) Normal (3) Mucho (4) Muchísimo

b. Cuestionario de sistemas educativos. El cuestionario I consta de 72 preguntas y permitió evaluar el nivel de conocimiento y relación de los subsistemas: Familiar, Socio-Cultural y Educativo y el cuestionario II que consta de 8 preguntas abiertas y combinadas referidas a los sistemas educativos en las modalidades de gobierno de la educación que es hasta la pregunta 81 y que conforman las unidades de análisis.

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos: “Motivación en el trabajo” y “Sistemas Educativos” se determinó una muestra piloto de 20 docentes de las Instituciones Educativas Callao y General Prado,

En la obtención del nivel de confiabilidad de los instrumentos de medición utilizados en la investigación, se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente Kuder Richardson KR-20.

Se determinó que el instrumento sobre Motivación en el trabajo tiene un buen nivel de confiabilidad de manera global ya que se encuentra compuesta de tres sub-test, asimismo se encontró que el primer sub-test es altamente confiable ($\alpha=0.93$ KR-20), el segundo y el tercer sub-test “expectativa de logro A, B” mantiene también un alto nivel de confiabilidad ($\alpha=0.9269$, $\alpha=0.9418$ Alfa de Cronbach); en el instrumento de “Sistemas Educativos” se encontró un alto nivel de confiabilidad aceptable, por lo que estos instrumentos resultan confiables.

Coeficiente de Alfa de Cronbach:

GLOBAL: n = 20 N° de Items =173 Alpha = 0.8653 (86.5%)

Kuder Richardson KR-20: “Motivación en el trabajo”

Sub-test 1: KR-20 = 0.93 (93%)

Coeficiente de Alfa de Cronbach: “Motivación en el trabajo”

Sub-test 2: N° de Items = 20 N° de Items = 21 Alpha = 0.9269 (92.7%)

Sub-test 3: N° de Items = 20 N° de Items = 26 Alpha = 0.9418 (94.2%)

Coeficiente de Alfa de Cronbach: “Sistemas Educativos”

N° de Items 31 items Alpha = 0.7779 (77.8%) Standardized item alpha = 0.8105

Validez de los instrumentos de investigación

Se recurrió, en primer lugar, a la validez de contenido por medio del juicio de 05 expertos con grados de Maestro y Doctor, en ambos casos, se obtuvo una calificación de: 82.9%.

Validación de instrumentos por “Juicio de expertos”

Expertos	Sistemas educativos	Motivaciones en el trabajo
1. Dr. Gilberto Bustamante	85%	85%
2. Mg. Alberto Vásquez	90%	85%
3. Mg. Alberto Barra Aguilar	80%	80%
4. Mg. Godofredo Calla Colano	87%	87%
5. Mg. Alberto Aguilar Ibarra	95%	95%
Puntaje promedio	82.9%	82.9%

Para la validez de constructo se recurrió al análisis factorial confirmatorio, el índice del ajuste normalizado Delta 1 (NFI Delta 1) es igual a .993, el índice comparativo de ajuste (CFI) es de .997 y la media de cuadrados del error de aproximación (RMSEA) es de .020, hallazgos que corroboran que el modelo propuesto de 1 factor es válido, con lo cual se concluye que la prueba de sistemas educativos y motivaciones en el trabajo presenta validez de constructo.

Procedimientos

Técnicas de recolección de datos

- a. Técnica de revisión documental.** Recurre a la revisión de documentos para obtener información en relación a los indicadores de las variables.
- b. Técnica de encuesta.** Se aplicó por medio de dos escalas, utilizadas para medir las dos variables de estudio.

Análisis de los datos

Se diseñó una base mediante el programa SPSS. Se consideró dos etapas: cálculo de medidas de tendencia central (estadística descriptiva) y cálculo del coeficiente de correlación de Spearman (estadística inferencial) para identificar la relación entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo.

RESULTADOS

Presentación de tablas

Tablas descriptivas

Tabla 4.

Medias y desviación estándar del nivel de activación (N=109.)

Dimensión	Percentil "PC"	M	DE
a1 Aceptación e Integración Social	60	14.0	1.8
a2 Reconocimiento Social	90	15.0	1.8
a3 Autoestima, Autoconcepto	80	15.0	1.7
a4 Autodesarrollo	70	15.0	1.5
a5 Poder	90	16.0	2.1
a6 Seguridad	90	17.0	1.8

En la tabla 4 se observa que la dimensión de aceptación e integración social tiene un valor medio de 14 puntos con una dispersión de 1.8, el reconocimiento social, la autoestima, autoconcepto y el autodesarrollo un valor medio de 15 con una dispersión de 1.5, en la dimensión de poder una media de 16 y en la dimensión de seguridad un valor medio de 17 puntos con una dispersión de 1.8.

Tabla 5.

Medias y desviación estándar del nivel de expectativas (N=109)

Dimensión	Percentil "PC"	M	DE
b1 Aceptación e Integración Social	30	9.0	1.5
b2 Reconocimiento Social	60	10.0	1.8
b3 Autoestima, Autoconcepto	70	10.0	1.4
b4 Autodesarrollo	50	10.0	1.5
b5 Poder	90	11.0	1.6
b6 Seguridad	70	11.0	1.5

En la tabla 5 se observa que el poder presenta un valor medio de 11 puntos con una dispersión de 1.6 y en la seguridad el valor de la media 11 con una dispersión de 1.5.

Tabla 6.

Medias y desviación estándar del nivel de ejecución (N=109)

	Dimensión	Percentil "PC"	M	DE
c1	Aceptación e Integración Social	80	11.0	1.4
c2	Reconocimiento Social	80	11.0	1.6
c3	Autoestima, Autoconcepto	80	12.0	1.4
c4	Autodesarrollo	99	14.0	1.4
c5	Poder	99	10.0	1.8
c6	Seguridad	99	12.0	1.9

En la tabla 6 se observa que el autodesarrollo presenta un valor medio de 14 puntos con una dispersión de 1.4, la seguridad, la autoestima y auto concepto un valor medio de 12 con una dispersión de 1.9 y 1.4 respectivamente.

Tabla 7.

Medias y desviación estándar del nivel de incentivo (N=109)

	Dimensión	Percentil "PC"	M	DE
d1	Aceptación e Integración Social	70	16.0	3.0
d2	Reconocimiento Social	99	32.0	5.8
d3	Autoestima, Auto concepto	99	31.0	5.7
d4	Autodesarrollo	99	32.0	5.9
d5	Poder	99	15.0	2.9
d6	Seguridad	99	16.0	2.9

En la tabla 7 se observa que el reconocimiento social y el autodesarrollo presentan un valor medio de 32 puntos con una dispersión de 5.8 y 5.9 respectivamente, en la autoestima, auto concepto el valor de la media es de 31 puntos con una dispersión de 5.7.

Tabla 8.

Medias y desviación estándar del nivel de satisfacción (N=109).

Dimensión	Percentil "PC"	M	DE
e1 Aceptación e Integración Social	70	16.0	3.2
e2 Reconocimiento Social	99	30.0	5.8
e3 Autoestima, Autoconcepto	99	30.0	5.7
e4 Autodesarrollo	99	31.0	6.3
e5 Poder	99	14.0	3.2
e6 Seguridad	70	14.0	2.9

En la tabla 8 se observa que el reconocimiento social y la autoestima, auto concepto presentan un valor medio de 30 puntos con una dispersión de 5.8 y 5.7 respectivamente, en el autodesarrollo, el valor de la media es de 31 puntos con una dispersión de 6.3.

Tabla 9.

Medias y desviación estándar de los sistemas educativos (N=109).

	Medida	M	DE
Sub-sistema familiar	Valoración familiar	3.76	0.52
	Desarrollo familiar	3.94	0.62
	Integración familiar	3.99	0.46
Sub-sistema Socio-cultural	Desarrollo socio-cultural	4.07	0.46
	Equidad social-cultural	4.04	0.48
	Seguridad social	4.18	0.33
	Innovación de proyectos sociales culturales	3.50	1.03
Sub-sistema educativo	Desarrollo integral escolar	3.17	0.54

En la tabla 9 se observa el análisis de los sistemas educativos, en el que la valoración familiar presenta una media aritmética de 3.76 con una dispersión de 0.52, en el desarrollo familiar un promedio de 3.94 con una dispersión de 0.52, en la integración familiar el valor de la media aritmética de 3.99 con una dispersión de 0.62, en la desarrollo socio-cultural el valor de la media 4.07 con una dispersión de 0.46, en la equidad socio-cultural el valor de la media 4.04 con una dispersión de 0.48, en la

seguridad socio-cultural el valor de la media 4.18 con una dispersión de 0.33, en la innovación de proyectos sociales culturales el valor de la media 3.50 con una dispersión de 1.03, en la desarrollo integral escolar el valor de la media 3.17 con una dispersión de 0.54.

Tabla 10.

Medias y desviación estándar de las medidas de la motivación en el trabajo(N=109)

Medida	M	DE
Autodesarrollo	20.46	2.16
Aceptación e Integración Social	13.35	1.05
Reconocimiento Social	19.46	1.98
Autoestima, Autoconcepto	19.59	2.05
Poder	13.11	1.00
Seguridad	14.00	0.97

En la tabla 10, se observa que en el autodesarrollo el valor de la media 20.46 con una dispersión de 2.16, en la aceptación e integración social el valor de la media 13.35 con una dispersión de 1.05, en la reconocimiento social el valor de la media 19.46 con una dispersión de 1.98, en la autoestima, autoconcepto el valor de la media 19.59 con una dispersión de 2.05, en el poder el valor de la media 13.11 con una dispersión de 1.00, en la seguridad el valor de la media 14.00 con una dispersión de 0.97.

Tabla 11.

Niveles del sistema educativo (N=109).

	N	%
Bajo	12	11.0
Medio	54	49.5
Alto	43	39.4

En la tabla 11, se observa que el 39.4% de los docentes presenta un nivel alto en la percepción de los sistemas educativos, el 49.5% presenta un nivel medio y el 11% presenta un nivel bajo en la percepción de los sistemas educativos.

Tabla 12.

Niveles de las motivaciones en el trabajo (N=109)

	N	%
Bajo	32	29.4
Medio	61	56.0
Alto	16	14.7

En la tabla 12, se observa que el 29.4% de los docentes presenta un nivel bajo en la percepción de las motivaciones en el trabajo, el 56% presenta un nivel medio y el 14.7% presenta un nivel alto en las motivaciones en el trabajo.

1.2. Presentación de figuras

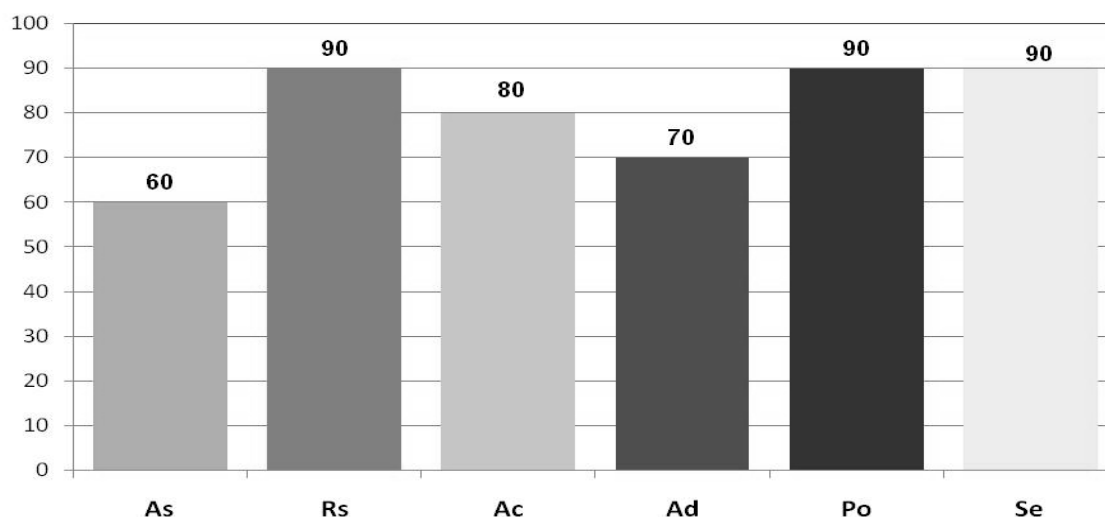


Figura 9. Nivel de activación

Nota: AS: Aceptación e Integración Social, RS: Reconocimiento Social, AC: Autoestima, Autoconcepto
AD: Autodesarrollo, PO: Poder, SE: Seguridad.

En la figura 9 se observa que el nivel de impulsión de una persona se expresa mejor en el reconocimiento social (Percentil PC=90), en el Poder (Percentil PC=90) y en la dimensión de seguridad (Percentil PC=90).

Indicando que el nivel de activación de las motivaciones en el trabajo está representado por la necesidad de seguridad, que recoge una serie de aspectos situacionales que pueden delimitar ese sentimiento de seguridad que el docente necesita para desarrollarse; la necesidad de poder, relacionado con la búsqueda de medios para alcanzar un estatus social y/o económico elevado y alude a la necesidad de reconocimiento social y prestigio.

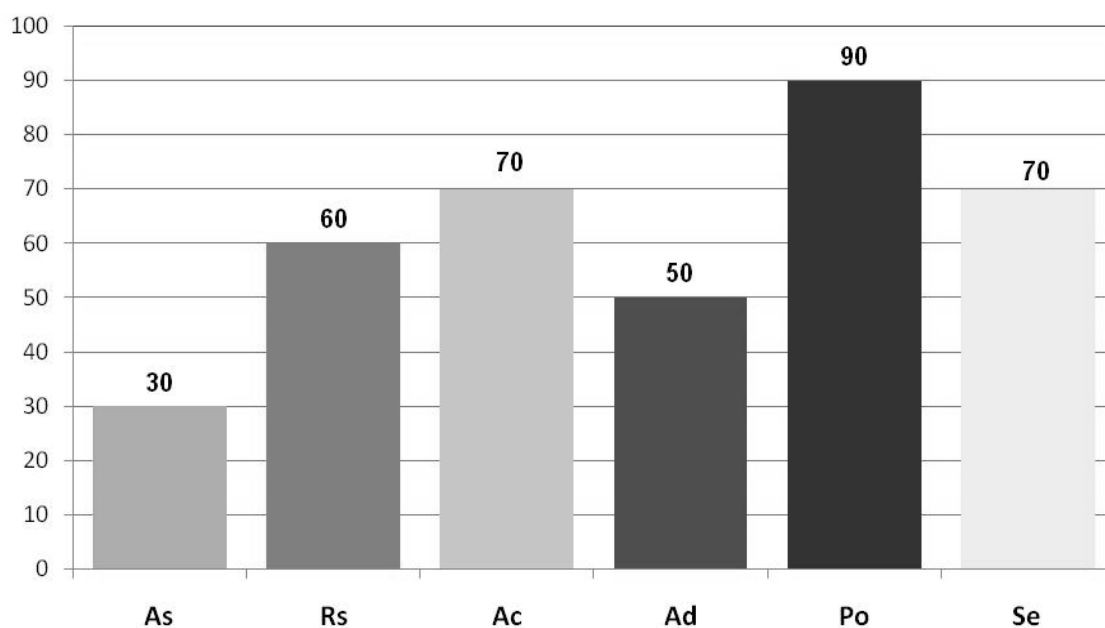


Figura 10. Nivel de expectativas

Nota: AS: Aceptación e Integración Social, RS: Reconocimiento Social, AC: Autoestima, Autoconcepto, AD: Autodesarrollo, PO: Poder, SE: Seguridad.

En la figura se observa que el nivel de disposición emocional o anticipación cognitiva se expresa mejor en la dimensión de poder (Percentil PC=90).

Indicando que el nivel de expectativas de las motivaciones en el trabajo está representado por la necesidad de poder, relacionado con la búsqueda de medios para alcanzar un estatus social y/o económico elevado.

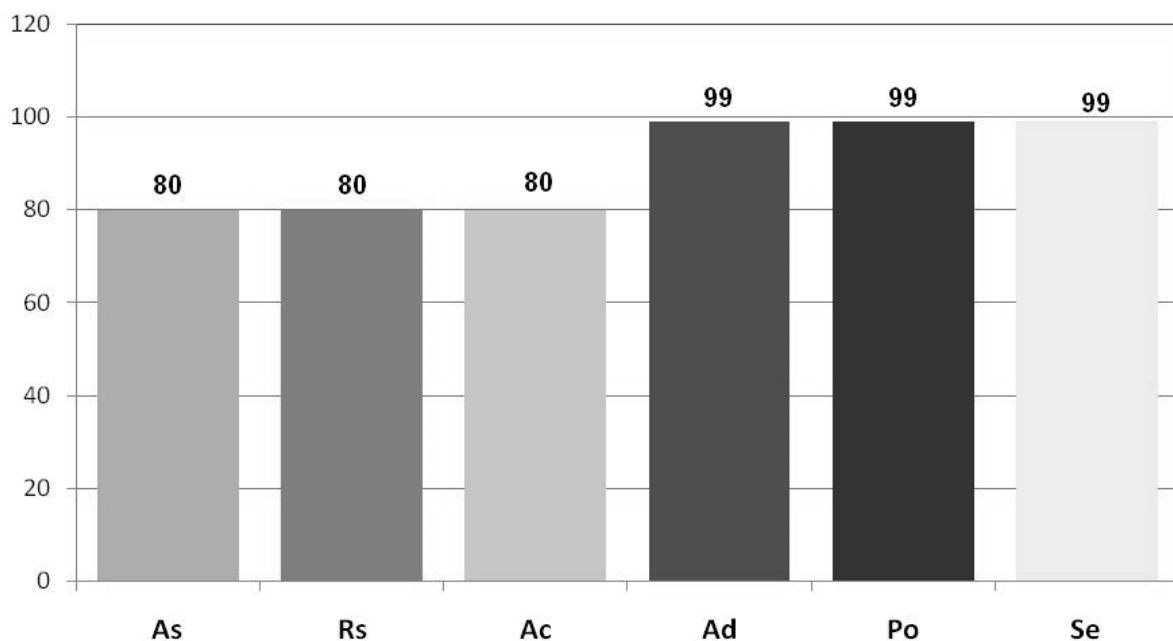


Figura 11. Nivel de ejecución

Nota: AS: Aceptación e Integración Social, RS: Reconocimiento Social, AC: Autoestima, Autoconcepto, AD: Autodesarrollo, PO: Poder, SE: Seguridad.

En la figura se observa que la cantidad y calidad de tareas se evidencia en el autodesarrollo (Percentil PC=99), poder (Percentil PC=99) y en el nivel de seguridad (Percentil PC=99).

Esto expresa que existe asociación entre la activación, el incentivo y la eficacia de la conducta.

Indicando que la ejecución de las motivaciones en el trabajo está representado por la necesidad de seguridad, que recoge una serie de aspectos situacionales que pueden delimitar ese sentimiento de seguridad que el docente necesita para desarrollarse; la necesidad de poder, relacionado con la búsqueda de medios para alcanzar un estatus social y/o económico elevado y la tendencia al logro y al autodesarrollo, estando relacionado con los motivos de logro, realización personal y desarrollo de la propia iniciativa del docente.

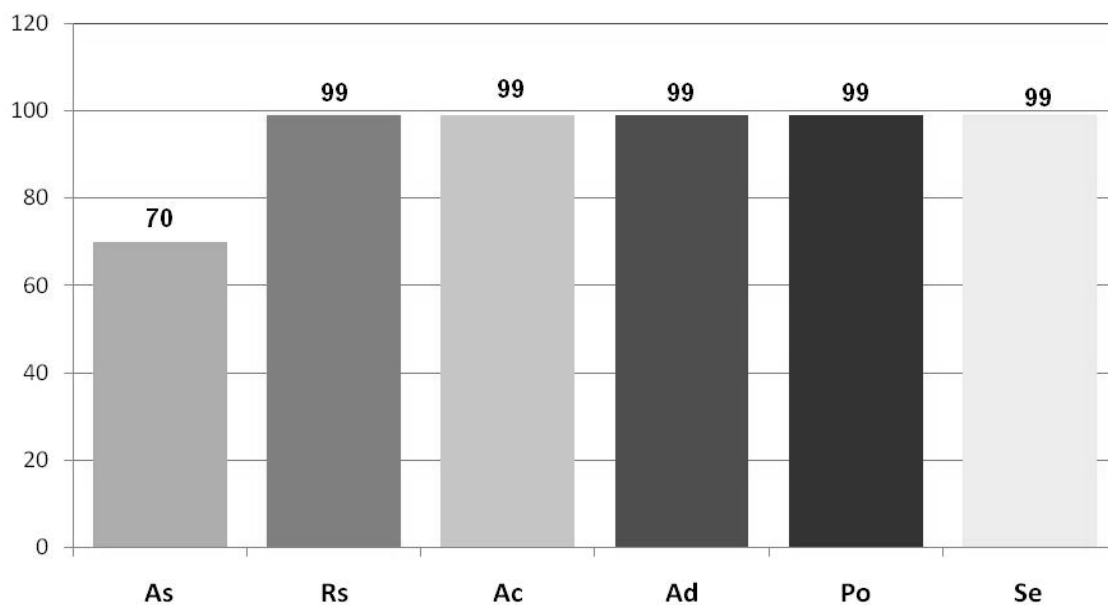


Figura 12. Nivel de los incentivos

Nota: AS: Aceptación e Integración Social, RS: Reconocimiento Social, AC: Autoestima, Autoconcepto, AD: Autodesarrollo, PO: Poder, SE: Seguridad.

En la figura se observa que la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta se evidencia en todas las dimensiones siendo la más baja en la aceptación e integración social (Percentil PC=70).

Asimismo, la importancia que la persona atribuye o concede a ciertos factores externos, como por ejemplo las condiciones ambientales del trabajo, el salario, la participación, etc., es muy alta.

Indicando que el nivel de incentivos de las motivaciones en el trabajo está representado por todas menos por la Aceptación e Integración Social que agrupa elementos relacionados con motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.

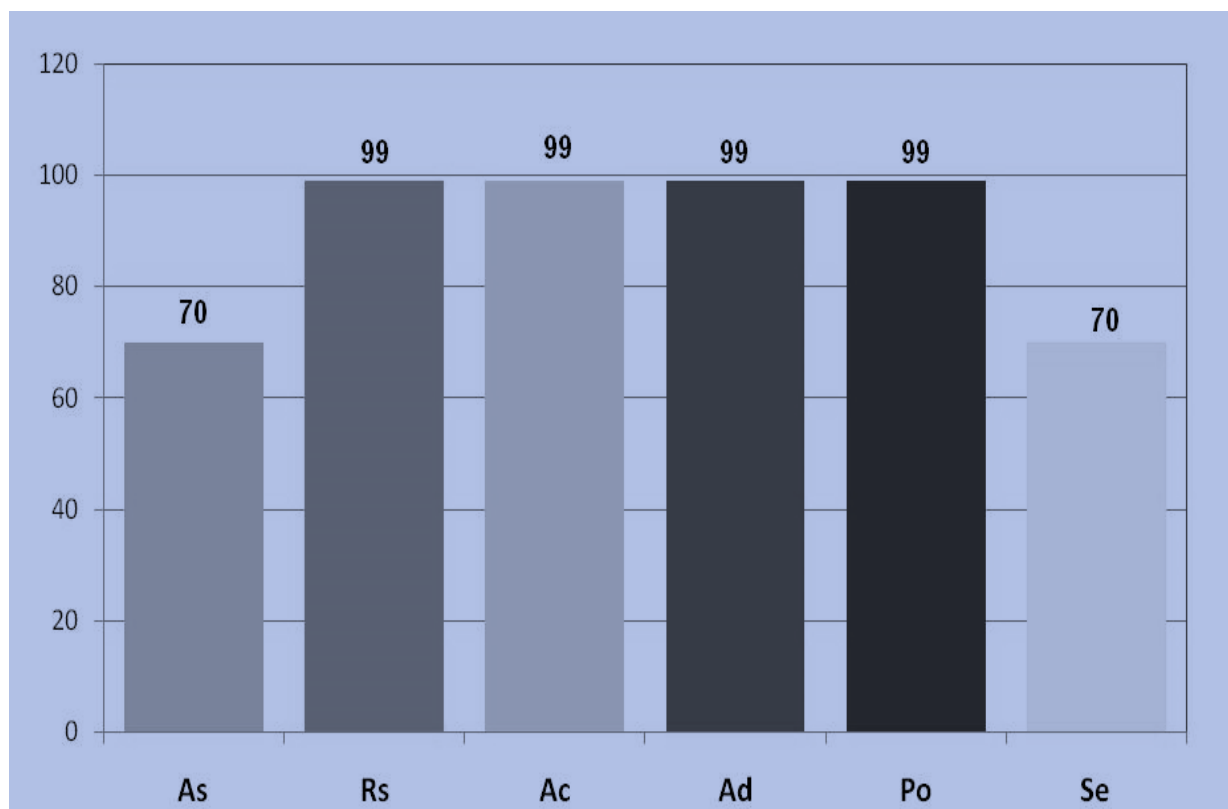


Figura 13. Nivel de satisfacción

Nota: AS: Aceptación e Integración Social, RS: Reconocimiento Social, AC: Autoestima, Autoconcepto, AD: Autodesarrollo, PO: Poder, SE: Seguridad.

En la figura se observa que la valoración atribuida se evidencia en todas las dimensiones siendo la más baja en la aceptación e integración social (Percentil PC=70).

Asimismo, la importancia que la persona otorga a los factores externos es muy alta.

Indicando que el nivel de incentivos de las motivaciones en el trabajo está representado por todas menos por la Aceptación e Integración Social que agrupa elementos relacionados con motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.

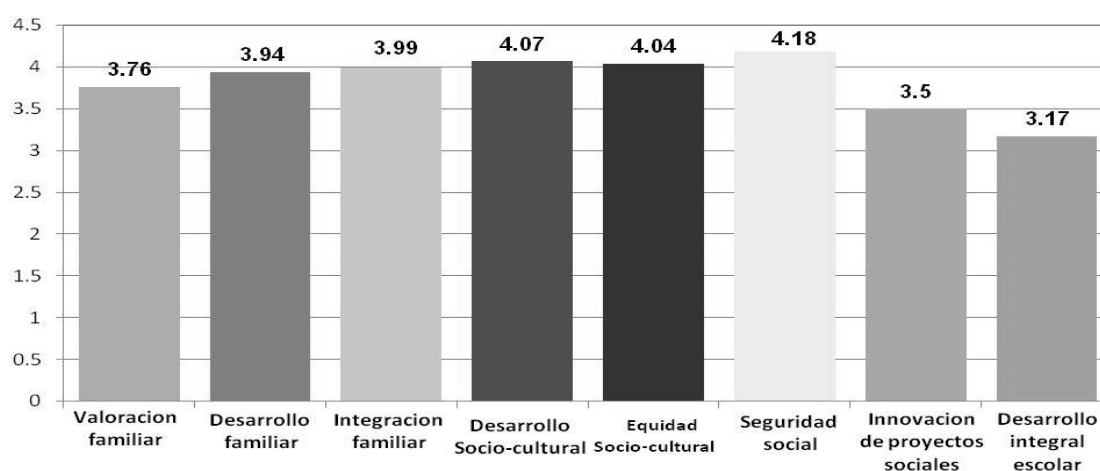


Figura 14. Comparación de Niveles de los Sistemas educativos

En la figura se aprecia que el nivel de Incentivos sobre cada uno de los factores es el que se presenta mayor percentil (Percentil $P_c=70$), seguido del nivel de satisfacción, mientras que el nivel de expectativas es el que obtiene menor percentil (Percentil $P_c=30$) en el factor de aceptación e integración social.

En el perfil general de las motivaciones en el trabajo en los trabajadores de las Instituciones Educativas manifiestan más necesidad de incentivos externos (poder y seguridad) e internos (autoestima y autodesarrollo), que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente.

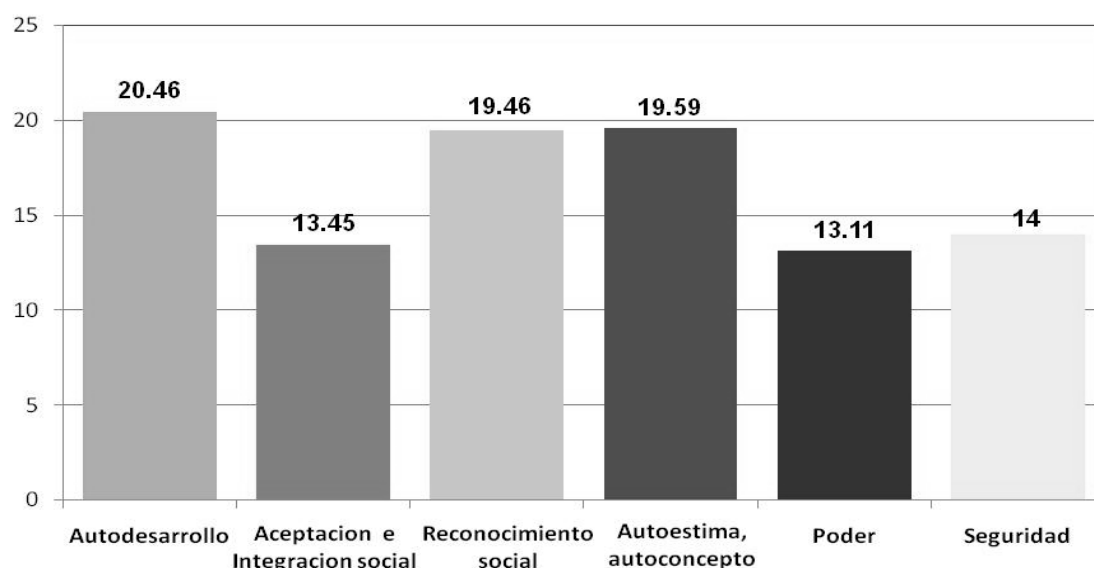


Figura 15. Sistemas educativos

En la figura se destaca que el autodesarrollo presenta mayor valor medio con 20.46 puntos y una dispersión de 2.16, seguido por el reconocimiento social con un valor medio de 19.46 puntos y una dispersión de 1.98, y la autoestima, autoconcepto con un valor medio de 19.59 puntos con una dispersión de 2.05.

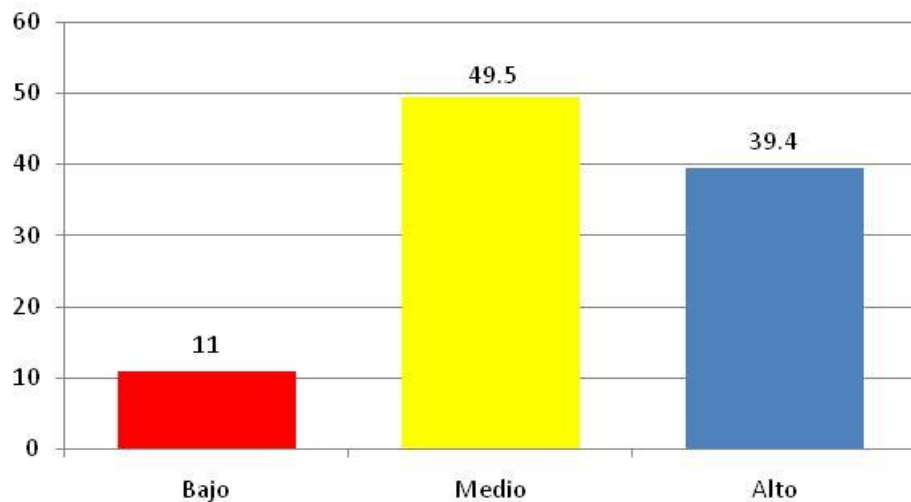


Figura 16. Nivel de sistemas educativos

Se observa que el 39.4% de los docentes tienen un nivel de conocimientos alto sobre los sistemas educativos, el 49.5% presenta un nivel medio y el 11% presenta un nivel bajo.

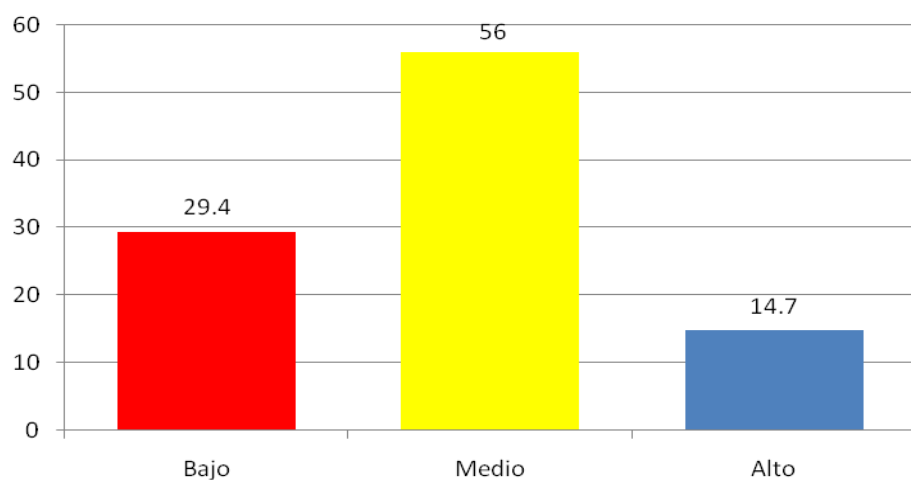


Figura 17. Nivel de motivaciones en el trabajo

Se observa que el 29.4% de los docentes percibe un nivel bajo sobre las motivaciones en el trabajo, el 56% percibe un nivel medio y el 14.7% percibe un nivel alto.

1.3. Tablas para estudio de correlación

Tabla 13.

Medidas de bondad de ajuste K-S (N=109)

	Z de Kolmogorov-	
	Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Autodesarrollo	0.648	0.795
Aceptación e Integración Social	0.826	0.503
Reconocimiento Social	1.313	0.064
Autoestima, Autoconcepto	1.197	0.114
Poder	1.076	0.197
Seguridad	.854	0.460
Sub-sistema Familiar	1.743	**0.005
Sub-sistema Socio cultural	2.512	**0.000
Sub-sistema Educativo	1.886	**0.002

**p < .01

Interpretación

Los resultados del análisis de bondad de ajuste a la curva normal en relación a las dimensiones de las motivaciones en el trabajo y los sistemas educativos fueron realizados a través de la prueba de Kolmogorov- Smirnov (ver anexo 1) e indicaron que en todos los valores se obtuvieron estadísticos K-S Z de 0.648, 0.826, 1.313, 1.197, 1.076, 0.854, 1.743, 2.512, 1.886 respectivamente y un nivel de significación $P < 0.01$ rechazándose la hipótesis nula de distribución normal de los datos en la mayoría de los casos.

Por tanto se utilizó la correlación de Spearman para determinar si existe o no correlación entre las motivaciones en el trabajo y los sistemas educativos.

Tabla 14.

Matriz de correlaciones de las motivaciones en el trabajo y los sistemas educativos

	Aceptación			Autoestima, Autoconcepto	Poder	Seguridad	Sub- sistema familiar	Sub-sistema sociocultural	Sub- sistema educativo
	Auto desarrollo	e Integración Social	Reconocimiento Social						
Autodesarrollo	--								
Aceptación e Integración Social	.640**	--							
Reconocimiento Social	.926**	.751**	--						
Autoestima, Autoconcepto	.919**	.686**	.937**	--					
Poder	.678**	.534**	.692**	.637**	--				
Seguridad	.748**	.593**	.740**	.679**	.765**	--			
Sub-sistema familiar	.206*	.297**	.278**	.260**	.119	.252**	--		
Sub-sistema sociocultural	.221*	.276**	.217*	.166	.218*	.223*	-.074	--	
Sub-sistema educativo	.216*	.230*	.246**	.154	.16	.285**	.006	.352**	--

*p < .05

**p < .01

Nota: N=109

Interpretación:

En el análisis de las correlaciones entre las dimensiones de las motivaciones en el trabajo y los sistemas educativos podemos observar por ejemplo que existe una correlación bajas estadísticamente significativas entre la autoestima-autoconcepto y el sub-sistema familiar ($r=0.26$), con un nivel de significación p de .01, entre el autodesarrollo y la sub-sistema sociocultural ($r=0.221$), entre el reconocimiento social y el sub-sistema socio-cultural ($r=0.217$), con un nivel de significación p de .05, para dicho nivel de significación se rechaza la hipótesis nula de una correlación igual a cero entre las variables.

Entre la aceptación e integración social y el sub-sistema educativo ($r=0.23$) y entre la dimensión de seguridad y el sub-sistema educativo ($r=0.285$), se halló una correlación baja, con un nivel de significación p de .01 y .05, para dicho nivel de significación se rechaza la hipótesis nula de una correlación igual a cero entre las variables.

De otro lado no se encontró correlación significativa entre el poder y el sub-sistema familiar, entre la autoestima-autoconcepto y el sub-sistema socio-cultural, entre la autoestima-autoconcepto y el sub-sistema educativo y entre el poder y el sub-sistema educativo. Asimismo también se encontró correlación significativa entre el sub-sistema familiar y el autodesarrollo, la aceptación e integración social, el reconocimiento social y la seguridad, entre el sub-sistema socio-cultural y la aceptación e integración social, el poder y la seguridad, entre el sub-sistema educativo y el autodesarrollo, el reconocimiento social, con un nivel de significación p de .05 y .01 respectivamente, para dicho nivel de significación se rechaza la hipótesis nula de una correlación igual a cero entre las variables.

Por otro lado, se hallaron correlaciones significativas entre el autodesarrollo y las dimensiones de las motivaciones en el trabajo. Asimismo, se observan que entre las dimensiones de las motivaciones en el trabajo se hallaron correlaciones significativas.

El sub-sistema familiar no se correlaciona con el sub-sistema socio-cultural, ni con el sub-sistema educativo. Finalmente, el Sub-sistema socio-cultural se correlaciona con el sub-sistema educativo de forma significativa ($r=0.352$).

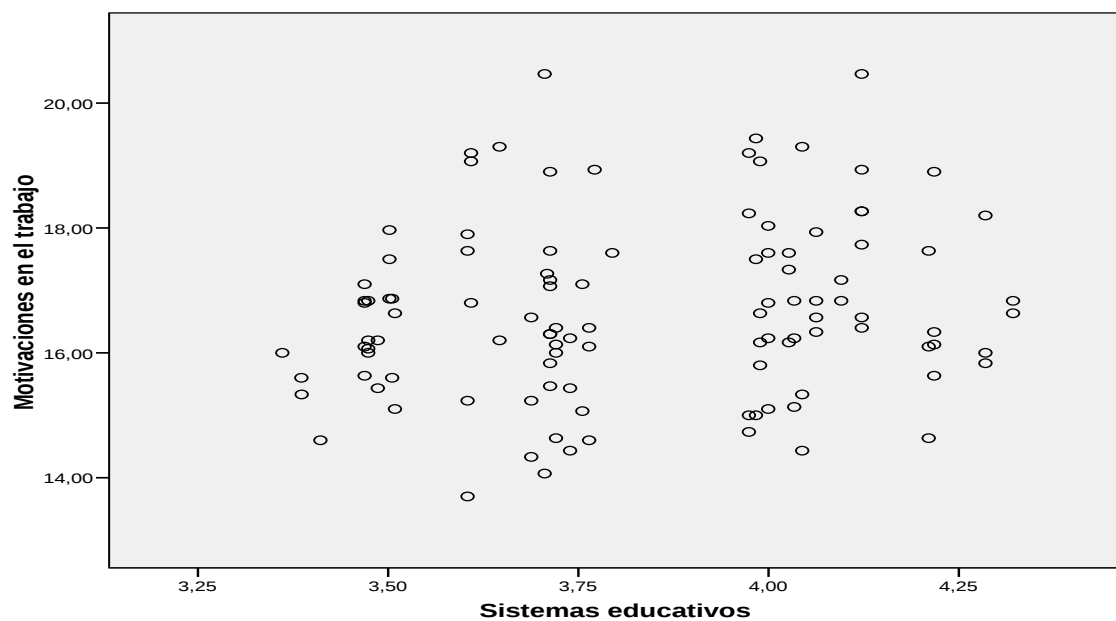


Figura 18. Diagrama de dispersión.

Se observa en el diagrama de dispersión una leve tendencia positiva en los datos.

Resultados contratación de hipótesis

A. Hipótesis específica 1

a. Planteamos la hipótesis de trabajo:

H₀: No existe relación entre los sistemas educativos y la Autoestima, Autoconcepto en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

H₁: Existe relación entre los sistemas educativos y la Autoestima, Autoconcepto en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

b. Nivel de significancia $\alpha=0.05$

c. Aplicación de la prueba estadística

Tabla 15

Correlación entre los sistemas educativos y la autoestima, autoconcepto

	Rho de Spearman	Sistemas educativos
Autoestima, Autoconcepto	Coeficiente de correlación	0,118
	Sig. (bilateral)	0,221
	N	109

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * p-valor <0.05, ** p-valor <0.01 "Significativo".

d. Como (Sig.) es 0,221 y, en consecuencia, mayor al valor p: ($p > 0.05$), no existe evidencia estadística significativa para rechazar H_0 .

Por tanto, no existe correlación estadísticamente significativa entre los sistemas educativos y la autoestima, autoconcepto en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao, al 95% de confianza.

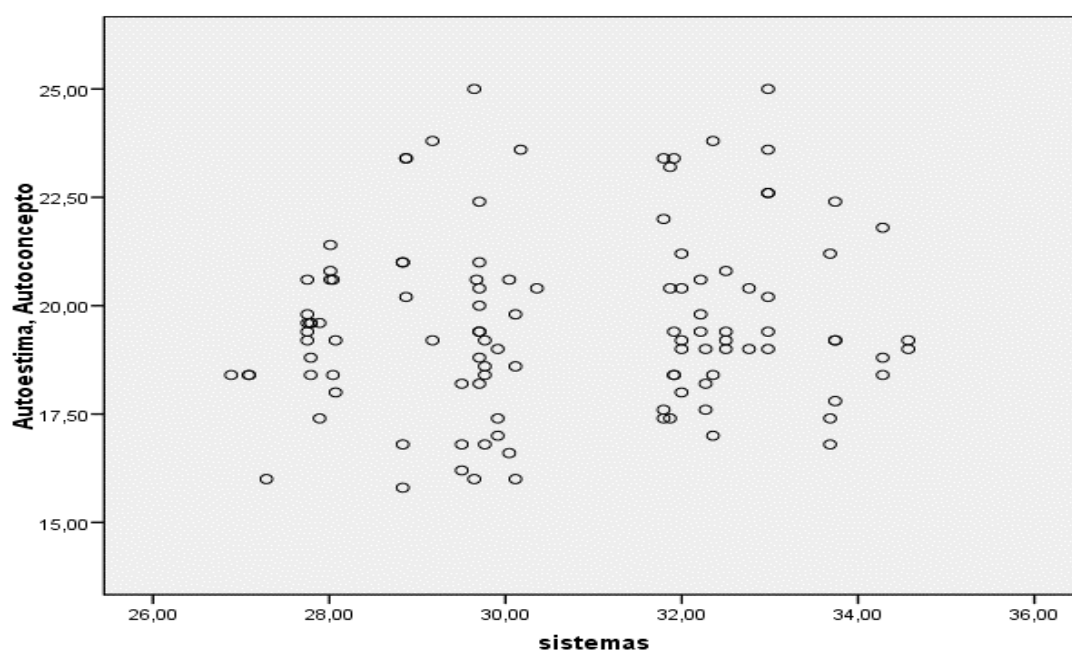


Figura 19. Dispersión entre los sistemas educativos y la autoestima, autoconcepto.

En la figura anterior se observa que no existe tendencia lineal positiva entre los sistemas educativos y la autoestima, autoconcepto en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

B. Hipótesis específica 2

a. Planteamos la hipótesis de trabajo:

H₀: No existe relación entre los sistemas educativos y el Poder en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

H₁: Existe relación entre los sistemas educativos y el Poder en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

b. Nivel de significancia $\alpha=0.05$

c. Aplicación de la prueba estadística

Tabla 16.

Correlación entre los sistemas educativos y el poder

Rho de Spearman		sistemas educativos
Poder	Coeficiente de correlación	0,205*
	Sig. (bilateral)	0,032
	N	109

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * p-valor <0.05, ** p-valor <0.01 "Significativo".

d. Ya que (Sig.) es 0,032 y, por tanto, menor al valor p: ($p < 0.05$), existe evidencia estadística significativa para rechazar H₀.

Existe una correlación estadísticamente significativa de 0.205 "correlación baja", entre los sistemas educativos y el poder en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao, al 95% de confianza.

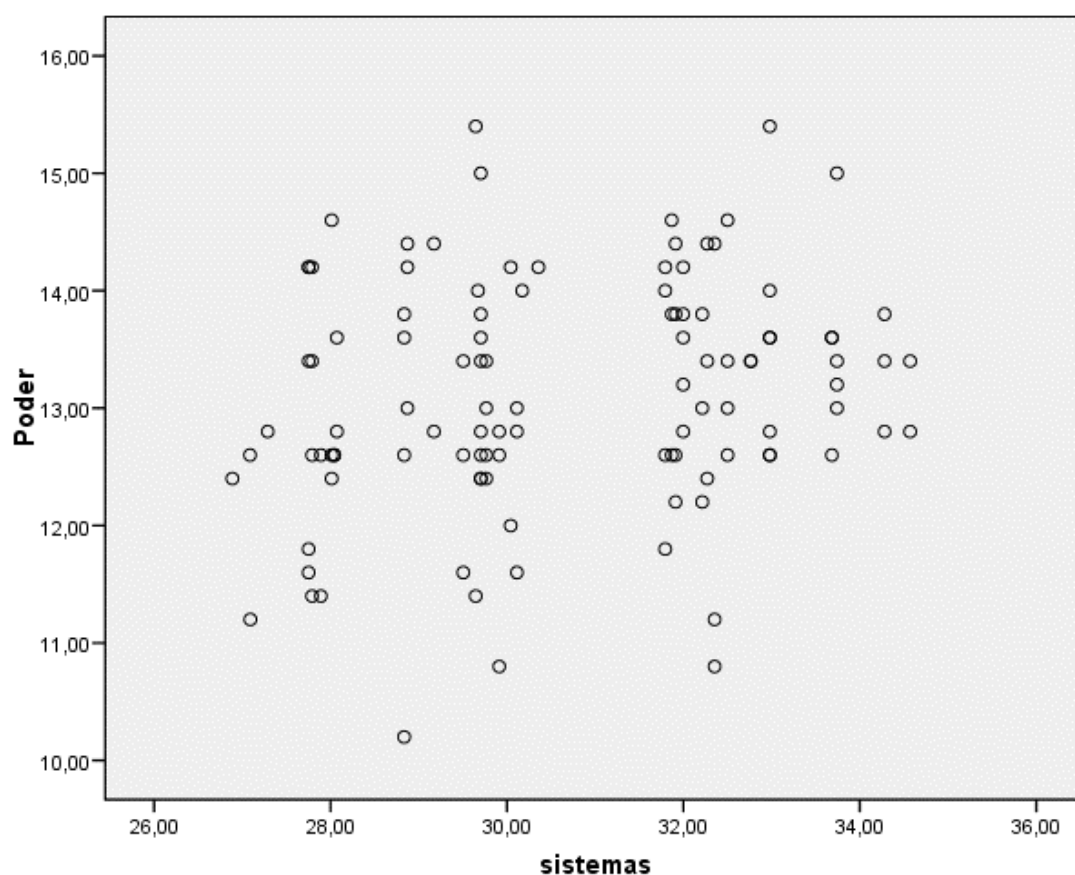


Figura 20. Dispersión entre los sistemas educativos y el poder.

En la figura anterior se observa que existe una ligera tendencia lineal entre los sistemas educativos y el Poder en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao.

C. Hipótesis específica 3

a. Planteamos la hipótesis de trabajo:

H₀: No existe relación entre los sistemas educativos y la Aceptación e Integración social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

H₁: Existe relación entre los sistemas educativos y la Aceptación e Integración social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

b. Nivel de significancia $\alpha=0.05$

c. Aplicación de la prueba estadística

Tabla 17.

Correlación entre los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar

	Rho de Spearman	sistemas educativos
Aceptación e Integración Social	Coeficiente de correlación	0,300*
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	109

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * p-valor <0.05, ** p-valor <0.01 "Significativo".

d. Se obtuvo una (Sig.) de 0,002, menor al valor p: ($p < 0.05$), por lo que existe evidencia estadística significativa para rechazar H_0 .

Existe una correlación significativa de 0.30 "correlación positiva baja", entre los sistemas educativos y la aceptación e integración social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao, al 95% de confianza.

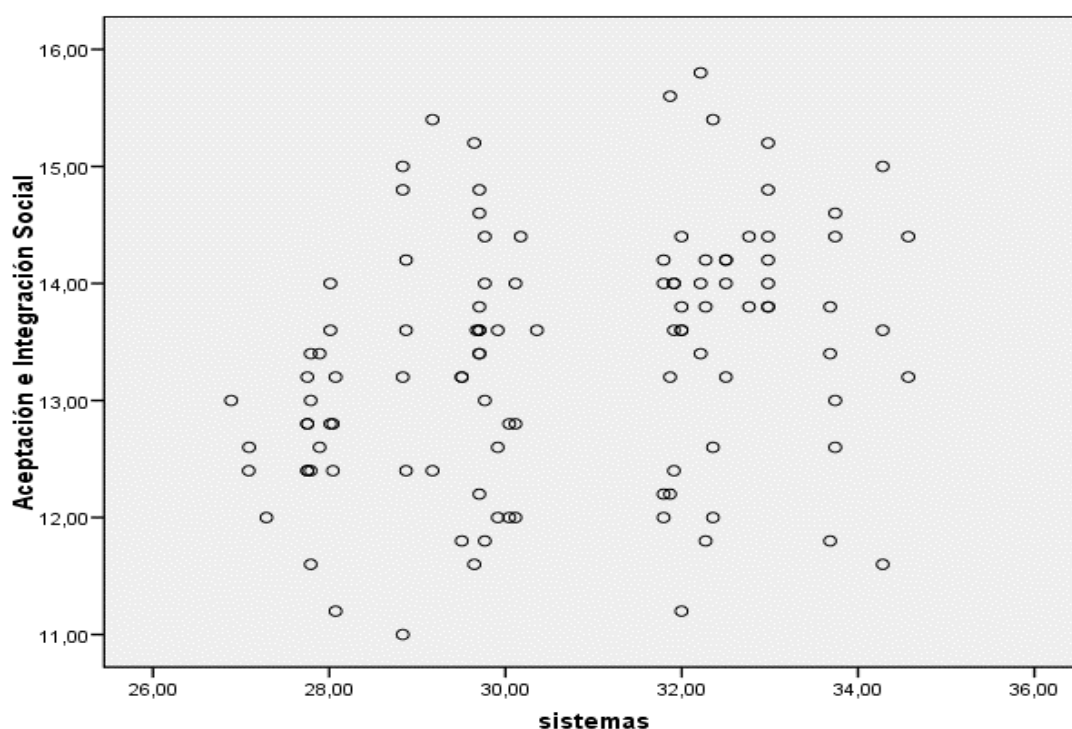


Figura 21. Dispersión de los sistemas educativos y la aceptación e integración social.

En la figura anterior se observa una ligera tendencia lineal positiva entre los sistemas educativos y la Aceptación e Integración Escolar en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao.

D. Hipótesis específica 4

a. Planteamos la hipótesis de trabajo:

H₀: No existe relación entre los sistemas educativos y la Seguridad en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

H₁: Existe relación entre los sistemas educativos y la Seguridad en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

b. Nivel de significancia $\alpha=0.05$

c. Aplicación de la prueba estadística

Tabla 18

Correlación entre los sistemas educativos y la seguridad

	Rho de Spearman	sistemas educativos
Seguridad	Coeficiente de correlación	0,232**
	Sig. (bilateral)	0,015
	N	109

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * p-valor <0.05, ** p-valor <0.01 "Significativo".

d. Se obtuvo un valor (Sig.) igual a 0,015, menor al valor p: ($p < 0.05$), por lo que se rechaza H₀.

Existe una correlación estadísticamente significativa de 0.232 "correlación positiva baja", entre los sistemas educativos y la Seguridad en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao, al 95% de confianza.

E. Hipótesis específica 5

a. Planteamos la hipótesis de trabajo:

H₀: No existe relación entre los sistemas educativos y el Auto desarrollo en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

H₁: Existe relación entre los sistemas educativos y el Auto desarrollo en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

b. Nivel de significancia $\alpha=0.05$

c. Aplicación de la prueba estadística

Tabla 19.

Correlación entre los sistemas educativos y el auto desarrollo.

	Rho de Spearman	sistemas educativos
Autodesarrollo	Coeficiente de correlación	0,086
	Sig. (bilateral)	0,376
	N	109

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * p-valor <0.05, ** p-valor <0.01 "Significativo".

d. Como el valor de significancia (Sig.) es 0,376, mayor a p: ($p>0.05$), no existe evidencia estadística significativa para rechazar H₀.

No existe correlación estadísticamente significativa, entre los sistemas educativos y el auto desarrollo en las instituciones Educativas de Bellavista-Callao, al 95% de confianza.

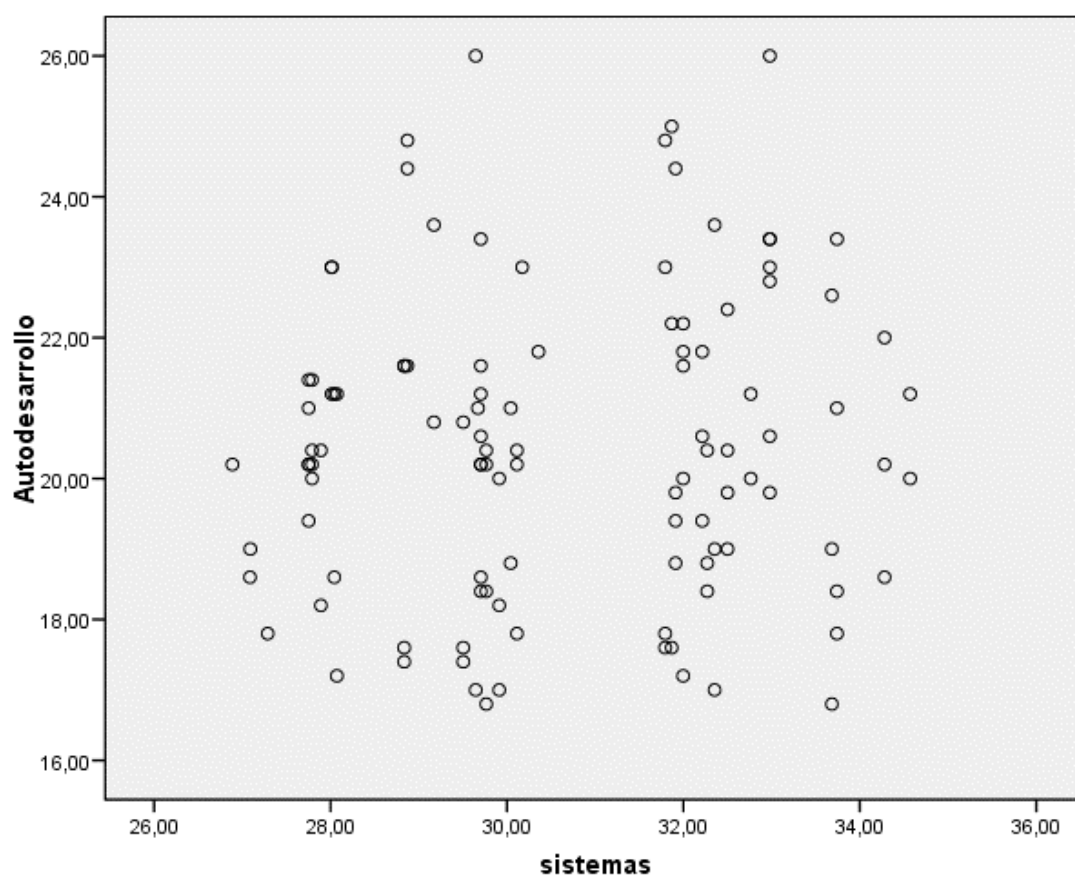


Figura 23. Dispersión de los sistemas educativos y el auto desarrollo.

En la figura anterior se aprecia que no existe asociación entre los sistemas educativos y el auto desarrollo en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao.

F. Hipótesis específica 6

a. Planteamos la hipótesis de trabajo:

H₀: No existe relación entre los sistemas educativos y el Reconocimiento Social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

H₁: Existe relación entre los sistemas educativos y el Reconocimiento Social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009.

b. Nivel de significancia $\alpha=0.05$

c. Aplicación de la prueba estadística

Tabla 20.

Correlación entre los sistemas educativos y el Reconocimiento Social

	Rho de Spearman	sistemas educativos
	Coeficiente de correlación	0,139
Reconocimiento Social	Sig. (bilateral)	0,148
	N	109

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * p-valor <0.05, ** p-valor <0.01 "Significativo".

d. El valor de significancia obtenido (Sig.) es 0,148, mayor a p: ($p > 0.05$), lo que quiere decir que existe evidencia estadística significativa para rechazar H_0 .

No existe una correlación entre los sistemas educativos y el Reconocimiento Social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao, al 95% de confianza.

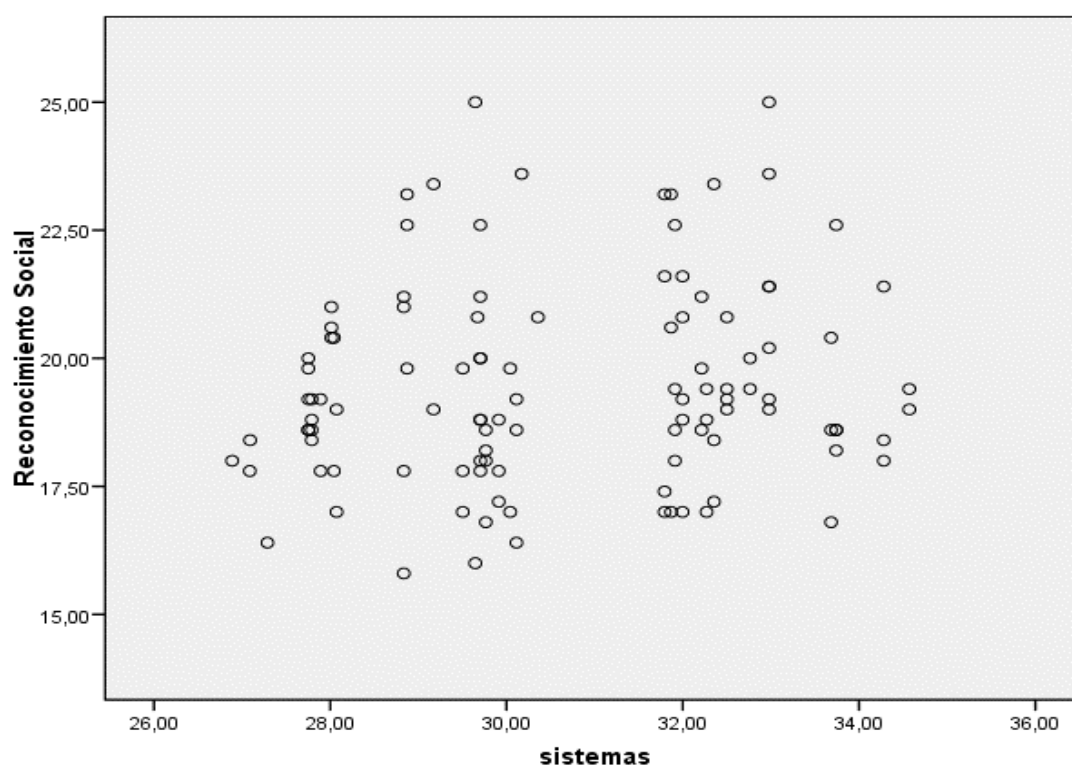


Figura 24. Dispersión de los sistemas educativos y el Reconocimiento Social

Como muestra la figura no existe asociación entre los sistemas educativos y el Reconocimiento Social en las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao.

4.1.3 Prueba de normalidad

Para cumplir con el supuesto de normalidad de los datos de los sistemas educativos en las instituciones educativas Bellavista-Callao, periodo 2009.

Hipótesis:

H_0 : Los datos siguen una distribución normal.

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 21.

Prueba de normalidad- Kolmogorov smirnov

	Media	Desviación típica	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. Asintót. (bilateral)
Sistemas educativos	30.6491	2.11257	1.719	0,005
Sub-sistema familiar	18,17	1,993	1,743	0,005
Sub-sistema sociocultural	24,12	2,098	2,512	0,000
Sub-sistema educativo	107,76	18,495	1,886	0,002

Nota: * $p < 0.05$

Se observa que los datos correspondientes a las dimensiones de los sistemas educativos: sub sistema familiar, sociocultural y educativo no cumplen el supuesto de normalidad ($p < 0.05$), debido a esto es preferible utilizar la correlación de spearman para el análisis de la correlación.

Prueba de normalidad

Para cumplir con el supuesto de normalidad de los datos del Motivaciones en el trabajo en las instituciones educativas Bellavista-Callao, periodo 2009.

Hipótesis:

H_0 : Los datos siguen una distribución normal.

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 22.

Prueba de normalidad- Kolmogorov smirnov

	Media	Desviación típica	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Autodesarrollo	20,461	2,1641	0,648	0,795
Aceptación e Integración Social	13,352	1,0548	0,826	0,503
Reconocimiento Social	19,455	1,9752	1,313	0,064
Autoestima, Autoconcepto	19,589	2,0541	1,197	0,114
Poder	13,11	1,003	1,076	0,197
Seguridad	13,996	0,9657	0,854	0,460

Nota: $*p < 0.05$

Se observa que los datos correspondientes a las motivaciones en el trabajo cumplen el supuesto de normalidad ($*p > 0.05$), en cada una de sus dimensiones.

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Discusión

En base a los resultados de la investigación se pueden realizar las siguientes precisiones:

En el trabajo de Gómez (2007), se observa que los sistemas educativos mantienen su atención constante por expectativas e impulsos e incentivos que manifiesta en la metodología inductiva aplicada. Existe una constante motivación y que estos se pueden aprovechar con la reutilización de los mismos. Manteniendo la expectativa y motivación constante; como también, al aplicar la reutilización basada en las motivaciones del aprendizaje con esta metodología, se vuelven a crear más y se reducen los costos y con esta expectativa y forma de trabajo en el aprendizaje realizado por Gómez, existe más necesidad en los incentivos externos (poder y seguridad). Asimismo, existe una amplia similitud o guardan una estrecha relación con los resultados obtenidos en el perfil general de las motivaciones en el trabajo realizado en los trabajadores de las Instituciones Educativas que implica una mayor necesidad de incentivos externos e internos.

Respecto a las motivaciones en el trabajo, en el nivel de activación, se observa que el nivel de impulsión o reacción de una actividad o proceso de un sistema a otro hacia la ejecución, la prontitud de una persona para responder en un determinado momento a determinada situación se expresa mejor en el reconocimiento social (Percentil "PC=90"), en el Poder (Percentil "PC=90") y en la dimensión de seguridad (Percentil "PC=90"); sin embargo Carrillo (2002) encontró también que los resultados más altos estuvieron en el reconocimiento social guardando una estrecha relación en la investigación realizada y teniendo una aproximación baja el poder en los docentes.

Estos resultados son coherentes con lo reportado por Carrillo (2002), donde llega a las siguientes conclusiones que en el perfil general de las motivaciones psicosociales en los docentes manifiestan más necesidad de incentivos externos (reconocimiento social) e internos (autoestima y autodesarrollo), que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente y asimismo la variable sexo de los docentes como condición biológica con sus respectivas características psicosociales influye a favor de los factores de autoestima y poder; lo cual concuerda con los resultados de la

presente investigación, que se pueden apreciar en los gráficos del nivel de incentivos sobre cada factor, seguido por el nivel de satisfacción. Sin embargo, Toro (2010) en su tesis de los sistemas educativos señala que normal la existencia de dos sistemas educativos de diferente calidad: estatal y privada y define que Valorar la Inteligencia como un bien privado. Cosa distinta que se aprecia en los resultados obtenidos ya que la investigación fue realizada en colegios públicos y sus incentivos dan como resultado el reconocimiento social y el autodesarrollo y no se trataría meramente de un hecho aislado y privado presentado por Toro. Lo que si estaría de acuerdo a nuestros resultados sería el citado que el educador es el profesional del aprendizaje y que esta se daría por incentivos externos dados por el mismo sistema educativo y que estos si guardarían estrecha relación a nuestros resultados obtenidos en el reconocimiento social (Percentil "PC=90"), en el Poder (Percentil "PC=90") y en la dimensión de seguridad (Percentil "PC=90") en la presente tesis magistral.

Se observa que, existe una relación entre activación, el incentivo y la eficacia de la conducta. Con estrecha coherencia con Calvo (2009), que los sistemas educativos llevan a orientar en valores, educar y culturizar como principales ejes. Donde en su investigación sitúa al ser humano como el actor central del conocimiento.

Se observa que, en cuanto a la motivación del trabajo en el nivel de Incentivos, que la valoración atribuida a hechos que pueden motivar la conducta se evidencia en todas las dimensiones siendo la más baja en la aceptación e integración social (Percentil "PC=70"). Por lo tanto, discutimos con Carrillo, ya que sus resultados más altos fueron los de reconocimiento social, aceptación social y autodesarrollo. Siendo este un enfoque inductivo; cabe la posibilidad que los encuestados hayan opinado lo contrario por los incentivos del Cerro de Pasco dentro de las condiciones determinantes de ambiente.

Con la tesis de Zevallos (2007), quien aplicó un diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional y en sus resultados destaca que el 73% de docentes no se sienten motivados ni tienen visión sobre propuestas como líder. Asimismo, un 84% de sus docentes manifiestan un descontento por la falta oportuna de la solución de sus problemas institucionales. Entonces, guardando gran relación en nuestra investigación sobre los resultados obtenidos se observa que, en cuanto a la motivación del trabajo en el nivel de Satisfacción, que los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado, se aprecia

mejor en las dimensiones de reconocimiento social (Percentil "PC=99"), Autoestima-autoconcepto (Percentil "PC=99"), Autodesarrollo (Percentil "PC=99") y Poder (Percentil "PC=99").

También Zevallos, manifiesta en su investigación que un porcentaje bajo desconoce o le es indiferente los agentes educativos, donde no sistematizan información ni experiencias: dañando el sistema educativo nacional. Asimismo, en nuestra investigación existe un 11% que presenta un nivel bajo en el conocimiento de los sistemas educativos. No coincidiendo con Zevallos en el nivel medio que los docentes de las instituciones manifestaron y que se halló que el 39.4% de los docentes tienen un nivel de conocimientos medio sobre los sistemas educativos y en la investigación de Zevallos fue el 84% de sus docentes que manifestó que los sistemas podrían participar en la construcción y mejora de la calidad de la enseñanza. Pero, que tienen concepto que en nuestro país no. Sin embargo, nuestros docentes manifestaron que, si tienen conocimientos de los sistemas educativos, el 49.5% presenta un nivel alto.

En la tesis de Gonzales (2002), donde se desarrolló una teoría integradora de la motivación y en esta indican la importancia de las necesidades y estímulos intrínsecos al trabajo como son los morales y políticos morales en nuestras condiciones socio-históricas concretas. Guardando gran relación significativa en los docentes de las instituciones, donde se encontró que el 29.4% de los docentes percibe un nivel bajo sobre las motivaciones en el trabajo, el 56% percibe un nivel medio y el 14.7% percibe un nivel alto.

En el estudio de García y Barbero (1998) se encontró que estaban más motivados por factores extrínsecos como son la adaptación del medio y los incentivos económicos que por el autodesarrollo en sí y su formación profesional. Teniendo una alta correlación con la investigación de los docentes en las instituciones, donde el porcentaje mayor se da a motivaciones constante de incentivos económicos y un descontento al 56% estadísticamente significativo.

De otro lado no se encontró correlación significativa entre el poder y el sub-sistema familiar, entre la autoestima-autoconcepto y el sub-sistema socio-cultural, entre la autoestima-autoconcepto y el sub-sistema educativo y entre el poder y el sub-sistema educativo. Asimismo también se encontró correlación significativa entre el sub-sistema

familiar y el autodesarrollo; tal como lo sostiene Toro (2010); en los sistemas educativos como formación de los paradigmas políticos y la aceptación e integración social, el reconocimiento social y la seguridad, basado como Lozano (2009), en los sistemas educativos comparados de España, México e Hispanoamericanas y entre el sub-sistema socio-cultural y la aceptación e integración social, el poder y la seguridad, entre el sub-sistema educativo y el autodesarrollo, el reconocimiento social, con un nivel de significación p de .05 y .01 respectivamente, para dicho nivel de significación se rechaza la hipótesis nula de una correlación igual a cero entre las variables.

Finalmente, se puede asumir que a nivel general existe una correlación significativa entre las motivaciones en el trabajo y los sistemas educativos.

Conclusiones

De los resultados de la investigación presentados en las tablas y cuadros podemos establecer las siguientes conclusiones:

1. El nivel de relación que existe entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo es directa y significativa en tanto que estas se relacionan no solo en la parte estadística ya antes indicada, si no que los mismos sistemas educativos en sus sub dimensiones: el sub-sistema familiar, socio- cultural y socio- educativo mantienen una estrecha relación en las expectativas, incentivos, activación y satisfacción. Asimismo, los factores intrínsecos de todo docente impulsan sus decisiones y en la realización de su conducta humana en si misma lo que nos mueve como motivaciones personales de cada uno en especial a los docentes y se relaciona con sus indicadores motivacionales como la autoestima y autoconcepto. Sin embargo, en la aceptación e integración escolar, la seguridad, el autodesarrollo y el reconocimiento social que existe en los docentes como indicadores motivacionales viéndose relacionadas con los factores motivacionales extrínsecos o impulso motivador externo en el trabajo; donde se observa que el docente manifiesta más necesidad de incentivos externos que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente. Por lo tanto, estos tienen una estrecha relación con los sistemas educativos en sus sub-dimensiones mencionadas.
2. Entre los sistemas educativos y la autoestima y autoconcepto existe una relación alta. Sin embargo, hay diferencias de motivación y estímulos en cada uno de los

docentes y en el ambiente a desarrollarse. Además, demuestran una desigualdad en cada institución educativa, tanto local, regional y nacional. Tanto en el fondo como en la forma; es decir se ha aplicado nuevas normas donde existen marcos legales que diferencian a unos maestros de otros en los aspectos económicos e influyen en su autoestima personal.

3. Entre los sistemas educativos y el poder existe una relación baja ya que se observa que al administrador o director de toda escuela ejerce una actitud o autoridad que influye en las conductas de los profesores o desea manipular conductas, siendo todo esto parte de un descontento en el sistema educativo nacional.
4. Entre los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar existe una relación baja ya que el docente en su rol de liderazgo tiene una actitud receptiva hacia un juicio de las relaciones humanas. Sin embargo, se descuida en la integración escolar el educar las familias en valores.
5. Entre los sistemas educativos y la seguridad existe una relación regular puesto que no se observa dentro del Estado una inversión homogénea en la educación de todas las regiones en especial las más alejadas de la ciudad; es decir, sin considerar que somos un país multicultural y pluricultural. Además, no se logra garantizar un Estado en el que se garantice la satisfacción de necesidades. Siendo importante recordar que, es objetivo del gobierno, generar una educación de calidad, heterogénea en los mismos colegios estatales de zona rural y urbana. Sin tomar en cuenta las diferencias de una educación pública y particular.
6. Entre los sistemas educativos y el autodesarrollo en los docentes existe una relación alta, directa y significativa en el nivel de aceptación de esta sub dimensión para que favorezca en el estudiante; tal relación implica que la disponibilidad del canon aduanero debería utilizarse para invertir en el desarrollo profesional de los docentes.
7. Entre los sistemas educativos y el reconocimiento social existe una relación alta como expectativa de meta por alcanzar como condición de impulso. Los docentes consideran que el reconocimiento social es importante, ya que la labor que desempeñan es sumamente exigente y muchas veces no valorada por las autoridades y los mismos estudiantes. No obstante, su aspecto académico, su nivel de preparación y de participación en los distintos concursos organizados por MINEDU.

Sugerencias

1. El Estado deberá replantear la diferencia que existe entre sistema educativo y políticas educativas y considerar la familia como inclusión transversal y multisectorial de todos los órganos no gubernamentales e instituciones directas para que participen en la valoración familiar, desarrollo familiar e integración familiar como ejes fundamentales de la enseñanza o caso contrario nuestro sistema educativo no podrá avanzar. Como también, el perfil general de las motivaciones psicosociales en los docentes recaerá directamente en los incentivos que podría plantearse proyectos de calidad y mejora para el desarrollo en las instituciones educativas para la calidad; donde se involucre a los integrantes de la comunidad educativa.
2. El estado en los sistemas educativos y el nivel de satisfacción en la autoestima y autoconcepto, deberá considerar la necesidad de compensar las desigualdades económicas existentes que afectan la calidad de vida de los docentes. Asimismo, estos incentivos económicos o distribución de recursos compensatorios entre estudiantes, docentes y la escuela que demuestren plan de mejora en su servicio y calidad educativa con innovaciones en proyectos. El estado deberá propiciar e incentivar las actividades culturales gratuitas y contribuir en el desarrollo y apoyo de las actividades educativas formativas en el desarrollo integral del alumno y el incentivo de nuevos proyectos innovadores de parte del docente y de los agentes con participación activa en los mismos. Como también, el apoyo en todo proyecto que favorezca al estudiante; razón de existencia de todo DOCENTE. Sea proyectos innovadores, tecnológicos, de gestión u otros con la participación del triángulo padres de familia, alumno y escuela.
3. El Estado en los sistemas educativos y el nivel del poder deberá considerar que para apoyar un nuevo sistema educativo nacional se debe tener en cuenta cualidades de un ministro de la misma cartera, quien debe poseer el conocimiento teórico y práctico para dar soluciones a los diversos problemas educativos encontrados. Además de la necesidad de que posea una gran capacidad conciliatoria, mediadora y de negociación en la misma.
4. El Estado en los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar como nivel de los incentivos deberá activar la escuela de padres no como un cumplimiento a las normas si no como una interiorización del valor de la FAMILIA en el proceso de cambio y de plan de mejora en la enseñanza y el sistema nacional. Asimismo, en el nivel de aceptación e integración social no se puede lograr óptimos resultados si

no tenemos el apoyo de todos los organismos y se debe de empezar con actividades para educar a los medios de comunicación de prensa escrita, radial y en especial televisiva; donde esta última debe de incluir programas educativos como necesidad de educar a nuestras futuras generaciones y educar a las familias en valores. Asimismo, en la dimensión de los sistemas educativos y el nivel de aceptación e integración escolar se deberá aprovechar el valioso recurso humano que tenemos en el sistema educativo nacional. Debiendo existir gabinetes con proyectos sociales a corto, mediano y largo plazo en las escuelas públicas. Además, de la participación obligatoria de psicólogos en las escuelas públicas en todos sus niveles inicial-primaria y secundaria.

5. El Estado en los sistemas educativos y la seguridad deberá considerar el desarrollo socio-cultural, la equidad social-cultural, seguridad social e innovación de proyectos y programas sociales culturales para que se promueva el desarrollo cultural en todo tipo de educación en especial en las escuelas públicas; considerando las distintas regiones de zonas urbanas y rurales. En la dimensión de los sistemas educativos y el nivel de seguridad en los docentes debe de desarrollarse el diseño de prioridades en cuanto a generar partidas económicas suficientes dadas a tiempo para lograr el cumplimiento a los cuadros de PAT (Plan Anual de Trabajo); de cada colegio y obtener niveles más óptimos en los resultados esperados. Se deberá activar los sistemas de control y supervisión en cada órgano centralizado y descentralizado de funcionarios, ministros, directores, administradores, supervisores e inspectores del sistema educativo nacional.
6. El Estado en los sistemas educativos y el autodesarrollo en los docentes deberá incentivar, motivar y garantizar la equidad cultural con los organismos descentralizados regionales y propiciar actividades relacionadas al desarrollo de la cultura por medio de partidas que den origen a la gratuidad de eventos culturales, visitas a los museos: históricos, arqueológicos, naturales, monumentales, yacimientos, archivos y bibliotecas. Parques de reservas, obras teatrales, música instrumental, ballet, danzas, zarzuelas, óperas y teatro. Tanto para el autodesarrollo del triángulo: escuela, alumno, padres de familia. Asimismo, en el desarrollo integral como el autodesarrollo el Estado debe garantizar también, la lectura, no sólo como control y monitoreo si no que garantice la distribución gratuita de textos de lectura fomentando la cultura nacional y los espacios de lectura recreativa en parques, paraderos y una cultura vial para el desarrollo de la lectura en dichos espacios con apoyo de los gobiernos locales, regionales y a nivel nacional. La relación de los

sistemas educativos y el autodesarrollo desprende del nivel socio-cultural y debe de propiciar el cumplimiento de las horas de radio cultural, televisión educativa, el buen uso de las redes sociales en el internet y otras prácticas relacionadas con el ocio y la cultura.

El Estado también deberá considerar en la dimensión de los sistemas educativos y el autodesarrollo personal de los docentes como prioridad, los incentivos y cumplimiento de las normas que se refieran a los mismos; designando el incremento del presupuesto destinado para el sector educativo. Considerando: lineamientos generales y objetivos educativos, salarios de docentes y otros del sector, políticas educativas: curriculares, compensatorias y distribución de la autonomía de las instituciones educativas. Asimismo, el Estado a través de sus órganos descentralizados deberá de propiciar la capacitación y monitoreo con planes de mejora en cada escuela e institución educativa y generar el apoyo en la innovación tecnológica en las escuelas con última generación.

En la dimensión de los sistemas educativos y su nivel de autodesarrollo de los docentes el Estado deberá considerar en su organigrama general del ministerio de educación, provincias y regiones, estructuras de direcciones basadas en los niveles del sistema educativo más que en tipos de intervención temáticas y acceso a cargo directivo designados no por influencia política de gobierno de turno si no por concurso de mérito. Basados a un nuevo sistema nacional educativo peruano.

En el área de planeamiento, el Estado deberá tener cada dirección su propio equipo técnico de planeamiento y no una misma área para todo el ministerio de educación.

7. El Estado en los sistemas educativos y el reconocimiento social de los docentes deberá de garantizar puestos técnicos y de carrera basados en el mérito y la formación. Además, promover el sentimiento de responsabilidad pública y vocación de servicio en todos los órganos jerárquicos hasta llegar a las mismas escuelas.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. (1999). *Didáctica. La escuela en la vida*. La Habana: Ediciones Pueblo y Educación.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Álvarez, O. (1997). El sistema educativo cubano en los noventa. *Revista de sociología*, 52, 115-137.
- Ángeles, C. (1998). *La Tesis Universitaria*. Lima: Edit. Talleres gráficos.
- Arana, M. (1998). *Principios y Procesos de la Gestión educativa*. Lima: Ediciones San Marcos.
- Arregi, A., Sainz, A., Tambo, I. y Ugarriza, J. (2006). *la respuesta del sistema educativo vasco a las necesidades Educativas Especiales en Educación Primaria*. Bilbao: ISEI IVEI.
- Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Barbera, E. y Mateos, P. (S/F). Psicología de la motivación en las universidades españolas. *Revista electrónica de Motivación y Emoción*, 3, 5-6.
- Ball, S. (2002.). *La motivación Educativa*. Madrid: Narcea S.A.
- Bosh C. (1989). *La Investigación Documental*. México: Universidad Autónoma de México.
- Calvo, M. (2009). *Los sistemas educativos y su transdisciplinariedad, vínculos e integración de saberes*. Madrid: Editorial Gedisa.
- Carrillo, J. (2002). *Las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la USE N° 01 de Cerro de Pasco*, Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Consortio de Centros Educativos Católicos. (1992). *Calidad educativa. Gerencia de Centros Educativos*. Lima: Escuela de Post Grado de educación de Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3ra. ed.) México: McGraw-Hill.
- Delgado, K. (1997). *Evaluación y calidad de la educación*. Lima: Editorial Magisterio.
- Donati, P. (1994). Sulla distinzione Umano/Non Umano. Per una sociologia del duemila. *Il Mondo*, 158-177.
- García, J. (1986). *Fundamentos de Educación Comparada*. 3ra. Ed. Madrid: Dykinson.
- García, M. Barbero, Ávila, I y García, M. (1998). *La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo*. Cádiz: Universidad de Cádiz.

- Greener, T. (1995). *Imagen y Relaciones Públicas*. Madrid Pirámide S.A.
- Gómez, M. (2007). *Los Sistemas Educativos basados en video juegos: Arquitectura y Metodología de docentes de centros educativos de Madrid*. Madrid: Universidad de Complutense de Madrid.
- González, D. (2002). Una teoría Integradora de la motivación hacia el trabajo. *Revista Cubana de Psicología*, 19(2), 144-149.
- Hernández, R (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Edit. Esfuerzo S.A. de C.V.
- Hidalgo, M. (2000). *Separata sobre Investigación Científica y Pedagógica*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Hoskisson, H. (1999). *Administración Estratégica*. (3ra. Ed.). México: International Thomson.
- Iglesias De Ussel, J. y Meil, G. (2001). *La política familiar en España*. Barcelona: Ariel.
- Katz, D. y Kahn, R. (2002). *Psicología Social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kerlinger, F. (2001). *Investigación del Comportamiento*. México: Mc Graw-Hill.
- Lozano, L. (2009). *Los sistemas educativos hispanoamericanos, comparando el sistema educativo mexicano y español*. Baja California Norte: Eae Editorial Academia Española.
- Maestro, C. (2006). *PISA, La evaluación del sistema educativo*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Melgarejo J. (2006). *PISA, Selección y Formación del Profesorado*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Michael, P. (1996). *Ventaja Competitiva*. México: Ed. Continental.
- Ministerio de Educación. (1999). *Gerencia Educativa y Producción*. Lima: Ediciones RENALSA S.A.
- OCDE (2001). *L'école de demain. Quel avenir pour nos écoles?* Paris: OCDE.
- Pedro. F. y Puig, I. (1998). *Las reformas educativas una perspectiva política y comparada*. Barcelona: Paidós.
- Porter, M. (2001). Strategy and the Internet. *Harvard Business Review*, 62-78.
- Porter, M. & Kramer, M. (2006). Strategy and Society: The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility, *Harvard Business Review*, December, 78-92.
- Peñaloza, R. (2002). *Los Propósitos de la Educación*. Lima: UNMSM.
- Schriewer, J. y Pedro, F. (1993): *Manual de Educación Comparada. Teorías, investigaciones, perspectivas*. Barcelona: PPU.

- Soria, V. (1999). *Relaciones Humanas*. México: Edit. Limusa.
- Struck. W. (1989). *The elements of style*. 3ra. Ed. New York: Macmillan.
- Halinen, I. (2005). *The finish curriculum developmente processes*. Paper presented at the Finland in Pisa studies conference, october 10-11, Helsinki.
- Toro, B. (2010). *Los sistemas educativos como formación de los paradigmas en las Políticas educativas*. Bogotá: Universidad Javierana.
- UNESCO (1995). *Changement et développement de l'enseignement supérieur: document d'orientation*. Paris: UNESCO.
- Von, B. (1999). *Teoría General de Sistemas*. New York: Petrópolis.
- Zevallos, R. (2007). *Diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional en la I.E. 40002 "Al aire libre" del Cercado de Arequipa*. Lima: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
“LOS SISTEMAS EDUCATIVOS Y LA MOTIVACIÓN DEL TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE BELLAVISTA-CALLAO
Roxana Janet DEL CARPIO RAMÍREZ

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
GENERAL: ¿Qué relación existe entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las IE de Bellavista- Callao periodo 2009? ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre los sistemas educativos y la autoestima y autoconcepto en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009? ¿Qué relación existe entre los sistemas educativos el poder en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009? ¿Qué relación existe los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009? ¿Qué relación existe los sistemas educativos y la seguridad en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009? ¿Qué relación existe los sistemas educativos y el auto desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009? ¿Qué relación existe entre los sistemas educativos y el reconocimiento social en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y la motivación en el trabajo en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista- Callao periodo 2009. ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y la autoestima y autoconcepto en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y el poder en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Determinar la relación que existe los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y la seguridad en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Determinar la relación que existe entre los sistemas educativos y el auto desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Determinar la relación que existe los sistemas educativos y el reconocimiento social en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009	GENERAL Existe una relación directa y significativa entre los sistemas educativos y las motivaciones en el trabajo de los docentes en las I.E. de Bellavista-Callao, periodo 2009 ESPECÍFICAS Existe relación entre los sistemas educativos y la autoestima y autoconcepto en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Existe relación entre los sistemas educativos y el poder en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Existe relación entre los sistemas educativos y la aceptación e integración escolar en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Existe relación entre los sistemas educativos y la seguridad en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Existe relación entre los sistemas educativos y el auto desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009 Existe relación entre los sistemas educativos y el reconocimiento social en los docentes de las Instituciones Educativas de Bellavista-Callao periodo 2009	VARIABLE INDEPENDIENTE. X1: Los Sistemas Educativos Dimensiones: • subsistema Familiar • subsistema Escolar • subsistema Socio Cultural Dependiente: Y1: Motivaciones en el trabajo Dimensiones: • Autoestima y Autoconcepto • Poder • Aceptación e Integración • Seguridad • Auto desarrollo • Reconocimiento Social	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN • Descriptiva-correlacional. • Explicativa • Sintética • Analítica POBLACIÓN. I.E. Callao I.E. General Prado Instrumentos • Cuestionario • Encuestas • Guía de Observación.

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	ITEM	TOTAL
MOTIVACIONES EN EL TRABAJO	(As): Aceptación e Integración Social	Activación	1, 7, 13,19, 25, 31, 37, 43, 47, 50, 51	11
		Expectativa	52, 58, 64, 70, 73, 78, 81, 83	8
		Ejecución	84, 90, 96, 102, 108, 114, 119, 121, 123	9
		Incentivos	127 al 132	6
		satisfacción	154, 159, 161, 162, 172, 173	16
	(Rs): Reconocimiento Social	Activación	2,8,14,20,25,26,32,38, 44,47,48	10
		Expectativa	53,59,64,65,71,75, 79,82	8
		Ejecución	84,85,90,91,97,103, 109,125,126	9
		Incentivos	127,129,130,131, 133,134,135,136, 138,139,140,144.	12
		satisfacción	148,149,155,156, 158,163,164,165, 166,168,169,171	12
	(Ac): Autoestima Autoconcepto	Activación	2,3,9,15,20,21,27, 33,38,39,43	11
		Expectativa	53,55,60,66,69,71, 72,76	8
		Ejecución	86,92,98,104,110, 115,120,122,124, 126	10
		Incentivos	127,129,130,131, 133,134,135,136, 138,139,144,145	12
		satisfacción	148,149,156,158, 163,164,165,166, 167,168,169,171,	12

MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN				
Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	ITEM	TOTAL
MOTIVACIONES EN EL TRABAJO	Ad: Autodesarrollo	Activación	2,3,4,10,12,15,16, 22,28,34,40.	11
		Expectativa	54,61,67,70,74,77, 78,80,82	9
		Ejecución	87,93,99,102,105, 111,116,120,122, 124,126	11
		Incentivos	127,128,133,134, 135,136,137,139, 140,141,142,143	12
		satisfacción	149,150,151,155, 156,157,158,163 164,165,166,168.	12
	Po: Poder	Activación	3,5,11,17,23,24, 29,32,85,41,45	11
		Expectativa	56,61,62,66,68, 78,79,82.	8
		Ejecución	88,94,100,106, 112,117,124.	7
		Incentivos	127,133,135,138. 144,145	6
		satisfacción	148,152,153,166, 168,169	6
	Se: Seguridad	Activación	6,12,16,18,27,30, 33,36,42,46,49,50	12
		Expectativa	57,61,63,67,69, 72 76,79,82	9
		Ejecución	89,91,95,97,101, 107,113,114,118.	9
		Incentivos	128,132,138,143, 146,147	6
		satisfacción	148,154,160,168, 169,170	6

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	ITEM	TOTAL
SISTEMAS EDUCATIVOS	SUB-SISTEMA FAMILIAR	Valoración Familiar	1-5	5
		Desarrollo familiar	6-7	2
		Integración Familiar	8-14	7
	SUB-SISTEMA SOCIO- CULTURAL	Desarrollo Socio-Cultural	15-19	5
		Equidad Social-Cultural	20-23	4
		Seguridad Social	24-33	10
		Innovación de Proyectos Sociales-Culturales	34-41	9
	SUB-SISTEMA EDUCATIVO	Desarrollo Integral Escolar	42-72	31

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE EDUCACIÓN

“San Ignacio de Loyola”

MAESTRÍA

MENCIÓN: MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

CUESTIONARIO

La escala sirve para apreciar la estructura diferencial y funcional del sistema motivacional del sujeto, en base a cinco componentes de conducta (Pluridimensional), que consideramos básicos y para predecir el futuro comportamiento del sujeto humano en el ámbito laboral.

Entre los objetivos cabe destacar:

- Estudiar los procesos Psicológicos involucrados en la estructura dinámica de las motivaciones (emocionales, cognoscitivas y situacionales)
- Conocer la importancia relativa de los motivos psicosociales de cada uno de los sujetos.
- Delimitar el rango de incentivos y el nivel de satisfacción.
- Obtener el nivel de rendimiento ejecución en cada una de las motivaciones.

Entre los Indicadores cabe destacar:

- Nivel de activación motivacional (factor motivante)
- Nivel de expectativa (probabilidad de alcanzar en éxito o fracaso)
- Nivel de ejecución (cantidad de esfuerzo que un individuo pase)
- Nivel de satisfacción (nivel de aspiración)

Considerando la construcción del cuestionario en 3 partes:

Primera Parte (Escala y Reactivos Objetivos _ Lenthier y Ghiselli)

Enunciado	V o F
-----------	-------

Segunda Parte (Escala de Likert)

Área: Expectativa de logro	2 _ normal	3 _ mucho	4 _ muchísimo
----------------------------	------------	-----------	---------------

Tercera Parte (Escala de Likert)

Área: Expectativa de logro	1 _ alguno	2 _ normal	3 _ mucho	4 _ muchísimo
----------------------------	------------	------------	-----------	---------------



La Universidad que forma emprendedores

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE EDUCACIÓN

“San Ignacio de Loyola”

MAESTRÍA

MENCIÓN: MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Querido maestro, sírvase responder en forma anónima el siguiente cuestionario que será utilizado para poder medir la motivación en el trabajo y de esta manera contribuir a la calidad educativa de la Región Callao.

Primera Parte

Esta escala no es una prueba con respuesta correcta ó incorrecta. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral. En ella encontrará enunciados con dos alternativas. (V) Verdadero o (F) Falso. Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones. La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez. Gracias.

Enunciado		V ó F	
1.	Busca con afán la confianza y aprecio de sus jefes y superiores.	V	F
2.	Necesita ocupar algún puesto o cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.	V	F
3.	Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.	V	F
4.	En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.	V	F
5.	Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su trabajo.	V	F
6.	Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.	V	F
7.	En general, prefiere realizar su trabajo en equipo que individualmente.	V	F
8.	Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su trabajo y/o actividad profesional.	V	F
9.	Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por si mismo.		
10.	Ocupar un puesto o cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.	V	F
11.	Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.	V	F
12.	Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades, pero no fijo.	V	F
13.	Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.	V	F

Enunciado		V ó F	
14.	Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.	V	F
15.	Es importante para Ud. conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.	V	F
16.	Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidades y riesgo.	V	F
17.	Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.	V	F
18.	No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.	V	F
19.	Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.	V	F
20.	Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.	V	F
21.	Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.	V	F
22.	Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.	V	F
23.	Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su empresa, aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.	V	F
24.	Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.	V	F
25.	Para Ud., es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.	V	F
26.	Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.	V	F
27.	A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.	V	F
28.	Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.	V	F
29.	Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.	V	F
30.	Sería más importante para Ud. trabajar en otra Institución líder del sector.	V	F
31.	Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.	V	F
32.	Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.	V	F
33.	Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.	V	F
34.	Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.	V	F
35.	Es Ud. una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone.	V	F
36.	Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.	V	F
37.	Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigos.	V	F
38.	Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.	V	F
39.	Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.	V	F
40.	Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.	V	F
41.	En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.	V	F

Enunciado	V	ó F
42. Le gustaría mantener el puesto ó cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile.	V	F
43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.	V	F
44. Busca que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.	V	F
45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.	V	F
46. Desearía que la organización y funcionamiento de su Institución Educativa privada o estatal fuesen más afectivas.	V	F
47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.	V	F
48. Es Ud. una de esas personas que luchan en búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.	V	F
49. Es preferible trabajar en la Administración o el Estado con menor sueldo y posibilidades profesionales y mayor riesgo.	V	F
50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.	V	F
51. Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.	V	F
52. Se considera Ud. como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.	V	F
53. La mayoría de sus compañeros le aceptarán como coordinador o supervisor en algunas tareas importantes.	V	F
54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.	V	F
55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.	V	F
56. Se arriesgará en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.	V	F
57. Por sus méritos (conocimiento, experiencia y valía), tiene asegurado el puesto o cargo que actualmente ocupa en su Institución.	V	F
58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.	V	F
59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.	V	F
60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.	V	F
61. Desde el nivel profesional que ocupa podrá llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.	V	F
62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.	V	F
63. Considera que la solvencia de su trabajo u Institución le podrá mantener en plantilla un largo plazo de tiempo.	V	F
64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.	V	F
65. Cree que la dirección de su trabajo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.	V	F
66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.	V	F
67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.	V	F
68. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.	V	F

Enunciado		V ó F	
69.	Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.	V	F
70.	Como persona podrá llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.	V	F
71.	Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.	V	F
72.	Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad profesional.	V	F
73.	Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas.	V	F
74.	Podría mejorar su rendimiento laboral actual.	V	F
75.	Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.	V	F
76.	Es una persona promocionable dentro de su empresa.	V	F
77.	Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.	V	F
78.	Cree que su empresa le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.	V	F
79.	Piensa que tiene en su trabajo o entidad muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.	V	F
80.	Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector.	V	F
81.	En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.	V	F
82.	Como persona podrá lograr un estatus profesional y social adecuados.	V	F
83.	Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente.	V	F
84.	Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan.	V	F
85.	Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.	V	F
86.	Las decisiones tomadas por Ud. En la mayoría de los casos, son las más adecuadas.	V	F
87.	En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.	V	F
88.	Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.	V	F
89.	Ha conseguido un puesto de trabajo seguro.	V	F
90.	Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.	V	F
91.	Sus jefes y superiores consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.	V	F
92.	Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.	V	F
93.	Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.	V	F
94.	Ha realizado en su vida grandes proyectos.	V	F
95.	Considera que tiene un trabajo bien remunerado.	V	F
96.	En general, en los momentos difíciles de su vida siente el respaldo de las personas allegadas.	V	F
97.	Sus jefes y superiores le reconocen su valía profesional.	V	F
98.	Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.	V	F

Enunciado		V ó F	
99.	Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas propias.	V	F
100.	Gana y/o posee mucho dinero y bienes.	V	F
101.	Tiene en la actualidad un trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas de su Institución.	V	F
102.	Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.	V	F
103.	Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.		F
104.	Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.	V	F
105.	Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.		F
106.	Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.	V	F
107.	Su trabajo u organismo tiene solvencia y categoría para mantenerle en plantilla por mucho tiempo.	V	F
108.	Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.	V	F
109.	En su trabajo tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo y/o actividad profesional.	V	F
110.	En general, resuelve, por si mismo los problemas relativos a su trabajo.	V	F
111.	Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.	V	F
112.	Su cargo o puesto le permite dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.	V	F
113.	Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.		
114.	Sus relaciones afectivas en el ámbito familiar son estables y satisfactorias.	V	F
		V	F
115.	Se tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.		
116.	El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso. La creatividad.	V	F
		V	F
117.	Es Ud. una persona importante e influyente profesionalmente.		
118.	Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.	V	F
119.	Intenta ganarse cada día más amigos.	V	F
120.	A menudo sus proyectos le salen mal.	V	F
121.	Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.	V	F
122.	Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.	V	F
123.	Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.	V	F
124.	En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.	V	F
		V	F
125.	Su trabajo le permite demostrar su valía profesional.		
126.	Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.	V	F
		V	F

Segunda Parte

Precise el grado de Importancia que tiene para usted cada uno de los enunciados, atendiendo a la escala siguiente:

2 _ normal , 3 _ mucho, 4 _ muchísimo

	Normal	Mucho	Muchísimo
1. Participación en la toma de decisiones.	2	3	4
2. Buen ambiente laboral.	2	3	4
3. Aprecio y consideración de sus jefes y superiores.	2	3	4
4. Aprecio y consideración de sus compañeros.	2	3	4
5. Aprecio y consideración de sus subordinados.	2	3	4
6. Relaciones afectivas estables.	2	3	4
7. Cargo o puesto de gran responsabilidad.	2	3	4
8. Valía Profesional.	2	3	4
9. Status profesional y social alto.	2	3	4
10. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.	2	3	4
11. Independencia y autonomía en el trabajo.	2	3	4
12. Retribución Económica elevada.	2	3	4
13. Éxito Profesional.	2	3	4
14. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.	2	3	4
15. Innovación tecnológica en la Institución.	2	3	4
16. Desarrollo de la propia iniciativa.	2	3	4
17. Condiciones físicas agradables del trabajo.	2	3	4
18. Dirigir y Supervisar.	2	3	4
19. Influencias y poder en la Institución o en la sociedad.	2	3	4
20. Adaptación física y normativa al trabajo.	2	3	4
21. Solvencia, prestigio y organización de la empresa.	2	3	4

Tercera Parte

En la hoja estarán los números 1, 2,3 y 4. Si este resultado le resulta atrayente, precise el grado de satisfacción que le produce a Ud. Señalando en la hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente:

1 _ alguno, 2 _ normal, 3 _ mucho, 4 _ muchísimo

	Alguno	Normal	Mucho	Muchísimo
22. Retribución económica actual.	1	2	3	4
23. Trabajo altamente especializado.	1	2	3	4
24. Innovación tecnológica de la empresa.	1	2	3	4
25. Independencia en el desempeño del trabajo.	1	2	3	4
26. Influencia y poder en su empresa.	1	2	3	4
27. Dirigir y supervisar a otros.	1	2	3	4
28. Moral de grupo o equipo de trabajo.	1	2	3	4
29. Participación en la toma de decisiones.	1	2	3	4
30. Rendimiento Laboral.	1	2	3	4
31. Desarrollo de la propia iniciativa.	1	2	3	4
32. Tareas y funciones que realiza actualmente.	1	2	3	4
33. Ambiente humano en su trabajo.	1	2	3	4
34. Condiciones físicas y ambientales del trabajo	1	2	3	4
35. Relaciones con sus compañeros.	1	2	3	4
36. Relaciones con sus amigos.	1	2	3	4
37. Formación y desarrollo profesional.	1	2	3	4
38. Promoción y ascenso personal en su trabajo.	1	2	3	4
39. Valía Profesional.	1	2	3	4
40. Éxitos profesionales alcanzados	1	2	3	4
41. Con su personalidad y carácter.	1	2	3	4
42. Status profesional y social.	1	2	3	4
43. Puesto o cargo actual.	1	2	3	4
44. Organización y funcionamiento de su trabajo.	1	2	3	4
45. Opinión de los demás acerca de Ud.	1	2	3	4
46. Relaciones afectivas de pareja.	1	2	3	4
47. Relaciones afectivas con los hijos.	1	2	3	4



La universidad que forma emprendedores

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE EDUCACION

“San Ignacio de Loyola”

MAESTRIA

MENTION: MEDICION, EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA

CUESTIONARIO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LOS SISTEMAS EDUCATIVOS

Querido maestro, sirvase responder en forma anónima el siguiente cuestionario que será utilizado para poder medir los Sistemas Educativos de las Instituciones Educativas y de esta manera contribuir a la calidad educativa de la Región Callao.

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contentar a todas las cuestiones con una x (aspa). La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez. Gracias.

SUB- SISTEMA FAMILIAR (Dimensión)

CUESTIONARIO FAMILIAR (FQ)

Estamos interesados en conocer que problemas, si hay alguno, experimenta usted con su familiar en su casa. También nos interesa saber cuánto angustia le causan estos problemas y la capacidad que usted cree que tiene para enfrentarse con esas dificultades. Con esta información esperamos poder ayudar a los familiares a solucionar tales problemas. Por favor, lea cada frase que describe una conducta que podría haber ocurrido con su familiar. Si no ha ocurrido simplemente rodee el número 1, en la primera columna para indicar que esta conducta nunca ocurre. En este caso no hace falta marcar nada en las otras dos columnas. Sin embargo, si la conducta ocurre, indique por favor, lo a menudo que ocurre rodeando uno de los números. Por ejemplo, si su familiar "se pone irritable y se perturba fácilmente" varias veces a la semana, entonces rodee el que número 4 para indicar que esto ocurre frecuentemente. Del mismo modo, indique en las siguientes dos columnas cuanto le enfada esta conducta y como de bien o mal se siente usted capaz de enfrentarse con estas conductas en casa.

CUESTIONARIO FAMILIAR (FQ).

(Barrowclough & Tarrier, 1992)

SUB-SISTEMA FAMILIAR (Dimensión)	Casi Nunca	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Casi Siempre
Valoración Familiar (Indicador)					
1. Se tomaron decisiones entre todos para cosas importantes de la familia.	1	2	3	4	5
2. En mi casa predomina la armonía.	1	2	3	4	5
3. En mi familia cada uno cumplió con sus responsabilidades.	1	2	3	4	5

4. Las manifestaciones de cariño forman parte de nuestra vida cotidiana.	1	2	3	4	5
5. Nos expresamos sin insinuaciones, de forma clara y directa.	1	2	3	4	5
Desarrollo Familiar (Indicador)					
6. Pudimos aceptar los defectos de los demás y sobrellevarlos.	1	2	3	4	5
7. Tomamos en consideración las experiencias de otras familias ante situaciones diferentes.	1	2	3	4	5
Integración Familiar (Indicador)					
8. Cuando alguien de la familia tenía un problema los demás ayudaron.	1	2	3	4	5
9. Se distribuyen las tareas de forma que nadie esté sobrecargado.	1	2	3	4	5
10. Las costumbres familiares pudieron modificarse ante determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
11. Pudimos conversar diversos temas sin temor.	1	2	3	4	5
12. Ante una situación familiar difícil fuimos capaces de buscar ayuda en otras personas.	1	2	3	4	5
13. Los intereses y necesidades de cada cual fueron respetados por el núcleo familiar.	1	2	3	4	5
14. Nos demostramos el cariño que nos tuvimos.	1	2	3	4	5
SUB-SISTEMA SOCIO-CULTURAL (Dimensión)	Casi Nunca	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Casi Siempre
Desarrollo Socio-Cultural (Indicador)					
15. Pudimos Ejecutar el control de normas de orientación de los valores enfocado en la cantidad de basura desparpamada por el patio.	1	2	3	4	5
16. Pudimos Establecer los principios y criterios que reglamenten la cantidad y calidad de los graffiti en los lavabos.	1	2	3	4	5
17. Fudo al órgano intermedio superior promover estudios del ángulo en el que los estudiantes mantienen sus cabezas durante el tiempo de clase (la posición que expresa una mayor cualidad son los 45 grados; por debajo de esa altura los estudiantes están, sin duda, durmiendo; por encima de ella, la vista perdida en el espacio infinito, se trata ya de una rebelión patente.	1	2	3	4	5

26. Se pudo lograr la calidad de la educación desarrollando la funcionalidad, la eficacia y la eficiencia.	1	2	3	4	5
27. Se pudo lograr que se propongan proyectos pedagógicos innovadores a favor de la I.E.	1	2	3	4	5
28. Se pudo definir la calidad de líder en una gestión institucional por medios coercitivos.	1	2	3	4	5
29. La Educación estuvo vinculada también a la forma en que la escuela es capaz de afrontar el reto de la "educación para todos"	1	2	3	4	5
30. la calidad de una escuela pública debió caracterizarse por la participación de la comunidad y la satisfacción de las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
31. Un alto grado de calidad del objetivo trajo como consecuencia un alto costo, debido al costo que un buen desarrollo de los procesos formativo conlleva, tanto en lo que se refiere al personal, como a los materiales y recursos procedimentales que se requieren.	1	2	3	4	5
32. "resultados educativos" de calidad: no se trató sólo de efectos inmediatos (por ejemplo, buen desempeño en un test) sino de efectos que se producen y se hacen visibles a "largo plazo" y que si son realmente buenos, se mantienen en el tiempo.	1	2	3	4	5
33. Se pudo lograr que la calidad tiene que ver también con los planes de desarrollo organizativo incorporados a la dinámica de funcionamiento institucional de las escuelas.	1	2	3	4	5
Innovación Proyectos Sociales – Culturales (Indicador)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
34. Se pudo lograr que los planes de desarrollo impliquen la introducción de perspectivas de funcionamiento a medio y largo plazo.	1	2	3	4	5
35. Fue necesario la incorporación de una cultura del cambio que introduzca a la institución en un proceso permanente de cambios controlados y orientados conscientemente a la mejora de la institución en su conjunto.	1	2	3	4	5
36. Fue necesario la creación de organismos públicos directamente encargados de la evaluación y calidad educativa, la convocatoria de premios a la calidad, la introducción de planes de mejora en los	1	2	3	4	5

centros y en la propia Administración educativa o la adaptación a los centros docentes en diversos proyectos de Gestión Educativa.					
37. Se pudo lograr con el propósito de llevar a cabo la evaluación general de los proyectos de sociales-educativos en todo el ámbito del Estado. Los resultados de dichos proyectos y su evaluación referida sirvieron de base para que se promuevan iniciativas y afecte sugerencias tendientes a favorecer la calidad de la enseñanza y a mejorar el la apertura de dicho proyecto dentro de la comunidad local, regional o nacional.	1	2	3	4	5
38. Se pudo elaborar un trabajo que, teniendo su aplicación práctica en el aula, contribuyera a la mejora de la calidad educativa	1	2	3	4	5
39. con el propósito de llevar a cabo la evaluación general del sistema educativo en todo el ámbito del Estado. Los resultados de la evaluación referida sirvieron de base para que el sistema promueva iniciativas y afecte sugerencias tendientes a favorecer la calidad de la enseñanza y a mejorar el sistema educativo.					
40. Se pudo indicar que el aumento de la participación de la comunidad educativa en los centros docentes, la mejora de la cooperación política y administrativa entre las instituciones, la compensación de las desigualdades, la mejora de los espacios e instalaciones escolares, la consideración del alumno como eje central del proceso educativo, el aumento de la preparación, formación y satisfacción del profesorado o el incremento de las asignaciones económicas destinadas a la educación, constituyen factores que poseen una incidencia trascendental en la calidad del sistema educativo.					
41. Fue necesario la creación de organismos públicos directamente encargados de la evaluación y calidad educativa, la convocatoria de premios a la calidad, la introducción de planes de mejora en los centros y en la propia Administración educativa y la adaptación a los centros docentes en diversos proyectos de Gestión Educativa.					

Desarrollo Integral Escolar (Indicador)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
42. Fue necesario que desearan voluntariamente desarrollar durante el curso un Plan de Mejora que favorezca el desarrollo Integral Escolar.	1	2	3	4	5
43. Fue necesario que se lleven a cabo reuniones en la escuela entre padres.	1	2	3	4	5
44. Fue posible asistir en las reuniones que programa la escuela.	1	2	3	4	5
45. Fue posible considerar en las escuelas las propuestas hechas por los PFFF.	1	2	3	4	5
46. Fue posible que "Los problemas del sistema educativo son estructuralmente similares en todas las provincias, con variaciones menores según contextos"	1	2	3	4	5
47. Fue posible que "Los problemas educativos son similares en las provincias, pero con divergencias considerables y casos excepcionales"	1	2	3	4	5
48. Fue posible que "Los problemas educativos son ampliamente distintos entre las provincias y dependen de cada contexto específico"	1	2	3	4	5
49. Fue posible que en alguna provincia exista un particular ciclo político temporal que hayan logrado en las últimas dos décadas mayor calidad institucional para el gobierno de la educación.	1	2	3	4	5
50. Se pudo dar la posibilidad que se han logrado adecuados y mejores Resultados educativos en la implementación efectiva de políticas educativas actuales.	1	2	3	4	5
51. Fue posible platicar con el Director de la escuela sobre la situación académica de su hijo.	1	2	3	4	5
52. Por lo general el profesor cito al padre de familia para tratar de temas de su hijo.	1	2	3	4	5
53. Fue posible calificar los servicios que recibe su hijo en la escuela.	1	2	3	4	5
54. Fue posible conocer las formas de calificar del maestro a su hijo.	1	2	3	4	5
55. Fue posible conocer la cantidad de lectura realizada con poco tiempo de su familia.	1	2	3	4	5

56. Fue posible que el gobierno publique reportes de evaluación de la educación, diseñados específicamente para las escuelas, maestros y directores.	1	2	3	4	5
57. Fue posible considerar que su gobierno realiza actividades para educar a los medios de comunicación para asegurar una lectura e interpretación más correctas de los datos del sistema educativo.	1	2	3	4	5
58. Por lo general su gobierno realiza actividades para educar al congreso, para asegurar una lectura e interpretación más correctas de los datos del sistema educativo.	1	2	3	4	5
59. Su gobierno participa en exámenes internacionales comparativos de desempeño o de logro educativo en la educación primaria o secundaria.	1	2	3	4	5
60. ¿Se aplicó en su país exámenes estandarizados de desempeño, o de logro educativo, en la educación primaria o secundaria?	1	2	3	4	5
61. Existió un plan de desarrollo educativo local.	1	2	3	4	5
62. Motivo con incentivos económicos o distribuyen recursos compensatorios entre estudiantes y docentes destacados.	1	2	3	4	5
63. Las Autoridades Nacionales, Regionales y Locales fomenta el debate público sobre educación.	1	2	3	4	5
64. Se distribuyó los recursos compensatorios entre las escuelas que demuestran plan de mejoras en el servicio.	1	2	3	4	5
65. El estado propicio actividades culturales gratuitas.	1	2	3	4	5
66. El estado garantiza la lectura y la distribución de textos de lectura.	1	2	3	4	5
67. El estado propicio ferias culturales u otras actividades de índole educativo.	1	2	3	4	5
68. El estado, la región o el gobierno local propicio actividades relacionadas: ✓ visitas Monumentos, yacimientos, museos y archivos ✓ Lectura y bibliotecas ✓ Ballet o danza, ópera, zarzuela y teatro ✓ Conciertos de música clásica y actual	1	2	3	4	5

✓ Cine y video ✓ Música ✓ Televisión Educativa ✓ Radio Cultural ✓ Ordenador e Internet (buen uso) ✓ Otras prácticas relacionadas con el ocio y la cultura					
69. Con qué frecuencia acudio o participo en dichas actividades mencionadas anteriormente organizadas, difundidas y otorgando facilidades para las familias de bajos, medios recursos por parte del Estado, Región, y/o gobierno local.	1	2	3	4	5
70. El Estado, Región, y/o gobierno local propicio la integración familiar, la identidad, la seguridad social por medio de diversos proyectos de corto o largo plazo.	1	2	3	4	5
71. Se pudo facilitar y se recibió apoyo por el gobierno Central, Regional y/o Local la Investigación y la Publicación.	1	2	3	4	5
72. El Estado, Región, y/o gobierno local Propicio la lectura; entregando o facilitando a costo ultimas publicaciones hechas con relación a textos de especialidad docente, manejo de familia, ultimas revistas culturales y/o científicas.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO (II)

Preguntas referidas a las modalidades de gobierno de la educación:

Valore las siguientes características del gobierno de la educación según su Importancia para potenciar la capacidad de formulación e implementación de Políticas educativas por parte de los ministerios de Educación provinciales: (Entre los 12 factores seleccionados, marcar en lo posible cuatro factores en cada grupo según importancia comparada entre si: 1=Grupo de (cuatro) factores más importantes, 2=Grupo de (cuatro) factores intermedios, 3=Grupo de (cuatro) factores menos importantes en la comparación entre si).

	CARACTERISTICAS	Importancia Comparada (de 1 a 3)
1.	Genero un buen diagnostico de los problemas educativos, utilizando las estadísticas e investigaciones disponibles	
2.	Creo un plan educativo de corto, mediano y largo plazo, con metas y objetivos concretos	
3.	Logro una amplia autonomia de los intereses políticos de turno (aislar la cartera educativa de la influencia directa del gobernador)	
4.	Logro gestionar la obtencion de recursos presupuestarios suficientes para las acciones propuestas	
5.	Logro continuidad y consistencia en el tiempo en cuanto al plan político de gobierno y los equipos técnicos del ministerio	
6.	Tuvo dinamismo, flexibilidad y adaptabilidad en la toma de decisiones	
7.	Tuvo capacidad de negociacion y administración de los conflictos.	
8.	Genero instancias integradoras y coordinación interna en las distintas áreas del ministerio y con otras áreas de gobierno.	
9.	Genero legitimidad a través de una buena comunicación de las acciones de gobierno.	
10.	Creo carreras profesionales con capacitaciones y concursos para los cargos políticos y técnicos del ministerio, basados en el mérito y la formación	
11.	Alimento un ethos de la responsabilidad pública, una vocación de servicio en las distintas esferas del ministerio.	
12.	Genero instancias de monitoreo y seguimiento de las acciones de gobierno.	

Ante el comienzo de una gestión de gobierno (en el contexto político y económico Actual), ¿cuál debió ser la línea de acciones a desarrollar a nivel general de las provincias?

(Señale con una cruz una única opción)

Tomo las decisiones más trascendentales y puse en marcha los cambios.

Aprovechando el embrión inicial o consolidar primero un equipo de trabajo y avanzar en estrategias de reforma más graduales o mejorar la calidad de las instituciones de gobierno sin necesidad de avanzar en reformas profundas.

¿Cómo debió ser la modalidad prioritaria de definición política de las siguientes cuestiones?

(Marcar una de las siguientes opciones en cada casillero:

- a) Consensuada por el grupo de actores de influencia,
b) Participativa, con consultas masivas y modalidades de definición democrática,
c) Política, basada principalmente en decisiones estratégicas de los actores de Gobierno,
d) Técnica, basada principalmente en un riguroso análisis técnico de viabilidad)

Temática	Modalidad de definición política
Lineamientos generales y objetivos educativos	
Salarios docentes	
Políticas curriculares	
Políticas compensatorias	
Definición de las instituciones de gobierno de la educación	
Definición de las atribuciones y autonomía de las instituciones educativas	
Diseño de las prioridades en el presupuesto educativo	

¿Qué actores del gobierno de la educación debieron ser potenciados para mejorar la calidad de las políticas educativas?

(En cada columna marcar solamente 3 grupos de actores, priorizando de 1 a 3 según orden de importancia: 1=primer grupo de actores que debería priorizarse para capacitar/brindar atribuciones/gestionar recursos, 2=segundo grupo a potenciar en cada rubro, 3=tercer grupo de actores a potenciar en cada rubro).

Actores	Prioridad para brindar capacitación	Prioridad para otorgar más atribuciones	Prioridad en el envío de recursos para gestionar
Ministros de educación			
Funcionarios políticos de los Ministerios de Educación			
Equipos técnicos de los Ministerios de Educación			
Supervisores e inspectores			

Unidades regionales y provinciales del ministerio de Educación			
Sindicatos docentes			
Organizaciones sociales			
Representantes del sector			

¿Cuáles fueron las cualidades de un ministro de educación que más contribuyeron a mejorar la calidad del gobierno de la educación?

(Marcar tres opciones enumerando de 1 a 3 según prioridades: 1=Característica más importante, 2=Segunda característica más importante, 3=Tercera característica más importante)

- o Tener conocimiento práctico del sistema educativo y experiencia docente
o Tener conocimiento profundo del sistema educativo a través de la investigación
o Tener experiencia política en distintas áreas de gobierno
o Tener habilidades de comunicación y presencia pública y mediática
o Tener habilidades de gestión y capacidad de negociación

Según su experiencia en la gestión, cuáles de estas opciones fueron conveniente priorizar como parte de una adecuada estructura organizativa de los Ministerios de Educación provinciales o regionales:

Organigrama general

- o Estructura de direcciones basada en los niveles del sistema educativo.
o Estructura de direcciones basada en tipos de intervención y temáticas.

Acceso a cargos directivos

- o Directores de áreas de los ministerios designados por concurso.
o Directores de áreas de los ministerios designados por decisión política del Ministro.

Área de planeamiento

- o Debió ser un área para todo el ministerio de Educación
o Cada dirección debió tener su propio equipo técnico de planeamiento

Área de infraestructura escolar

- o Debió estar dentro del organigrama del ministerio de Educación.
o Debió estar a cargo del área de obra pública o planeamiento provincial.

Área de comedores escolares

- o Debió estar a cargo del ministerio de Educación.
o Debió estar a cargo de la cartera de políticas sociales (Bienestar o Desarrollo).

Supervisión de educación privada

- o Debió estar en manos de supervisores "generalistas" por zonas, que tienen a su cargo también escuelas públicas.

- o Debió estar en manos de supervisores de la rama del sector privado

Exclusivamente.

Preguntas vinculadas con opciones de políticas y prioridades de inversión:
¿Qué tipo de políticas propone para las siguientes definiciones temáticas (ante idénticas restricciones presupuestarias)?

- (a) Políticas compensatorias o focalizadas (sólo para los sectores más Desfavorecidos).
(b) Políticas homogéneas y universales (iguales para todos, aun cuando impliquen Dar menos por tener que cubrir a todos, en comparación con dar más a los que Menos tienen de la opción A).
(c) Políticas heterogéneas y diversas (para todos, pero diferentes según contextos, Con la misma observación que en el caso de la opción B en cuanto a la Restricción presupuestaria),

Temática	Tipo de políticas (a / b / c)
Extensión de la jornada escolar	
Selección de los espacios curriculares en las escuelas con jornada extendida o completa.	
Conformación de gabinetes sociales y psicológicos en las escuelas.	
Distribución de libros de textos y material curricular gratuito para los alumnos.	
Remuneración de los docentes (aquí "compensatorio")	
sería pagar más a quienes trabajan en zonas vulnerables)	
Capacitación docente	

¿Qué opciones de política debieron priorizarse en la inversión de recursos Según grupos de provincias?

(Marcar de 1 a 3 según prioridades: 1=Opción prioritaria, 2=Segunda opción prioritaria, 3=Tercera opción prioritaria. Completar la columna general de las provincias y si desea

Opciones	En general	Provincias	Provincias Del Sur	Provincias Centro	Provincias Del Oriente
Aumentar los salarios docentes					
Aumentar la cobertura en nivel inicial					
Aumentar la cobertura en nivel secundario					
Aumentar las horas de la jornada escolar					
Aumentar la oferta de formación y Capacitación docente					
Aumentar las políticas Compensatorias					

Detallar puede completar las columnas por tipos de provincias)

A nivel general de las provincias, ¿qué componentes de las políticas educativas Debieron priorizarse a la hora de endeudarse con los organismos internacionales De crédito, como factor de inversión redituable en la educación?

(Marcar tres opciones priorizando de 1 a 3, siendo 1=Opción prioritaria, 2=Segunda Opción prioritaria, 3=Tercera opción prioritaria)

- o Becas
- o Capacitación docente
- o Computadoras
- o Construcción y mantenimiento de escuelas
- o Libros de texto y bibliotecas
- o Comedores escolares
- o Proyectos educativos en escuelas
- o Modernización en la gestión de los ministerios

¿Por qué motivos fundamento las opciones priorizadas?

Bibliografía

¿Puede mencionar dos textos nacionales (libros o documentos en general) que Debieron ser de lectura obligada para los funcionarios de los ministerios de Educación provinciales, regionales y nacionales?

¿Puede mencionar dos textos internacionales (libros o documentos en general) Que debieron ser de lectura obligada para los funcionarios de los ministerios de Educación provinciales, regionales y nacionales?