

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“ACREDITACIÓN Y ACTITUD DEL PERSONAL DOCENTE DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL SAGRADOS
CORAZONES REINA DE LA PAZ, SAN ISIDRO, 2019”**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación

AUTOR

Mañaccasa Vásquez María Soledad

ASESOR

Virú Díaz Paul Roberto

JURADO

Dra. Alicia Agromelis Aliaga Pacora

Dr. César Matos Huamán

Dr. Juan Julio Rojas Elera

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso quien en cada circunstancia de la vida me levantó para seguir caminando hacia la meta trazada. Me dio fortaleza, tolerancia, luz en las tinieblas y sobre todo me ungió con su Espíritu Santo para no decaer ante ninguna circunstancia.

A la Virgen María quien fue mi intercesora en todo momento y con su manto divino me encaminó a seguir adelante a pesar de todas las trabas que se ponían en mi camino.

A mi mamá, Jovita Vásquez, quien, con su amor, paciencia, ayuda y motivación constante me alentaba en todo momento para culminar mis estudios de Doctorado.

A mis hijos, Emmanuel y María Paz porque confiaron en mí ya que son mi sentido de vida. Esta tesis se las dedico a ustedes porque fue una promesa que les hice y porque deseo que se sientan muy orgullosos de su madre.

A mi asesor, Dr. Paul Virú Díaz quien fue guía en esta investigación y sus sabios consejos me ayudaron a culminarlo con éxito.

Agradecimiento

A la Familia Sagrados Corazones ya que son llama viva del amor de Dios y gracias a las religiosas existe un lugar donde se respira armonía y convivencia fraterna en toda la Comunidad Educativa.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Descripción del problema	13
1.3. Formulación del problema	14
- Problema general	14
- Problemas específicos	14
1.4. Antecedentes	15
1.5. Justificación de la investigación	21
1.6. Limitaciones de la investigación	24
1.7. Objetivos de la investigación	24
- Objetivo general	24
- Objetivos específicos	25
1.8. Hipótesis	25
- Hipótesis general	25
- Hipótesis específicas	25
II. Marco Teórico	27
2.1. Marco conceptual	77
III. Método	81
3.1. Tipo de investigación	81
3.2. Población y muestra	81
3.3. Operacionalización de variable	82
3.4. Instrumentos	86
3.5. Procedimientos	87

3.6. Análisis de datos	88
IV. Resultados	89
4.1. Confiabilidad de los instrumentos	89
4.2. Prueba de normalidad	91
4.3. Análisis descriptivo	93
4.4. Contrastación de hipótesis	111
V. Discusión de resultados	119
VI. Conclusiones	122
VII. Recomendaciones	123
VIII. REFERENCIAS	125
IX. ANEXOS	131

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable	82
Tabla 2: Análisis Generalizado del Cuestionario de Acreditación	89
Tabla 3: Análisis Generalizado del Cuestionario de Actitud del Personal Docente	90
Tabla 4: Pruebas de normalidad	91
Tabla 5: Niveles de Actitud del personal docente	93
Tabla 6: Niveles de Actitud cognitiva	95
Tabla 7: Niveles de Actitud afectiva	97
Tabla 8: Niveles de Actitud conductual	99
Tabla 9: Niveles sobre la acreditación	101
Tabla 10: Niveles sobre la gestión estratégica	103
Tabla 11: Niveles sobre la formación integral	105
Tabla 12: Niveles sobre soporte y recursos procesos pedagógicos	107
Tabla 13: Niveles sobre los resultados	109
Tabla 14: Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la Actitud del personal docente	111
Tabla 15: Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la actitud cognitiva del personal docente	113
Tabla 16: Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la actitud afectiva del personal docente	115
Tabla 17: Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la actitud conductual del personal docente	117

Índice de figuras

Figura 1: Histograma de la variable Acreditación	92
Figura 2: Histograma de la variable Actitud del Personal Docente	92
Figura 3: Niveles de Actitud del personal docente	93
Figura 4: Niveles de Actitud Cognitiva	95
Figura 5: Niveles de Actitud Afectiva	97
Figura 6: Niveles de Actitud Conductual	99
Figura 7: Nivel sobre la acreditación	101
Figura 8: Nivel de gestión estratégica	103
Figura 9: Nivel de formación integral	105
Figura 10: Nivel de soporte y recursos	107
Figura 11: Nivel de resultados	109

Resumen

La presente investigación titulada: Acreditación y actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019, está centrada en determinar la relación que existe entre la acreditación y la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019. En este estudio se aplicó la investigación sustantiva. El diseño es correlacional, no experimental porque no se manipula la variable, y es transversal ya que ocurre en un determinado tiempo y espacio. La muestra ha estado conformada por 295 docentes de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, y se utilizó dos encuestas para medir cada variable de estudio. Los resultados de la investigación demuestran que en la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro existe relación significativa entre la variable acreditación y actitud del personal docente según el índice de correlación Rho de Spearman ($r = 0.950$), siendo el p valor = 0,000 menor al valor de $\alpha=0,05$, por lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a).

Palabras clave:

Acreditación, actitud del personal docente, componente cognitivo, gestión estratégica

Abstract

This research entitled: Accreditation and attitude of the teaching staff of the Sagrados Corazones parish educational institution "Queen of Peace", San Isidro, 2019, is focused on determining the relationship between the accreditation and the attitude of the teaching staff of the Institution Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019. In this study, substantive research was applied. The design is correlational, not experimental because the variable is not manipulated, and it is transversal since it occurs in a certain time and space. The sample has been made up of 295 teachers from Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro and two surveys were used to measure each study variable. The results of the investigation show that in the Parish Educational Institution Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, there is a significant relationship between the variable accreditation and attitude of the teaching staff according to the Spearman Rho correlation index ($r = 0.950$), being the p value = 0.000 less than the value of $\alpha = 0.05$, which implies rejecting the null hypothesis (H_0) and accepting the alternate hypothesis (H_a).

Keyword:

Accreditation, attitude of the teaching staff, cognitive component, strategic management.

I. Introducción

Esta época denominada “era del conocimiento”, ha llevado a que muchas empresas soliciten personal competente cuyo perfil es que posea un bagaje amplio en conocimientos y teorías sin tomar en cuenta el lado emocional, psicológico y actitudinal ya que la globalización está llena de antivalores y seres destructivos. Se ve muchas compañías, a nivel mundial, que quiebran o se van a la banca rota no solo por un déficit económico en su presupuesto sino una de las principales causas es la atención dada al cliente ya que no está basado en asertividad y proactividad, dos cualidades que deben ser desarrolladas en todo hombre desde sus primeros años siendo la escuela y la familia los que estimulen y siembren en ellos esos valores. UNESCO (2005) afirma: “Existe una fusión de dependencia entre educación y sociedad. La educación estimula y acrecienta las capacidades, habilidades, actitudes, vivifica los valores y la comunicación proactiva en el estudiante originando una convivencia asertiva y pacífica de cambio a la sociedad” (p. 4).

Esta investigación surge porque la institución Sagrados Corazones “Reina de la Paz” se ha inscrito de manera voluntaria ante el SINEACE para iniciar el proceso de acreditación y así contar con los estándares de calidad que solo a través de la acreditación se puede alcanzar si se realiza con un compromiso profundo y serio de parte del personal docente y no docente de la escuela. Son esas las razones porque la presente investigación, tuvo como objetivo, analizar la relación que existe entre la acreditación y la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, en el distrito de San Isidro, 2019.

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, muchas escuelas han tomado la batuta filosófica de formar personas integrales que sean capaces de actuar en todas las dimensiones de su vida con actitudes y habilidades enmarcadas en valores siendo la acreditación de la escuela uno de sus objetivos principales. Una escuela al acreditarse no solo se compromete a formar personas cognitivamente calificadas, sino que también forma seres humanos sensibles al dolor de los demás ya que dentro de los estándares de calidad educativa está el de formar líderes que sean transformadores y constructores de la sociedad. Es por ello que las instituciones educativas están iniciando un proceso de acreditación en la cual solo se dará con la participación de los docentes, personal no docente, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa.

Según el Artículo 11 de la Ley 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE): “La Institución educativa que decide *acreditarse*, de manera voluntaria, pasando por la evaluación de la gestión pedagógica, institucional y administrativa, debe conseguir el reconocimiento público y temporal ante la sociedad y esto se logra por medio de la acreditación” (p. 7). Es importante la actitud que tome el personal docente ya que son ellos los pilares para que se de esta acreditación y está en las manos del Ministerio de Educación y de los directivos de cada escuela sensibilizar a la comunidad educativa para que se cumplan todos los estándares de calidad que debe poseer el colegio y así demostrar que todos sus miembros han alcanzado la competitividad que la sociedad busca en cada ser humano.

Más del 80% de instituciones públicas y privadas a nivel mundial han decidido seguir este proceso de acreditación y así ser visto como una institución que actúa en su quehacer educativo acorde a los estándares de calidad educativa.

A nivel nacional, no todos los colegios públicos y privados han empezado el proceso de acreditación; y eso es debido a que temen iniciar el proceso de acreditación porque los docentes no están preparados para iniciar la autoevaluación que los llevará a la acreditación, y a la vez la mayoría de colegios no cumplen con los estándares de calidad educativa para poder acreditarse. Es necesario que exista un cambio total en cuanto a la gestión pedagógica ya que muchos colegios no se atreven a iniciar este proceso de acreditación que es indispensable porque saben que su nivel de enseñanza y calidad educativa es regular con tendencia a baja y la mayoría de docentes temen a la vez que su puesto de trabajo se vea amenazado por las debilidades que posee.

Es un dilema reconocer que la educación en nuestro país es caótica ya que desde que ocupamos el penúltimo lugar a nivel mundial en las pruebas internacionales, la sociedad peruana se puede dar cuenta de que no existe una preparación profunda y a conciencia de la mayoría de docentes siendo los resultados negativos en los estudiantes y eso perjudica mucho a nuestro país. UNESCO (2005) señala: “La enseñanza - aprendizaje son las herramientas básicas para el desarrollo y la conversión positiva del ser humano. Una buena educación enlaza una vida positiva y un comportamiento adecuado en la sociedad” (p. 5). En otras palabras, ser competente es actuar asertiva y proactivamente ante cualquier circunstancia y haciendo uso de todos los conocimientos adquiridos en el transcurso de su vida. Y esto solo se conseguirá si todas las escuelas se llegan

a acreditar ya que su personal asume una actitud de compromiso y entrega hacia la educación.

Si los directivos y docentes fueran consientes de la vocación que tienen de educar la vida, y todos se enfocaran a acreditar su escuela entonces nuestra sociedad formaría inventores, científicos, investigadores, etc. que serían reconocidos por todas las instancias y llevaría a nuestro país a altos estándares de calidad educativa, social, económica y política.

1.2. Descripción del problema

A partir de lo expuesto en la parte superior de este proyecto, es que nació el estímulo de iniciar un estudio sobre la actitud que tiene un docente cuando afronta un proceso de acreditación ya que no conoce de manera detallada los estándares de calidad que debe tener la institución, los docentes, la gestión pedagógica y administrativa para alcanzar ese reconocimiento público en la comunidad, región o país.

La institución educativa Sagrados Corazones Reina de la Paz que se ubica en el distrito de San Isidro y pertenece a la UGEL 03 ha iniciado un proceso de acreditación de manera voluntaria porque desea ser la primera institución católica que sobresalga en sus estándares de calidad educativa y solo ese reconocimiento lo obtendrá al acreditarse. La muestra de estudio ha tenido la iniciativa de encaminarse hacia la acreditación, pero existen factores que deben enfrentar como el miedo, temor, nivel de conocimientos, etc.

En cuanto a la institución parroquial Sagrados Corazones Reina de la Paz se puede señalar que está conformada por 295 docentes en los tres niveles y que todos ellos están enfrentando el proceso de acreditación por petición de los directivos ya que uno de sus objetivos establecidos en el PEI es ser conocidos públicamente y con carácter destacado como una institución con calidad educativa y esto solo se dará dentro del plano de la acreditación. La actitud del personal es de temor y desconfianza porque no posee todas las herramientas o información para afrontar este proceso y a la vez teme por su puesto de trabajo ya que no ha sido preparado debidamente y eficientemente por su plana directiva. Es por ello que se eligió este estudio para determinar la relación entre la acreditación y la actitud del personal docente frente a este proceso.

1.3. Formulación del problema

- Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, en el distrito de San Isidro, 2019?

- Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019?

2. ¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019?

3. ¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019?

1.4. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Calderón, S. (2016), en su investigación, “Actitud del personal en la gestión pedagógica de la Institución Superior Pedagógica Pública de Toluca de Lerdo, México, 2016”, tuvo como propósito identificar el nivel de actitud del personal en la gestión pedagógica en la Institución Superior Pedagógica Pública de Toluca de Lerdo. El instrumento empleado fue una encuesta que midió la variable actitud del personal en la gestión pedagógica y así conocer si la actitud que poseen frente a la gestión pedagógica es positiva, negativa o regular. La muestra utilizada para esta investigación fue de 47 docentes. Los resultados indicaron que el 65% de docentes presentan un nivel positivo de actitud en la gestión pedagógica. Se concluye que el nivel de actitud del personal en cuanto a la gestión pedagógica es positivo ayudando a los directivos a elevar su calidad educativa.

De Paz, E. (2016), en su investigación, “Percepción de los docentes y padres de familia, con respecto al proceso de acreditación aplicado a una escuela particular de la ciudad de Tijuana, México”, cuyo propósito fue conocer la percepción que tenía el personal docente y los padres de familia con respecto a la utilidad del proceso de acreditación. Se realizó con una muestra de 42 docentes y 340 padres de familia. Se les aplicó una encuesta, pero previo a eso se realizó una entrevista a todos los participantes. Los resultados demuestran que sí existe una relación significativa ,801 entre la percepción que tiene el personal docente con respecto al proceso de acreditación. Se llegó a la conclusión que existe una percepción desfavorable y tan solo existe preocupación de parte de los directivos que la institución se acredite dejando de lado el clima y satisfacción del personal y los padres de familia. De igual manera se concluye que la capacitación docente se ha convertido en un recurso muy importante para fortalecer la institución y plantear mejoras que en la institución.

Ibáñez, M. (2016), en su investigación, “La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades: Propuesta de criterios e indicadores cualitativos, Chile”, tuvo como objetivo general determinar los factores y efectos que origina el proceso de acreditación en las carreras de pre grado en una muestra de universidades chilenas públicas y privadas. La muestra fue dada por 59 universidades y 762 carreras de pre grado. Los resultados cualitativos se obtuvieron de la información brindada por 18 jefes de carrera. Acorde a los resultados, la mayoría de universidades muestran un compromiso serio y de calidad frente a la acreditación ya que será su carta de presentación ante la sociedad para el surgimiento de estas de modo financiera, pedagógica y

socialmente. La conclusión a la que se llegó fue que se aceptaron varias propuestas de criterios e indicadores que ayudaran a las universidades públicas y privadas a realizar el proceso de acreditación con efectividad.

Rivas, E. (2016), en su investigación, “Acreditación y percepción de la evaluación externa en el personal de las Instituciones educativas públicas de la zona norte de México, 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la acreditación y la percepción de la evaluación externa en el personal de las Instituciones educativas públicas de la zona norte de México. Se utilizó una muestra de 520 docentes. Los instrumentos empleados fueron las encuestas. Los resultados indican que existe una relación significativa ,907 entre la acreditación y la percepción de la evaluación externa en la muestra de estudio. Asimismo, los resultados de correlación indican que ambas variables son directas y significativas p-valor <0,01 de nivel de significancia asumido. En conclusión, sí existe una relación significativa entre Acreditación y percepción de la evaluación externa en el personal de las Instituciones educativas públicas de la zona norte de México,

Guzmán, N. (2015), en su tesis, “Percepción del comportamiento docente en la supervisión educativa en el nivel primaria y secundaria de la institución educativa nacional Vicente Rocafuerte, Ecuador”, tuvo como objetivo determinar el nivel de percepción del comportamiento docente en la supervisión educativa en el nivel primaria y secundaria. La población fue un total de 86 docentes del nivel primaria y secundaria. Los resultados manifiestan que el 72% de personal docente al cual se le supervisa presenta un comportamiento negativo ante el proceso de monitoreo pedagógico ya que no existe una retroalimentación o un acompañamiento

pedagógico de sus coordinadores; el 19% posee un comportamiento regular ante la supervisión pedagógica que reciben y tan solo el 9% poseen un comportamiento positivo ante esta supervisión pedagógica. En conclusión, se puede determinar que la mayoría del personal docente de ambos niveles (79%) presenta un comportamiento negativo ante el proceso de monitoreo pedagógico porque no existe una retroalimentación o un acompañamiento pedagógico.

Lindo, R. (2015), en su investigación, “La actitud docente frente al proceso de Acreditación en la calidad educativa en la institución educativa privada La Salle Nuestra Señora Maravillas, Madrid, España”, tuvo como objetivo identificar el nivel de actitud que posee el personal docente frente al proceso de acreditación. Los resultados fueron que el 89% de personal docente posee una actitud cognitiva de rechazo hacia la acreditación; el 10% posee una actitud de indiferencia y tan solo el 1% muestra una actitud cognitiva positiva hacia la acreditación. En conclusión, el nivel de actitud cognitiva que posee el personal docente frente al proceso de Acreditación es negativa y esa actitud no ayuda ni aporta nada positivo ante este proceso.

Antecedentes nacionales

Barboza, C. (2016), en su tesis, “Acreditación y comportamiento docente en el Instituto Pedagógico Niño Jesús de Praga, Chincha”, Lima, tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre acreditación y el comportamiento docente en dicha institución. La muestra es de 90 docentes. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación fue que el 74% del personal docente tiene un

comportamiento de rechazo y temor hacia el proceso de acreditación. En cuanto a sus dimensiones, la actitud afectiva obtuvo 81% de significancia, es decir, los docentes no se sienten muy satisfechos en este proceso demostrando temor y desconfianza al ser evaluados porque temen ser reasignados o despedidos si ellos no cumplen con los estándares de calidad que solicita una acreditación. En conclusión, esta investigación determina que existe relación significativa entre ambas variables.

Jáuregui, A. (2016), en su tesis, "Acreditación: Evaluación de los estándares de calidad educativa y actitud docente en el colegio Enrique Camino Brent, San Juan de Lurigancho", tuvo como objetivo describir la relación entre acreditación y la actitud docente de dicha institución. La población fue de 190 docentes de los tres niveles y se aplicó dos encuestas. Los resultados en esta investigación en cuanto al objetivo general es que el 79% de personal docente posee una actitud desfavorable y tan solo el 21% posee una actitud favorable frente al proceso, es decir, existe relación significativa entre acreditación y la actitud docente. Otra conclusión relevante es que el 69% muestra una actitud cognitiva desfavorable en cuanto al proceso de acreditación; el 80% muestra una actitud desfavorable en la actitud conductual. En conclusión, si existe relación entre acreditación y la actitud docente.

León, E. (2016), en su tesis, "Actitud del personal ante los procesos de autoevaluación para la acreditación en la institución educativa particular Padre Damián, Arequipa", tuvo como objetivo describir la relación entre la actitud del personal ante los procesos de autoevaluación para la acreditación. Los resultados

en esta investigación en cuanto al objetivo general es que el 55% de personal docente presenta una actitud negativa ante su participación en el proceso de autoevaluación y un 45% posee una actitud positiva frente al proceso, es decir, existe relación significativa en la actitud del personal ante los procesos de autoevaluación para la acreditación. En cuanto a sus dimensiones, la actitud cognitiva es la que prevalece ya que el 72% del personal no tiene conocimientos sobre el proceso de autoevaluación y ese es uno de los motivos por lo que se ven inseguros y temerosos ante este proceso.

Palomino, G. (2016), en su investigación, “La Acreditación como factor de Autoevaluación en la gestión pedagógica del Instituto pedagógico La Salle, Cuzco”, tuvo como objetivo realizar un proyecto efectivo que dirija a todo el personal docente a sensibilizar y realizar el proceso de acreditación de manera eficaz y confiable. Es un estudio cualitativo cuya población era 110 docentes. El resultado acorde a este estudio fue que los docentes a los cuales se le aplicó este proyecto de sensibilización para la autoevaluación han demostrado conocimiento y compromiso para este proceso. En conclusión, este estudio ha demostrado que los docentes tienen una actitud conductual significativa ya que se ha logrado que los docentes trabajen en equipo cooperativo y con mucho compañerismo. De igual manera, se ha demostrado que el grupo al cual se le aplicó el proyecto tiene mayor conocimiento en cuanto a la gestión administrativa y todos los estándares de calidad que solicita el Ministerio de Educación para que se acredite la institución.

Rivadeneira, F. (2015), en su investigación, “La actitud docente frente al proceso de Acreditación en la institución educativa pública María Reiche, Ventanilla, Callao”, tuvo como objetivo determinar el nivel de actitud que posee el

personal docente frente al proceso de acreditación de la institución en el cual labora. Los resultados a las que se llegaron fueron que el 77% de personal docente posee una actitud de temor hacia este nuevo proceso que vivirá durante un periodo; el 14% posee una actitud favorable y positiva hacia este proceso y el 9% muestra indiferencia hacia este proceso de acreditación. Al aplicárseles las encuestas se notó una actitud de inconformidad y descontento y eso se plasmó en las respuestas que se obtuvieron en los instrumentos, por lo cual demuestra que no están conformes con el proceso de acreditación en su institución educativa.

Salinas, E. (2015), en su tesis, “Acompañamiento pedagógico y actitud docente del nivel secundaria en la corporación educativa San Agustín”, Lima, tuvo como objetivo describir la relación entre el acompañamiento pedagógico y la actitud docente del nivel secundaria en la corporación educativa San Agustín. La población fue un total de 55 docentes del nivel secundario. Los resultados en esta investigación en cuanto al objetivo general es que el 69% de personal monitoreado presenta una actitud negativa ante el proceso de monitoreo pedagógico y el 31% posee una actitud entusiasta ante el monitoreo docente. En conclusión, se puede mencionar que existe relación significativa entre ambas variables. El personal manifestó que percibe una fiscalización ante los procedimientos realizados por el Ministerio de Educación en acuerdo con el personal directivo de la institución.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La investigación será un aporte científico ya que se enfatiza y se enfoca en una serie de pasos metodológicos, sistemáticos y ordenados que se encamina

hacia un nuevo contexto y estudio de las variables: Acreditación y actitud del personal docente.

Se analizará acorde a lo investigado como la acreditación se relaciona con la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”. También en esta investigación se ha considerado estudios internacionales y nacionales que son la base y la piedra angular para esta investigación ayudando a esclarecer la problemática planteada. Estos panoramas teóricos son fuentes que ayudarán a medir las variables y a la vez serán fundamentos que servirá de sustento para el marco teórico del presente estudio.

Los resultados que se logren obtener servirán como apoyo y/o respaldo a constructos o teorías promovidas por los teóricos antes mencionados u otros investigadores.

La investigación podrá sugerir ideas o recomendaciones a estudios venideros, toda vez que está impartido a un grupo pequeño dentro de un gran universo que envuelve este tema.

Justificación metodológica

Esta investigación es importante porque en la actualidad la sociedad solicita instituciones educativas de calidad para formar ciudadanos íntegros y éticos, y tan solo con la acreditación se podrá saber si los colegios públicos y privados cuentan con los estándares de calidad que solicita el SINEACE y el Ministerio de Educación. El término “acreditación” hace referencia a la capacidad de una organización de valorar sus diferentes procesos y resultados, así como, de poder evaluarlos en relación a estándares reconocidos por una institución que

cuenta con respaldo público y privado en el ámbito nacional o internacional. Este estudio también es importante porque es imprescindible conocer la actitud del personal que forma parte de este camino hacia la acreditación, es decir, si están preparados para acompañar eficientemente este proceso, conocen el PEI, el PCI, la misión, la visión, todos los aspectos pedagógicos y administrativos que posee la institución donde labora y así se dé la acreditación de manera exitosa.

Este estudio es fundamental para conocer si la mayoría de docentes están preparados para iniciar la autoevaluación que los llevará a la acreditación. Es necesario que exista un cambio total en cuanto a la gestión pedagógica ya que muchos colegios no se atreven a iniciar este proceso de acreditación que es indispensable porque saben que su nivel de enseñanza y calidad educativa es regular con tendencia a baja y la mayoría de docentes temen a la vez que su puesto de trabajo se vea amenazado por las debilidades que posee.

Justificación práctica

El resultado de la investigación tendrá una aplicación concreta en el personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, toda vez que el trabajo está dirigido en contexto y ha dicho universo. Se lustrará resultados concretos luego de la aplicación del instrumento (cuestionarios).

Es un aporte práctico porque, además, ayudará a resolver algunos problemas o confusiones detectados en el personal docente debido al proceso

de acreditación. Se propondrá la promoción y aplicación de los resultados, así como las recomendaciones al término de la investigación, mediante estrategias y técnicas dirigido a todos los involucrados directa e indirectamente.

La aplicación del instrumento estimulará y facilitará al investigador a saber si habrá implicaciones en base a los resultados ya que en base a los resultados obtenidos se propondrá estrategias o sugerencias para aniquilar todas las debilidades que se encuentren y así reiniciar el proceso de acreditación con una actitud docente entusiasta, positiva y concientizada a la mejora de la calidad educativa y la calidad docente.

1.6. Limitaciones de la investigación

En este estudio no habrá limitaciones porque se aplicará los instrumentos para medir las dos variables en la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, donde laboro alrededor de veinte años y la cual ha decidido de manera voluntaria ser partícipe de este proceso de acreditación respaldada por el SINEACE. De igual manera, existe gran variedad de referencias bibliográficas que respaldan esta investigación.

1.7. Objetivos de la investigación

- Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la acreditación y la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

- Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.
2. Establecer la relación que existe entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.
3. Determinar la relación que existe entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

1.8. Hipótesis

- Hipótesis general

Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

- Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

2. Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

3. Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

II. Marco Teórico

- Marco filosófico

La globalización demanda personas competentes en un mundo en el cual ser innovador y creativo son cualidades que debe poseer toda persona. Estos estándares de calidad personal deben poseer todo docente ya que es importante que asuman una actitud proactiva y pragmática, generando ideas asertivas y actuando como modelo y ejemplo a seguir. Para ello su actitud es importante ya que tiene el compromiso moral de capacitarse permanentemente para poder ser agente de cambio educativo.

A partir de este concepto se puede señalar que la actitud docente frente a cualquier cambio debe ser innovador, creativo, crítico, pero sobre todo ejercer autoridad basada en el conocimiento y cercanía, donde el profesor deja de ser el centro del aprendizaje. En muchos países desde mediados del siglo XIX se empezó a buscar calidad educativa en las escuelas ya que se estaba impregnando en el sistema una educación bancaria que convertía al hombre en seres con un bajo nivel de competitividad y un espíritu de podredumbre en valores. En esos tiempos no se hablaba de acreditación educativa, pero sí, de calidad educativa que va de la mano con ese proceso educativo.

Desde siglos atrás, fue Platón (428-347 a. de C) quien se enfocó hacia una educación en cuerpo y alma que llevaría al desarrollo de la sociedad. Todo existe por el accionar y función de la mente y la conciencia. Y nada existe sino fuera por la misma. Por ello es necesario la armonía entre la realidad y la mente, entre el cuerpo y el alma propagándose por medio de la educación.

Acorde al filósofo Platón, la educación ayuda a la socialización del individuo y a realizarla de manera correcta respetando al otro y esa concepción lleva a establecer que se estaba buscando “calidad en educación” desde épocas remotas. Por ello es necesario una socialización positiva y armoniosa para los estudiantes, formándose así humanos asertivos en cuerpo y alma. Ese logro hará que se dé la acreditación como recurso muy importante para fortalecer la institución y plantear mejoras que se debe de realizar en la institución con ayuda de todos los miembros de la comunidad educativa. Hablar de acreditación es hablar de calidad educativa y acorde a Platón solo se alcanzará calidad en los hombres si se les forma en alma y cuerpo, y este estudio está basado en resaltar lo importante de que los colegios se acrediten, pero para ello la actitud y papel del docente es importante para que se logre este proceso de calidad educativa.

En educación, la actitud está relacionada a la propensión para expresarse de forma oral o física respecto a una persona o evento. En la formación integral de las personas, lo que se busca es que logren una actitud positiva hacia el aprendizaje, hacia la búsqueda de soluciones adecuadas y que logren relacionarse mejor con los demás. Es importante preparar al individuo en todas las fases de su vida y así pueda enfrentar su vida como ciudadano. Enseñar al niño a enfrentar la vida con materias que les ayude a desenvolverse en la realidad, es decir, dejar de enseñar cualquier cosa y solo enseñar lo que es importante y significativo para su vida.

Piaget, J. (1980) afirmó:

Una actitud es una propensión a actuar de determinada manera respecto a determinada situación, objeto o persona. En esta actuación, influyen las ideas, los sentimientos y las sensaciones; los cuales son perdurables hasta que enfrente o asimile nuevas experiencias o conocimientos que lo hagan reflexionar sobre si su actitud o conducta es adecuada o no” (p. 648).

Una actitud idónea, le permite al docente tener una mejor relación con los estudiantes y los anima a interesarse por lo que aprenden, afrontando o adaptándose a las situaciones que se presenten de forma más beneficiosa no solo para el estudiante sino para el enseñante. Este enfoque refleja que el docente también debe tener una actitud positiva en el contexto y la gestión institucional del centro educativo, pues de ello depende gestionar proyectos innovadores y pertinentes, es por ello que el docente debería estar con una cultura de evaluación permanente que garantice el servicio de calidad para los estudiantes.

El maestro es el motor y responsable del campo educativo. Es el modelo para el niño que le proporciona experiencias concretas para que exprese juicios reflexivos y críticos. Es la escuela la que proporciona valores y la enseñanza de una convivencia con buenos hábitos y normas morales.

En otras palabras, el hombre construye su aprendizaje debido al estímulo que recibe de su entorno y de la sociedad. Ese aprendizaje es significativo y lo que busca es que el docente no sea el centro de la educación sino el estudiante y a eso se llama “camino a la calidad educativa”, por lo que se estará dando inicio

a una formación integral que busca una escuela para ser acreditada. Tan solo una escuela podrá ser acreditada si posee y cumple con todos los estándares de calidad y la meta final es que se dé una formación en todas las dimensiones del ser humano.

Los padres del constructivismo son Vygotsky, L. (1930) y Piaget, J. (1980). Piaget se enfoca en cómo se origina el conocimiento a partir de la interacción con el medio. En cambio, Vygotsky se centra en cómo el contexto social origina una reconstrucción interna. Estos dos teóricos desde sus enfoques estaban estableciendo la calidad educativa que luego se derivaría en un sistema de acreditación.

La actitud del docente debe ser proactiva, es decir, entender y aprender cómo viven sus alumnos; cuáles son sus intereses; qué miran en la televisión y para qué usan la computadora, y partir de ahí, comenzar a construir su propio entorno personalizado de aprendizaje, y con humildad animarse a compartir, aprender y trabajar de forma colaborativa.

En la Ley 28044, Ley General de Educación (2010) se afirma a la calidad educativa como: “El grado destacado y óptimo de formación que deben poseer las personas para enfrentar metas en la sociedad y continuar aprendiendo todos los días” (p. 2). En otras palabras, se debe enfocar la educación hacia la calidad y ello llevará a que cada escuela se esté preparando hacia la acreditación.

Es por ello indispensable la actitud docente positiva frente al sistema educativo ya que acorde a su actitud podrá darse un eficiente servicio educativo que lo llevará a la acreditación.

En la actualidad existen cambios y evoluciones a nivel de educación ya que se necesita contar con ciudadanos íntegros, con valores y cualidades que

destaque un liderazgo cognitivo y actitudinal en su vida. Por ello el cambio en educación debe ser no solo conceptual sino también mental. Este enfoque ayuda a que el estudiante sea capaz de interrelacionarse con su medio ambiente, sea capaz de afrontar situaciones con ética e idoneidad, de aprender y desaprender, auto organizarse, es decir, la educación a través de este enfoque toma en cuenta la interacción y evolución del estudiante ante diversas situaciones.

- Marco teórico

Acreditación

1. Conceptualización de acreditación

SINEACE (2017) menciona:

La Acreditación es el reconocimiento público y temporal de un centro educativo básico regular, programa o carrera profesional, siendo esta evocación entregada por el SINEACE para un periodo de tres años. Los estándares de calidad que se evalúa son gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos de los procesos de aprendizaje y resultados. La acreditación se da de manera voluntaria (p. 70).

Los estándares de calidad son criterios específicos con los que debe contar una institución que desea acreditarse. Estos criterios evalúan cuatro dimensiones, la primera es el proceso educativo de enseñanza-aprendizaje. la segunda es la gestión estratégica que orienta el quehacer institucional a la consecución de los aprendizajes, la tercer es el soporte y recursos y finalmente los resultados, para evaluar el logro de las competencias.

Las instituciones educativas buscan alcanzar determinados niveles de calidad que certifiquen ante la sociedad que el estudiante recibirá una educación también de calidad; sin embargo, para mantenerse en ese nivel debe demostrar que está en condiciones de sostener esas características y de buscar la mejora continua a lo largo del tiempo; por ello, este reconocimiento perdura solo un tiempo.

SINEACE (2017) afirma:

Una institución al acreditarse se da de forma temporal y para ser renovado debe nuevamente seguir un nuevo proceso de autoevaluación y evaluación externa. SINEACE es la única institución que acredita conforme a los estándares de calidad educativa. Es a su vez, una herramienta para promover la mejora continua y de información de familias y estudiantes para seleccionar instituciones idóneas (p. 77).

Al ser la acreditación no duradera, obliga a la institución a mantener los mismos niveles de calidad con los que obtuvo este reconocimiento y si desea volver a acreditarse, al término del tiempo establecido, pasará nuevamente por el mismo proceso. Esta condición busca promover la mejora continua de manera que los estudiantes y sus familias tendrán la seguridad que sus necesidades y expectativas serán cumplidas.

La acreditación involucra un proceso de evaluación para determinar las características de una institución educativa, respecto a su gestión pedagógica, administrativa e institucional. Una vez detectada sus características a través de la autoevaluación, se determina que cambios deben hacerse para lograr

procesos eficientes y eficaces; luego de haberse cumplido con los cambios, se procede a la evaluación externa y, luego a la acreditación.

SINEACE (2017) menciona:

Acreditar es avalar que determinada institución educativa o carrera profesional ha alcanzado estándares de calidad de acuerdo a los criterios del organismo encargado de su evaluación, en este el caso el SINEACE; por tanto, es acreedor a un reconocimiento ante la sociedad, gracias al cual, sus ciudadanos pueden confiar en que la educación recibida en esta institución se equipara en calidad a cualquier otra dentro y fuera del país (p. 81).

La acreditación eleva y asegura que los procesos educativos se llevan a cabo siguiendo criterios que son reconocidos a nivel nacional como adecuados a las exigencias de un mercado laboral y a una formación integral, garantizando que el futuro egresado cuenta con las herramientas necesarias para asumir las responsabilidades que se le asignen de forma competente.

Según el Artículo 11 de la Ley 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2010) menciona:

Al ser la acreditación voluntaria, la institución educativa o carrera profesional se somete a un proceso que conlleva un conjunto de cambios internos en el aspecto pedagógico, institucional y administrativo bajo determinados criterios de calidad que como resultado generan el

reconocimiento público, y trae consigo, de manera temporal, el prestigio académico para esta organización (p. 20).

El proceso de acreditación que empieza con la autoevaluación, no necesariamente terminará con la obtención de esta acreditación, debido a que es exigente no solo en el aspecto pedagógico (docente-estudiante), sino en relación a la infraestructura, seguridad, salubridad, etc.

Según la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2010) menciona que: "SINEACE es el órgano de proponer los patrones que deberán alcanzar las instituciones educativas, no universitarias. Propone cuatro dimensiones: Gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos para los procesos pedagógicos y resultados. Para cada caso señala factores, estándares y criterios" (p. 60).

El proceso pedagógico es el que incide directa y profundamente sobre la formación integral de los estudiantes. El currículo nacional establece con precisión los aprendizajes esperados al terminar la educación básica, en tal sentido el docente tiene una alta responsabilidad de organizar y planificar las sesiones de clase, con objetivos claros que desarrollan competencias.

2. Estructura y dimensiones del modelo de acreditación

La necesidad de contar con un modelo de acreditación viene dándose desde hace varios años, pues permite certificar a las instituciones como centros de estudios que cumplen con los requisitos de calidad que busca todo estudiante y sus padres. Con criterios claros, la acreditación permite identificar cuáles son las

necesidades de cambio para mejorar y continuar manteniendo el nivel alcanzado. En el Perú, el SINEACE es la institución que ha elaborado un modelo de acreditación con base en los objetivos de la Ley General de Educación.

SINEACE (2017) afirma:

Los beneficios de una acreditación son lograr una mejor comprensión entre los miembros de una institución debido a que reconocen que el trabajo realizado, como equipo, alcanza mejores resultados; incentiva una mejora continua en todos los procesos educativos que permiten lograr aprendizajes de calidad, incentiva a las personas a capacitarse en busca de la excelencia; promueve un currículo integrador acorde a las necesidades y exigencias de su entorno; además genera el acceso a una estructura adecuada y materiales y recursos pertinentes (p. 22).

La acreditación logra una mejor comprensión entre los miembros de una institución ya que se dan mejores resultados e incentiva un crecimiento continuo en todos los procesos educativos que permiten a su vez tener mejores resultados; gracias a personal capacitado, un currículo integrador acorde a las necesidades de su entorno; además de contar con una estructura, materiales y recursos necesarios.

SINEACE (2017) afirma:

La acreditación implica seguir un modelo organizado, de manera efectiva, compuesto de 4 dimensiones, 8 factores y 18 estándares de calidad que cambian de acuerdo al nivel o modalidad educativa. Este modelo permite determinar los criterios que son sometidos a evaluación a través del

instrumento denominado rúbrica. Además, es necesario reconocer que esta matriz significa un gran avance, pues permite recoger evidencia de manera precisa, determinar aspectos a mejorar y lograr mejores resultados cuando los cambios se implementen (p. 17).

La acreditación implica seguir un modelo organizado de manera efectiva que permite determinar los criterios que son sometidos a evaluación a través del instrumento denominado rúbrica. Este modelo significa un gran avance, pues permite recoger evidencia de manera precisa, determinar aspectos a mejorar y lograr mejores resultados cuando los cambios sean implementados.

SINEACE (2017) menciona:

El objetivo del sistema educativo, en la educación básica, es lograr que todos los niños y adolescentes se inserten a este sistema para lograr que se desarrollen de forma integral; para ello, se requiere lograr competencias que les permitan desenvolverse en la sociedad y en el ámbito laboral. En tal sentido, el SINEACE evalúa las dimensiones de gestión estratégica y soporte y recursos que apoyan los procesos pedagógicos que aseguran una formación integral, la cual también es valorada al igual que los resultados de todos estos procesos, los cuales se encuentran plasmados en el perfil de egreso (p. 17).

Para lograr que los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollen competencias que logren una formación integral se requiere que las dimensiones denominadas de gestión estratégica, que orientan el quehacer institucional y de

soporte y recursos, relacionados a la infraestructura y a los recursos humanos, materiales y financieros apoyen eficientemente la consecución de una formación integral del estudiante.

SINEACE (2017) remarca:

Este modelo de acreditación incentiva la aplicación procedimientos y formas de trabajo eficientes y para poder evaluarlos aplica determinados criterios que consideran el entorno y las particularidades de cada nivel o modalidad educativa, tomando como referencia los proyectos educativos institucionales, locales, regionales y nacionales articulados con el proyecto educativo institucional que contiene elementos básicos como las características que lo hacen único, la evaluación de la comunidad, su planteamiento de dirección y su propuesta educativa o formativa; los cuales se espera, logren desarrollar una formación integral de los estudiantes para desenvolverse competentemente según los objetivos que están plasmados en el perfil de egreso para satisfacción de los estudiantes y sus familias (p. 18).

Para alcanzar los objetivos de la educación, según el nivel o la modalidad de la institución educativa, se requiere vincular el proyecto nacional, los proyectos regionales con el propio proyecto de la institución educativa y el perfil de egreso expresado en el currículo nacional de manera que los esfuerzos para lograr una educación de calidad conduzcan a un resultado esperado.

SINEACE (2017) establece:

Dimensión 1: *La gestión estratégica* incluye la dirección de procesos que hacen cumplir la misión y buscan alcanzar la visión que se tiene como institución, conduciendo toda actividad realizada por sus miembros al logro de una educación integral que se plasma en los objetivos del perfil de egreso. Está conformado por tres factores: Conducción institucional, gestión de la información para la mejora continua y convivencia y clima institucional. Esta gestión está constantemente evaluando, gracias a un adecuado acceso y manejo de la información; así como incentiva un adecuado ambiente de trabajo que genera una convivencia cordial, permitiendo que el personal cumpla con sus funciones de forma apropiada y oportuna (p. 46).

La gestión estratégica es un proceso que conduce la tarea educativa en relación a la formación integral de los estudiantes. Lograr que los miembros de una institución educativa que comparten y se comprometen con la misión, visión, con la mejora continua y propiciando un ambiente de seguridad, confianza y trato cordial requiere de un procedimiento cuyos resultados son posible alcanzar a mediano y largo plazo.

SINEACE (2017) establece:

Dimensión 2: *Formación integral* es la que valora los procesos educativos relacionados a la pedagogía, a su planificación y ejecución, al fortalecimiento de las competencias docentes para planificar y poner en práctica procesos de enseñanza-aprendizaje eficaces y eficientes. Además, evalúa el apoyo y acompañamiento de los padres y madres de

familias a sus hijos, para ello necesitan reunirse con los docentes y establecer estrategias conjuntas que ayuden al estudiante y comprometan a la institución con la sociedad; asimismo, evalúa el área de tutoría y orientación en su acompañamiento al estudiante, lo cual le permite reflexionar sobre sus propias creencias, emociones y cómo intervienen en su relación con los compañeros, miembros de su familia, etc. y también en relación a su profesión y porvenir (p. 46).

La formación integral involucra todos los procesos directamente vinculados a los procesos de enseñanza-aprendizaje que permiten el desarrollo de competencias para vivir en sociedad. Estos procesos involucran no solamente al docente y al estudiante y su bienestar sino a las familias y la comunidad. El apoyo y acompañamiento de los padres y madres de familias a sus hijos genera mejores resultados de aprendizaje, para ello necesitan reunirse con los docentes y establecer estrategias conjuntas que ayuden al estudiante; asimismo el área de tutoría y orientación, permite una interacción satisfactoria porque parte de las propias vivencias del educando y ello le permite reflexionar sobre sus propias creencias, ideas, sentimientos y emociones y cómo intervienen en su relación con los compañeros, miembros de su familia, etc.

SINEACE (2017) afirma:

Dimensión 3: *Soporte y recursos para procesos pedagógicos* considera todos los procedimientos y medios que brindan sustento a los procesos de enseñanza aprendizaje. Incluye la infraestructura y su adecuado mantenimiento, acceso oportuno y pertinente a medios materiales y no materiales de acuerdo a las necesidades de la carrera y la mejora de las

habilidades del personal no docente gracias a la capacitación y a los recursos que ayuden en su trabajo, de manera que todo se conjugue eficientemente, para alcanzar la formación integral de los estudiantes (p. 46).

En la actualidad, las instituciones educativas privadas con altos ingresos económicos tienen un mejor acceso a los soportes y recursos necesarios para aprender; sin embargo, el Estado viene haciendo esfuerzos para implementar estos medios en sus instituciones educativas.

SINEACE (2017) afirma:

Dimensión 4: Resultados es la que busca valorar las evidencias obtenidas al final del proceso educativo y están plasmados en el perfil de egreso. Este factor incluye al estudiante y a sus padres para medir el nivel de logro y satisfacción respectivamente; y luego realizan un seguimiento a sus egresados para conocer su desempeño posterior (p. 46).

La evaluación de los resultados es valiosa porque permite confirmar si el proceso educativo cumplió con su objetivo de lograr una formación integral al desarrollar un ser humano competente en el ámbito social y laboral. Esta evaluación incluye a todos los actores que de algún modo u otro intervinieron en el proceso educativo no solo al término de la escolaridad sino también a través de un seguimiento que permita determinar el camino que están recorriendo sus egresados.

3. Acciones para la acreditación institucional

El proceso para lograr la acreditación incluye en su primera fase la autoevaluación realizada por la misma institución educativa y luego, la evaluación de expertos que siguen los criterios establecidos por la institución que otorga la acreditación.

Según SINEACE (2017), el proceso de acreditación consta de los siguientes procesos:

- AUTOEVALUACIÓN

Según SINEACE (2017):

El proceso de acreditación inicia de manera formal con la autoevaluación de la institución educativa en sus aspectos pedagógicos, institucionales y administrativos. Que los miembros de la evaluación evalúen, de manera real y consciente, su propio trabajo y los procesos que tienen lugar en la institución no es tarea fácil y es posible que haya resistencia, más aún si esa información será observada y corroborada por especialistas externos. Esta actitud negativa tiene lugar porque se piensa que la evaluación solo sirve para sancionar; esto demuestra lo poco habituados que se está a los procesos de análisis, reflexión y mejora continua (p. 42).

Su realización es indispensable porque marca el hito a la apertura a una cultura de evaluación constante y el compromiso de la mejora de la gestión y calidad de los aprendizajes, a su vez preparándose para los siguientes niveles de acreditación.

La autoevaluación es una mirada reflexiva respecto a cómo una institución educativa realiza sus propios procesos pedagógicos, administrativos e

institucionales, con el objetivo de determinar características que sean evaluables, según el SINEACE; este tipo de evaluación permite hacer los cambios respectivos para alcanzar una educación de calidad. Este análisis es un compromiso asumido por los miembros de la comunidad educativa y, por lo tanto, debe ser realista, de manera que permita reconocer de qué adolecen, no con un propósito sancionador sino de mejora.

-EVALUACIÓN EXTERNA

Según SINEACE (2017):

La evaluación externa es requerida por las instituciones que han pasado su proceso de autoevaluación, y de manera voluntaria se presentan ante los órganos competentes y especializados, y que al final del proceso se emita un informe ya sea favorable o desfavorable para ser entregada tanto a la universidad como al órgano operador que en estos casos sería SINEACE (p. 44).

La institución que ha pasado por una autoevaluación seria y consciente, opta por presentarse de forma voluntaria al SINEACE para que sus instancias respectivas puedan acercarse a la institución educativa y verificar si cumple con los criterios de calidad exigidos por esta organización; de no ser así, se brindan las sugerencias para que la institución educativa realice las mejoras y nuevamente verifican si se subsanaron, emitiendo al final del proceso un documento de conformidad tanto a la institución educativa como al SINEACE. Esta institución cuenta con evaluadores acreditados, debidamente capacitados, para valorar cada criterio de calidad establecido.

-ACREDITACIÓN

Según SINEACE (2017): “Es el reconocimiento público y temporal de la carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. La acreditación es obligatoria para las carreras de Salud y de Educación” (p. 45).

La acreditación le dice a la sociedad que determinados procesos educativos cuentan con características establecidas no solo de calidad sino también de excelencia en el resultado y el proceso para lograrlo, por ende, los estudiantes y los padres de familia pueden tener garantía de que recibirán una educación con altos estándares.

Según Martínez, K. (2016):

Los beneficios de la acreditación no son tan claros y visibles en los primeros años de su implantación, más por el contrario sus primeros resultados se darían cuando la certificación y acreditación de la escuela tenga sus primeros frutos en sus egresados con el cumplimiento de su actuación profesional con un enfoque de calidad y pertinencia social (p. 12).

El provecho que obtiene una institución educativa al conseguir la acreditación son varios, entre los más importantes están el logro de un perfil de egreso que permita al estudiante desarrollarse de forma integral e integrarse a la sociedad y al mercado laboral con éxito, fuera y dentro de su propio país. El prestigio

obtenido por la acreditación se ve reflejada en el número de estudiantes competentes al terminar su educación; estudiantes que se convertirán en ciudadanos con valores, transformadores de una sociedad que pide individuos que participen de forma activa en su desarrollo, buscando el beneficio no solo de sí mismo sino de toda la comunidad.

Gallo, O. (2010) recalca:

Toda organización educativa tiene o debería tener en su proyecto educativo un análisis que le permita determinar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. En este sentido, la acreditación obligatoria en las carreras de Salud, Derecho y Educación puede clasificarse como oportunidad o una amenaza dependiendo del enfoque que se le dé. Una actitud positiva, la verá como una forma de mejorar, pues eleva la exigencia y la calidad, lo cual repercute en el estudiante, en la institución y en sus miembros; y una actitud negativa, lo verá como una amenaza, cuando sus miembros no se sienten confiados en su propio desempeño o porque la institución asume que el desembolso económico es un gasto y no una inversión cuando es obligatoria la acreditación (p. 7).

Las voces en pro de la acreditación obligatoria en determinadas áreas del conocimiento humano, también tiene sus detractores. La necesidad de contar con elementos básicos de calidad no es suficiente cuando se trata de la salud y del cuidado del ser humano, cuando se trata de la educación que forma futuros ciudadanos y cuando se trata de la justicia y seguridad de los miembros de una sociedad. En estos casos, se debe buscar la excelencia a través de la

acreditación pues se pone en las manos de un grupo de personas las vidas y el futuro de una persona.

4. Definición de calidad educativa

El término “calidad” hace referencia a un conjunto de características que satisfacen las necesidades personales, sociales y laborales de un determinado grupo de personas en un momento específico; en tal sentido la percepción de que algo es de calidad depende de la idea que tengan las personas sobre este término.

Gimenez, C. y Macrini, D. (2013) afirmaron:

La calidad en el sector empresarial está relacionada con la satisfacción del cliente, en los momentos actuales de economía globalizada es un factor de competitividad; el concepto de calidad evoluciona y define actividades para conseguir la satisfacción de los clientes. La calidad como un debe ser tiene tres aspectos; la calidad demandada, el cliente; la calidad diseñada por el fabricante, procesos productivos y controles para su ejecución; y, la calidad realizada, producto terminado para el mercado. La no concordancia entre estos tres aspectos ocasiona disconformidad del cliente (p. 97).

Existen diferentes conceptos de calidad, en el campo empresarial, la calidad está asociada a tres consideraciones diferentes; una de ellas está ligada a la satisfacción de los clientes y a lo que esperan que el producto les brinde, la otra, se vincula a un proceso sin errores que le permita lograr eficiencia y eficacia y la

última se vincula al resultado obtenido que se espera sea exitosamente aceptado cuando se incorpore al mercado.

Schmelkes, S. (2001) menciona:

Una educación de calidad transmite a los miembros de la sociedad un sistema de referencia que es propio de cada cultura y que les ayuda a comprender la realidad en un sentido determinado; les brinda las herramientas para solucionar problemas lo cual los motiva a seguir aprendiendo, además internaliza en ellos un sistema de valores que les permite actuar con justicia, mejorando la calidad de vida para todos (p. 52).

El concepto de calidad educativa, en cualquier país, no puede desligarse del proyecto que como sociedad se espera que sus ciudadanos desarrollen; por ende, los sistemas que buscan asegurar la calidad a través de la acreditación deben adaptarse a las particularidades del país.

La búsqueda de calidad educativa involucra el desarrollo de competencias a través de proyectos que permitan dotar al estudiante de las herramientas para desarrollarse como ser humano participativo y responsable, en una sociedad de justicia y oportunidades; es decir que le permita desarrollarse plenamente, gracias a su capacidad de relacionarse de manera competente con sus pares y en diferentes situaciones. Para ello, el concepto de calidad educativa no puede desligarse del proyecto-país, en ese sentido, la acreditación se adapta al contexto.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2005) declara:

Mejorar la calidad educativa implica respetar los entornos culturales y sociales de los estudiantes y el aprendizaje de ciencia y tecnología y su prospectiva. Entiende que la educación es permanente y se sustenta en cuatro pilares, tomando como referencia a Jacques Delors. La educación encierra un tesoro:

Aprender a conocer, su aprendizaje relaciona lo aprendido con lo nuevo por aprender

Aprender a hacer, plasma de manera fáctica lo aprendido. Aprender a vivir juntos, desarrollar cualidades de inclusión y equidad y de convivencia en la diferencia Aprender a ser, desarrolla habilidades de reconocimiento de su ser auténtico y de sus potencialidades (p. 19).

El ser humano, se desarrolla dentro de una comunidad local, pero al mismo tiempo esta pertenece a una comunidad mundial, por ello la necesidad de valorar y respetar lo propio entendiendo que es también necesario apropiarse de la cultura global. La calidad educativa se sustenta en el aprendizaje durante toda la vida y en cuatro pilares fundamentales, los cuales el individuo debe desarrollar durante el proceso educativo: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; lo cuales aplicará durante su vida.

En la búsqueda de esta pertenencia a un mundo global, el individuo tendrá que aprender a conocer, es decir, convertirse en autodidacta e investigador de su propio quehacer; además tendrá que aprender a hacer, lo que implica, llevar a la práctica lo aprendido de manera competente; también, tendrá que aprender a convivir con los demás, respetando y aprovechando la diferencias porque por sí solo será difícil que pueda avanzar; por ello, la necesidad de aprender a

trabajar en equipo a través de proyectos y finalmente, aprender a ser, es decir, convertirse en una persona que busca su bienestar pero también el de los demás, que pone a disposición de sí y de los otros sus capacidades para construir una sociedad de justicia y de paz.

Lafourcade, D. (2008) señala:

La calidad educativa está relacionada al acceso y manejo eficiente de uno o varios ámbitos de la producción cultural de la humanidad, motivando el desarrollo de las diversas áreas del conocimiento gracias al desarrollo integral de las personas que se ponen al servicio este progreso, desde una mirada reflexiva y crítica que permita al mismo tiempo transformar la realidad y a su sociedad en beneficio de todos y no solo de un grupo de poder (p. 19).

Una educación de calidad busca que sus ciudadanos alcancen sus potencialidades para convertirlo en un ser humano realizado, que viva en un mundo de oportunidades que le permita seguir creciendo y generando bienestar a su comunidad local, regional y mundial. La relación dialéctica de hombre y sociedad, así como de pensamiento y lenguaje es indivisible. El hombre nace en sociedad y vive en sociedad, y la educación los une a ambos. "Una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orientan a la mejor consecución posible (Cobo, J. 2000, p. 358).

Para lograr los objetivos educativos, la familia, los ciudadanos, las instituciones sociales y culturales, los medios de comunicación, la escuela y el estado juegan un rol fundamental; porque la educación de hoy ya no es solo formal, sino informal e increíblemente es la que más influye en la formación de los estudiantes debido al acceso a la información en tiempo real gracias a la tecnología.

Esteban, C. y Montiel, U. (2002) afirman:

Cuando la calidad de la educación se centra en el producto, se conceptualiza como un proceso que toma en cuenta el paso a paso, el cómo se van dando y haciendo las cosas hasta alcanzar el objetivo final en relación a aquello que se ha solicitado y de acuerdo a las oportunidades y los obstáculos que se han presentado, sin limitarse solo al logro de resultados rápidos o finales (p. 75).

Se busca mejorar la educación a través de la calidad con el objetivo de mejorar el aprendizaje en los estudiantes gracias a la mejor marcha de las instituciones educativas. El objetivo es que todos los estudiantes sin excepción aprendan de acuerdo a sus características, volviéndose estudiantes independientes y autodidactas, logrando en cada etapa un mayor desarrollo a nivel personal y social que lo faculte para desenvolverse de manera consciente y juiciosa.

La educación no puede centrarse y evaluar solo los resultados obtenidos, sino que tiene que observar el proceso que dio lugar a ese resultado. Los

estudiantes son quienes, finalmente, han de verse beneficiados por el mejor funcionamiento de los centros docentes. Lo que se intenta conseguir es que los alumnos, todos los alumnos, y de acuerdo con sus posibilidades, aprendan más y mejor, aprendan a aprender por sí mismos, desarrollen el gusto por el estudio, el deseo de saber más, y alcancen progresivamente una madurez personal, social y moral que les permita actuar de forma responsable y autónoma (Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España, 1994. Centro de publicaciones, p. 33).

Los estándares de aprendizaje permiten determinar si los estudiantes alcanzaron o no los aprendizajes esperados, de acuerdo a sus propias individualidades; el objetivo es el desarrollo integral del estudiante y para ello requiere ser competente en el aspecto personal, social y laboral, de manera que logre insertarse en este mundo globalizado.

5. Componentes de la calidad educativa

- Características de los estudiantes

Diferentes instituciones preocupadas por la incorporación y fortalecimiento de la calidad educativa han tratado de establecer las características con las que debería contar toda organización que manifiesta brindar una educación basada en la calidad y la mejora continua.

UNESCO (2005) señala:

Cuando se evalúa la calidad del sistema educativo, se debe tomar en cuenta las particularidades de los estudiantes, en tal sentido, esta

evaluación necesita incluir el aspecto socioeconómico, la cultura regional y local, los valores, las tradiciones, las creencias, la fe, etc., la infraestructura del lugar y el estado de salud de los estudiantes (p. 70).

La educación que no toma en cuenta las características individuales de los estudiantes difícilmente logrará los objetivos propuestos. No se puede pretender enseñar de la misma manera a todos y peor aún que todos aprendan lo mismo de igual forma, tomar en cuenta las individualidades en el aspecto académico, personal y social son clave en la planificación de cualquier proyecto educativo. La formación de las personas no puede partir de la nada, porque todo ser humano viene con un cúmulo de experiencias, necesidades y motivaciones generadas en una sociedad determinada.

- Relación con el contexto

UNESCO (2005) señala:

La educación y la sociedad se influyen y modifican mutuamente; la educación brinda una formación integral que busca el desarrollo competencias impregnadas de habilidades, valores, adecuada interacción social y bienestar, etc. Estas influyen al mismo tiempo en la sociedad, la nutren y la transforman; asimismo, la sociedad exige que sus ciudadanos cuenten con determinadas características para que se inserte adecuadamente en ella. La cantidad e importancia de los recursos didácticos depende del objetivo educativo que tiene cada sociedad (p. 74).

La educación es por y para la vida en sociedad. Una educación que no toma en cuenta a la sociedad y sus características difícilmente podrá hacer que los

estudiantes tomen consciencia de su rol dentro de su comunidad y de su país, que a la vez es parte de la comunidad mundial. Los ciudadanos son el reflejo de lo que la sociedad ha formado en ellos, y muestra claramente los resultados del proceso educativo llevado a cabo durante dieciséis años o más si se incluye la educación superior.

-Aportes potenciadores

UNESCO (2005) señala:

Un proceso de enseñanza- aprendizaje exitoso logra cambios efectivos en la formación de los estudiantes, generando un estado de satisfacción y una mejor interacción con los demás. En este proceso participan el docente como guía y el estudiante como aprendiz, cada cual con sus propias necesidades como el que respecta al uso de materiales educativos (p. 77).

El proceso de enseñanza-aprendizaje requiere una planificación cuidadosa por parte del docente, el cual incluye una participación activa del estudiante, para quien se busca autonomía y responsabilidad sobre sus propios aprendizajes. En esta línea el docente se convierte en un guía y coloca al estudiante al centro del proceso educativo; esto trae consigo una serie de necesidades o recursos educativos que le permitan mejorar su práctica educativa; sin embargo, el hecho de que no cuenten con ellos no implica que el estudiante no pueda aprender de forma significativa.

-Enseñanza y aprendizaje

UNESCO (2005) señala:

La enseñanza y el aprendizaje son el escenario central del desarrollo de los seres humanos. Aquí es donde se siente el impacto del currículo, y los estudiantes se hallan motivados para participar y para aprender a aprender (p.5)

La educación, en la práctica, se centra en el proceso de enseñanza-aprendizaje, este proceso es crucial para lograr aprendizajes de calidad. El currículo se materializa en este proceso y se comprueba si el plan de estudios, la metodología, los métodos etc. están dando los frutos esperados, y si los estudiantes están animados a participar activamente y aprender a aprender.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, el objetivo es uno de los elementos más importantes, puesto que indica qué se quiere lograr en el estudiante, qué necesitan aprender, cómo lograr que aprendan, para qué deben aprenderlo y qué se necesita para que aprendan. Este objetivo plasma la organización prevista en un currículo integral que sirve de guía al docente; todo ello, sin olvidar que la evaluación de si se logró o no el objetivo también es indispensable.

-Evaluación y resultados

UNESCO (2005) expresa que “los resultados deben evaluarse en el contexto de los objetivos acordados”. (p.5).

Cuando se evalúa durante el proceso educativo, se determina si se está logrando el objetivo educativo propuesto en cada etapa, así como si los resultados finales que se obtienen son los esperados. Por ello, se ha comprobado la necesidad de realizar una evaluación continua que permita tomar a tiempo las decisiones correctivas necesarias.

Wilson, J. (2002) asegura:

a) **La relevancia:** Un sistema educativo que se considere de calidad es capaz de brindar a sus estudiantes aprendizajes que son significativos para desenvolverse en sociedad de forma competente, tanto en el presente como en el futuro. Es decir, este sistema reconoce las necesidades de sus estudiantes a corto, mediano y largo plazo; asegurando la satisfacción y la permanencia de sus educandos en el sistema educativo por lo menos hasta terminar la educación básica regular (Wilson, J. 2002, p. 5)

b) **La eficacia:** “Un sistema educativo es eficaz cuando logra que los niños y adolescentes ingresen y permanezcan en este sistema, culminando cada etapa en el momento previsto y con la totalidad de personas que lo iniciaron. Es decir, que la eficacia toma en cuenta que todos en la edad de estudiar ingresaron al sistema educativo, y no solo permanecieron en este, sino que fueron avanzando hacia los otros niveles al haber alcanzado los aprendizajes esperados” (Wilson, J. 2002, p. 5).

c) **La equidad:** “Un sistema educativo aplica la equidad cuando a pesar de las particularidades de los estudiantes, consigue que aprendan gracias a un mayor apoyo a aquellos que lo necesitan; es decir, los docentes toman en cuenta las individualidades de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la institución educativa asume el compromiso de brindarles las condiciones y oportunidades necesarias para que logren un

desarrollo integral, de esta manera se alcanzan los objetivos educativos” (Wilson, J. 2002, p. 5).

d) **La eficiencia:** “La eficiencia de un sistema educativo se logra cuando los objetivos de la educación se han alcanzado utilizando los recursos y medios necesarios, aprovechándolos al máximo sin malgastarlos o desperdiciarlos” (Wilson, J. 2002, p. 5).

Por un lado, las políticas educativas de muchos países, en mayor o menor medida y con mayor o menor éxito, incluyen la universalización de la educación. Lograrlo incluye no solo voluntad sino inversión, no solo a nivel de infraestructura y capacitación, sino en la concientización de que la educación es el único medio posible para que un país pueda mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Pero, por otro lado, si ya es un reto lograr que todos los individuos asistan a la escuela básica, un reto mayor es que la educación que reciben sea de calidad porque para considerarla así, esta debe ser relevante, eficaz, equitativa y eficiente. El sistema educativo que no cumpla con estas características, formará ciudadanos desligados y desinteresados de su sociedad, que no cuentan con las herramientas necesarias para defenderse y progresar en la vida, y como consecuencia el objetivo educativo no se cumplirá. Esta responsabilidad no solo recae en las autoridades educativas sino en el docente quien lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas. Entonces, para que el sistema educativo mejore o cambie se deben involucrar a todos los actores que de alguna u otra manera intervienen en la educación de los ciudadanos.

De igual manera, Bondarenko, S. (2007) considera que la calidad educativa es un elemento filosófico, que tiene los siguientes componentes como:

Calidad como categoría relativa: La calidad es relativa porque depende del estudiante, que, como cualquier consumidor, posee necesidades y expectativas que espera sean cumplidas a corto, mediano o largo plazo; la escuela reconoce y busca satisfacer esas necesidades a través de una formación integral, brindándole las herramientas que requiere para integrarse a la sociedad de forma competente.

Calidad como categoría continúa: Es decir que los individuos además de determinar por qué algo es de calidad, también pueden diferenciar si algo es de menor, mayor o mejor calidad, llevándolos a establecer una escala de calidad.

Calidad como categoría subjetiva: La calidad es subjetiva porque no se basa en datos de la realidad objetiva, sino en un conjunto de cualidades asignadas por una o más personas que determinan qué es calidad o qué no lo es.

Calidad como categoría social: La calidad responde a las necesidades sociales por lo tanto tiende a cambiar o transformarse cuando esas necesidades también cambian. La sociedad se modifica, evoluciona, por lo tanto, su concepción y conocimiento de las cosas varía.

Calidad como categoría dinámica: La calidad es dinámica porque puede transformarse o conceptualizarse de forma diferente en el mismo espacio; pero, de igual forma, puede cambiar según el momento histórico que tenga lugar.

Calidad como categoría participativa: La calidad no tiene lugar como resultado de la intervención de una persona, sino que es producto de la

intervención de varias de ellas, que colaboran en la consecución de los mismos objetivos de calidad que se buscan.

Calidad como categoría axiológica: La calidad posee en sí misma una valoración, un juicio de valor que se basa en la subjetividad de un grupo de individuos que se pusieron de acuerdo, guiados por ciertas cualidades y en determinado espacio de tiempo, sobre si algo es o no de valor (Bondarenko, S. 2007, p. 72).

La calidad vista se describe con características que varían según las personas y el momento histórico, un concepto en permanente cambio y donde las personas que participan de su concepción están influenciadas por sus creencias, perspectivas de la vida y juicios de valor que pertenecen a determinado espacio de tiempo y que es susceptible de ser modificado. Es decir, esta categoría filosófica trata de establecer una clasificación con denominadores comunes de la realidad para poder comprenderla mejor y a profundidad.

Droin, R. (2007) señala que los componentes de toda calidad educativa son:

Cumplimiento de la normativa: implica respetar y hacer cumplir las leyes y normas relacionadas al derecho que tienen todos los individuos de recibir una educación de calidad para todos y con carácter de obligatoriedad para la escuela básica, con el fin de terminar con el analfabetismo y la ignorancia, en igualdad de condiciones y oportunidades (p. 70).

Las leyes educativas señalan objetivos esperados por todos los miembros como sociedad, no se puede plantear un proyecto de escuela desligado de los

fines de la educación planteados en la ley de educación, que busca el desarrollo integral del estudiante para que se integre a la sociedad y ejerza su plena ciudadanía, lo cual se plasma, también, en el Currículo Nacional y en los proyectos educativos a nivel país y región que deben ser tomados en cuenta.

Selección y formación del profesorado: Las instituciones educativas que forman docentes deben aplicar un proceso de selección exigente y pertinente, acorde a las necesidades de sociedad; así como someter su plan de estudios a una constante evaluación que permita una mejora continua en la formación de los docentes debido a la importancia de su papel como formadores educativos que tienen en sus manos el futuro de una sociedad (Droin, R. 2007, p. 70).

La selección de docentes no solo debe contar con elegir a maestros con habilidades y capacidades necesarias sino también con la vocación para afrontar y asumir sus funciones dentro de un sistema educativo cada vez más exigente, reconociendo la envergadura de su profesión.

Escuchar la voz de los padres: Motivar la participación de la familia, en apoyo a los docentes y en la formación de los estudiantes, es importante pues ayuda a conocer mejor la realidad de los estudiantes y sus familias; además permite conocer sus expectativas respecto a la educación de sus hijos. Eso logra que el docente y las instituciones educativas vayan de la mano con la realidad de su localidad, asimismo consigue que los padres y madres de familia conozcan y reconozcan la labor realizada por el docente

trabajando conjuntamente por el mismo objetivo educativo (Droin, R. 2007, p. 73).

Se requiere escuchar a los padres y madres de familia y sus inquietudes y expectativas, pues desde sus propias vivencias se pueden formar alianzas y generar estrategias que ayuden a comprender mejor a los estudiantes y a brindar una educación de calidad, reconociendo que el apoyo de los padres de familia, es fundamental en la formación integral del estudiante.

Importancia del clima entre el profesorado, del clima del aula y del ambiente escolar en general: Es necesario tener buenas relaciones toda la comuna educativa ya que crea un clima que genera mejores aprendizajes que es el objetivo primordial de cada institución educativa. Un ambiente de colaboración, trabajo en equipo, cordialidad permite al personal docente y no docente, trabajar en armonía y ello se refleja en actitudes positivas entre ellos y hacia los estudiantes (Droin, R. 2007, p. 74).

Por ello, se menciona que la educación es un sistema que requiere ser visto como un todo, no se puede esperar que mejore si solo mejora una parte. La responsabilidad y el compromiso por obtener una educación de calidad es compartida.

Actitud docente

1. Definición de Actitud Docente

La actitud no es innata sino, todo lo contrario, es adquirido a través de las experiencias vividas con un determinado objeto, sujeto o evento. En tal sentido, puede ser controlada o modificada en función de lo que se quiera lograr o alcanzar. Cuando se habla de actitud, se toma en sus dos sentidos más aceptados. El primero, relaciona la actitud a la propensión física y mental para proceder de determinada manera y el segundo, vincula la actitud a las ideas y las emociones que influyen en la apreciación o la lectura que se realiza sobre objetos y situaciones nuevas, así como en la conducta frente a estas.

En educación, la actitud está relacionada a la propensión para expresarse de forma oral o física respecto a una persona o evento. En la formación integral de las personas, lo que se busca es que logren una actitud positiva hacia el aprendizaje, hacia la búsqueda de soluciones adecuadas y que logren relacionarse mejor con los demás.

Auzmendi, R. (2002) define:

La actitud refleja la valoración que las personas tienen sobre diferentes personas y situaciones; esta valoración está impregnada de sentimientos y emociones y no se manifiesta abiertamente sino a través de gestos, expresiones y movimientos, a veces poco reflexivos, los cuales permiten percibir en la otra persona si se siente bien o mal, a gusto o a disgusto, satisfecho o insatisfecho (p. 17).

La actitud refleja la valoración que las personas tienen sobre diferentes personas y situaciones; esta valoración está impregnada de sentimientos y emociones y no se manifiestan abiertamente sino a través de gestos,

expresiones y movimientos poco reflexivos, los cuales permiten percibir en la otra persona si se siente bien o mal, a gusto o a disgusto, etc.

Morris, R. (2001) recalca:

Las actitudes de un docente se sustentan en creencias, suposiciones, convicciones, convencionalismos, etc., pero también van acompañadas de su visión de la vida, de sus necesidades, de sus experiencias y de sus expectativas; todo ello, va estableciendo rasgos distintivos en cada persona, los cuales determinan la forma de conducirse. Asimismo, las actitudes pueden transformarse o acentuarse con las nuevas experiencias o conocimientos adquiridos (p. 101).

Cuando las actitudes se fijan en la mente gracias a las propias vivencias y creencias, las cuales además se ven modificadas por sus propias necesidades y forma de ver la vida, estas van asumiendo formas de conducta que pueden o no ser correctas para los demás; sin embargo, los docentes capacitados son capaces de reconocer las actitudes que perjudican el aprendizaje y de convertir una actitud negativa en positiva.

El docente mantendrá una actitud positiva cuando sienta un interés genuino por lo que enseña; de esta manera, cuando se enfrente a situaciones estresantes y con un fuerte contenido negativo, será capaz de afrontarlo y tomar energías para seguir adelante; por ello, la importancia de conocer y controlar los sentimientos y las emociones propias.

Para Myers, A. (2004):

La actitud es una condición individual e interna que afecta a un determinado evento, objeto o persona. Genera conductas que afectan las relaciones humanas en diferentes niveles y dependen de la intensidad o profundidad de la experiencia vivida. En relación al proceso de acreditación, los participantes pueden manifestar actitudes saludables o no, las cuales les permiten afrontar la situación de manera positiva o negativa (p. 81).

Las actitudes se basan en información y sensaciones profundamente fijadas gracias a experiencias anteriores que pueden llevar a la persona a actuar de manera asertiva o poco asertiva. La formación integral, tanto de docentes como de estudiantes, disminuye la posibilidad de actuar basados solo en prejuicios y reacciones desproporcionadas. La capacidad de reflexión y autocontrol tiene un rol preponderante en las relaciones humanas.

Díaz, P. (2014) afirma:

La actitud en un docente es un estado interno adquirido que ejerce influencia hacia alguna clase de cosas, personas o eventos. Las actitudes como capacidades aprendidas tienen un énfasis que se centra en el comportamiento, en el sentido de que las actitudes afectan las actuaciones humanas. En cuanto a una escala de la actitud docente frente a la acreditación se puede observar que puede ir entre el rango de actitud favorable y desfavorable que sitúa y ubica el nivel de aceptación o rechazo frente a un evento de la realidad (p. 70).

Se reconoce que todos los cambios generan cierta incertidumbre y depende de cada uno afrontarlo de manera apropiada sobre todo cuando es una realidad

que este cambio tendrá lugar. Los docentes seguros de sí mismos y del trabajo que realizan tomarán los cambios como una oportunidad para conocerse mejor así mismo y a su institución en la búsqueda de la mejora continua; en cambio, los docentes con baja autoestima y que realizan un trabajo de poca calidad, verán el cambio como un riesgo para su seguridad profesional o laboral.

2. Estructura de la actitud docente

Se han clasificado los tipos de actitud docente con fines investigativos, pero también con objetivos reflexivos, pues permite identificar propiedades que facilitan una autoevaluación, concientización y cambio de determinadas actitudes que en algún momento se asumieron como adecuadas o inadecuadas

Klein, N. (2012) menciona:

El docente como, cualquier persona, trae consigo actitudes o predisposiciones para actuar de determinada manera, y lo manifiestan dentro como fuera del aula; pero cuando se trata de conductas poco asertivas y negativas como la soberbia, la altanería, el abuso de poder a través del sometimiento, falta de control de las emociones a través de gritos u ofensas, etc. estos perjudican el desarrollo apropiado del estudiante (p. 55).

Los docentes son el reflejo, principalmente, de la educación recibida en casa y en la educación básica. Es una realidad, que las generaciones de docentes mayores conservan mucho de lo que recibió en su formación, pero también es cierto que solo la educación continua puede mejorar esta situación, gracias además a una actitud positiva.

Según Chauv, G. (2012) existen cuatro estilos identificados con características claras y concretas en cuanto a las actitudes del docente:

Estilo Autoritario: El docente autoritario lleva consigo cierta rigidez que le impide tener un acercamiento más afectivo con el estudiante, haciendo que estos mantengan una postura tirante, disciplinada y ordenada durante toda la sesión de clase y cuando observa que el orden se altera por algún motivo, lejos de escuchar y tratar de solucionar el imprevisto o llegar a acuerdos, impone su voluntad con molestia o agresividad, inclinándose a la ofensa o al castigo físico si es necesario (Chaux, G. 2012, p. 37).

Este estilo es un ejemplo de la enseñanza tradicional, que busca el dominio del docente sobre los estudiantes, en una posición vertical y de autoridad para demostrar el poder del enseñante y el poco valor que tiene la participación de los estudiantes.

Estilo Permisivo: Un docente puede ganarse la confianza de los estudiantes gracias a expresiones y actitudes de afecto y comprensión; sin embargo, el estudiante, por su falta de madurez, puede asumirlo como una relación de amistad, sobrepasando los límites cuando lo desee; es decir, puede seguir o no indicaciones y asumir que será evaluado con cierta contemplación (Chaux, G. 2012, p. 37).

El estilo permisivo está ligado al poco interés de los docentes por formar estudiantes con responsabilidades y límites, porque lo que le interesa es llevarse bien con ellos de forma que pueda ganarse su estima, asumiendo también que

trabajarán mejor siguiendo ese estilo; sin embargo, cuando no hay objetivos claros y límites, los resultados educativos no son los esperados.

Estilo Negligente: En este estilo, el docente no mantiene vínculos cordiales ni afectuosos con los estudiantes, pero tampoco se muestra exigente respecto a las reglas y los límites para llevar a cabo un proceso de aprendizaje y una adecuada relación con los demás. Los docentes con este estilo no atienden adecuadamente las necesidades de los estudiantes y no muestra ningún interés por identificar sus particularidades, lo cual repercute negativamente en el logro de aprendizajes de calidad (Chaux, G. 2012, p. 37).

El estilo negligente demuestra el poco respeto que tiene el docente para con sus estudiantes, enseña lo necesario y se dedica a otras actividades porque siente que otras cosas son más importantes que preocuparse por el desempeño de sus estudiantes, demostrando así desinterés en el cumplimiento de sus funciones.

Estilo Democrático – Asertivo: Los docentes con este estilo son prioridad tanto el cuidado en las relaciones como la estructura de la clase. Los docentes que favorecen este estilo logran una relación afectuosa y cuidadosa con sus estudiantes, con muy buena comunicación, al mismo tiempo que definen y aplican consistentemente normas para el funcionamiento de la clase, lo cual facilita los procesos de aprendizaje y crea un ambiente agradable en el aula entre el docente y sus estudiantes (Chaux, G. 2012, p. 37).

El estilo democrático-assertivo genera un ambiente adecuado para el proceso de aprendizaje-enseñanza, debido a que genera mejores relaciones entre docentes y estudiantes porque se dan los espacios para una cordial y adecuada interacción con normas que se siguen por convencimiento y no por imposición.

Amat, O. (2010), clasifica las actitudes de los docentes según la forma en que se conducen con sus alumnos:

a) Autoritario: Este tipo de actitud asume que el estudiante debe dedicarse a anotar y memorizar la información que el docente le brinde; lo cual funcionó durante décadas porque la información y los medios para obtenerla eran limitados. Hoy, está comprobado que una formación integral requiere del desarrollo de competencias que permitan a la persona adquirir herramientas para desenvolverse de forma idónea. El estudiante ya no se considera una caja vacía que debe ser atiborrada solo de conocimientos (p. 29).

Este tipo de actitud asume que el estudiante debe dedicarse a memorizar la información que el docente le brinde; lo cual funcionó durante décadas porque la información y los medios para obtenerla eran limitados. Hoy, está comprobado que una formación integral requiere del desarrollo de competencias que le permitan a la persona adquirir herramientas para desenvolverse de forma idónea.

b) Democrático: El tipo democrático promueve la participación activa del estudiante para lograr las habilidades que exigen la sociedad y el mundo laboral; el docente se convierte en un guía y el protagonista es el

estudiante. El estudiante que no interviene o vivencia las actividades educativas escolares, tendrá dificultad para ejercer su ciudadanía a plenitud, dejando que otros hagan o decidan por él (Amat, O. 2010, p. 31).

El tipo democrático-liberal promueve la participación activa del estudiante para lograr las habilidades que exigen la sociedad y el mundo laboral, el docente se convierte en un guía y el protagonista es el estudiante.

c) Autogestionario: En el tipo autogestionario, el docente busca, a través de una planificación con metodologías y recursos apropiados, que los estudiantes se involucren en todo el proceso de aprendizaje de manera efectiva, de modo que puedan por ellos mismos, en algún momento, generar estos procesos de forma consciente e independiente (Amat, O. 2010, p. 35).

En el tipo autogestionario, el docente busca, a través de una planificación con metodologías y recursos apropiados, que los estudiantes se involucren en todo el proceso de aprendizaje de manera efectiva, de modo que puedan por ellos mismos, en algún momento, generar estos procesos de forma consciente.

d) “Dejar hacer” o “laissez faire”: Este tipo de docente demuestra indiferencia ante sus estudiantes, él puede proponer, pero sus alumnos disponen; cuando no hay una planificación, una guía y un acompañamiento a los estudiantes, estos escasamente logran aprender. (Amat, O. 2010, p. 37).

Los estudiantes que se encuentran en un proceso de formación necesitan una guía para desarrollar habilidades y competencias, el “dejar hacer” sin objetivos o indicaciones claros y límites elementales lleva a un aprendizaje poco provechoso, sobre todo cuando no están habituados a un sistema de trabajo libre.

Díaz, J. (2005) menciona que existen dos tipos de actitud del docente frente a su rol de maestro:

Actitud Autoritaria del Docente: Un docente con actitud autoritaria tiene definido cómo debe conducirse un estudiante y se guía bajo estos criterios. Uno de estos, es la obediencia a ciegas, sin reflexión, que de no ser cumplida se castiga no solo de palabra (consiguiendo disminuir la autoestima del estudiante), sino con la acción (castigo físico), como se hacía en la escuela tradicional de siglos atrás pero que hasta hoy perdura en muchas escuelas y hogares (p. 45).

La escuela tradicional nacida en Europa, sigue siendo, a pesar de una serie de estudios realizados a lo largo de las últimas décadas, una guía para muchos docentes. En la escuela actual, la obediencia debe ser consciente para que los castigos no tengan lugar porque los estudiantes comprenden el porqué de la norma, siendo la enseñanza horizontal.

El docente con una actitud autoritaria asume que tiene el poder para que los estudiantes hagan lo que él asume deben hacer sin darles mayor explicación, la pertinencia de la opinión de los demás no es una opción, sintiendo que tiene siempre la razón y sometiendo la opinión de los demás

a través de una autoridad que suele utilizar las calificaciones como medio de condicionamiento (Enríquez, E. 2004, p. 6).

Aguilar, J. (2014) indica:

El docente autoritario asume que él, por ser una persona adulta y con estudios, debe tener siempre la razón y ser modelo a seguir, por ende, él tiene la última palabra; y para lograr ser obedecido, amedrenta, conmina, se burla, etc. manteniendo una didáctica tradicional, donde el docente habla y el estudiante escucha (p. 50).

El estilo autoritario crea un ambiente poco motivador para el desarrollo de competencias, el estudiante se siente poco apoyado y siente temor hacia la autoridad representada en el docente; esto no facilita el aprendizaje porque el docente es incapaz de reconocer que en el proceso de enseñanza-aprendizaje no solo interviene él como emisor y el estudiante como receptor sino que este estudiante trae consigo sus problemas, estilos de aprendizaje, necesidades, motivaciones, etc. que inciden directamente en este proceso.

Velásquez, F. (2001) señala:

Los docentes que asumen que tener autoridad es someter, denigrar, condicionar, discutir sin respecto, imponerse por voluntad y no por razón, enseñar sin inclusión, esperando que aprendan a como dé lugar, sin evaluar particularidades, etc. lo único que está generando es una actitud negativa en el estudiante que llevará a un rompimiento de la comunicación asertiva, baja autoestima y por ende aprendizajes pobres (p. 27).

La actitud autoritaria, si bien puede funcionar en un inicio, pronto puede convertirse en un problema porque los estudiantes son cada vez más críticos debido a la facilidad del acceso a la información, padres más instruidos y una mayor capacidad de reflexión debido a las experiencias vividas dentro y fuera del colegio. Ello, llevará, tarde o temprano, a un enfrentamiento, que muy posiblemente el docente no pueda manejar debido a que, según su criterio, representa una falta de respeto que no se puede aceptarse.

Actitud Democrática del Docente. La actitud democrática es compatible con la sociedad que todos desean; es decir, una sociedad donde sus miembros se respetan, donde los consensos y la participación activa llevan a mejores decisiones en beneficio de cada uno, un lugar de justicia y paz. Para lograrlo, el colegio debe convertirse en una pequeña sociedad que le permita conocer al estudiante cómo funciona y cómo participar en ella; para ello, el docente debe tener y generar una actitud positiva hacia el aprendizaje y la convivencia democrática, sobre todo porque en muchos hogares es posible que no se dé (Enríquez, E. 2004, p. 8).

La actitud democrática es compatible con la sociedad que todos desean; es decir, una sociedad donde sus miembros se respetan, donde los consensos y la participación activa de sus miembros llevan a mejores decisiones en beneficio de cada uno, un lugar de justicia y paz. Para lograrlo, el colegio debe convertirse en una pequeña sociedad que le permita conocer cómo funciona y cómo participar para mejorarla.

La actitud positiva es parte de un estilo democrático, esta disposición permite participar al estudiante y docente de manera proactiva en el proceso de

enseñanza-aprendizaje, motiva a todos a participar activamente, a enfrentar los retos con el apoyo de los demás y a mejorar la autoestima porque el estudiante se siente escuchado y valorado. Todo ello, genera aprendizajes de calidad.

Díaz, J. (2005) menciona:

El docente democrático dirige la clase sobre la lógica y la razón, manifiesta lo que espera logren los estudiantes, pero también por qué espera eso, de manera que el estudiante tome consciencia de su propio proceso de aprendizaje; de esta manera llegará a conducirse de manera independiente, sin el apoyo o dirección constante del docente. Asimismo, este tipo de estilo fortalece las relaciones con los demás porque se sienten libres de expresarse, sabiendo que serán escuchados y tomados en cuenta (p. 50).

El estilo democrático genera, la autonomía de los estudiantes pues les brinda el impulso y la confianza necesaria para hacer las cosas por sí solos y con buen criterio, tomando en cuenta sus individualidades y dentro de límites claros pero interiorizados de forma consciente.

Agrega Díaz, J. (2005):

Entre las características indispensables que posee un docente democrático, estos están relacionados principalmente al manejo y conocimiento que debe tener sobre su propia área; pero, también a la aplicación de una didáctica moderna que permita desarrollar una sesión de clase bajo enfoques, metodologías, y recursos que logren motivar al

estudiante hacia un aprendizaje significativo a través de una participación activa y colaborativa con base en el respeto y la comunicación eficaz entre sus pares y el docente (p. 52).

El docente con un estilo democrático comprende su rol como guía que busca formar estudiantes para una sociedad justa y pacífica; para ello, él debe dar primero el ejemplo y segundo fomentar una reflexión continua sobre sus propias conductas y emociones.

Aguilar, J. (2014) indica:

El docente con estilo democrático muestra ser organizado, dominar las sesiones de aprendizaje a desarrollar, planifica debidamente sus clases, posee dominio propio; utiliza una gran variedad de enfoques, recursos y estrategias didácticas, estimula a sus alumnos por su aprendizaje; promueve la participación activa, así como fomenta la comunicación profesor – alumno (p. 52).

Este tipo de docente debe contar con una serie de características en el plano personal, profesional y social que le permita brindar una formación integral al educando. Este docente está sometido a exigencias mayores respecto a las últimas décadas debido al avance de los conocimientos científicos y tecnológicos; por ello, su preparación debe ser exigente.

3. Dimensiones de la actitud docente

Los componentes de la actitud docente se vinculan estrechamente y se presentan de forma simultánea; por tal motivo, la respuesta o posición frente a un evento u objeto es normalmente inmediata por lo que es necesario estar alerta para asumir una posición reflexiva en la toma de decisiones que traen consigo consecuencias determinadas.

Summers, G. (2004) menciona tres componentes que asume el docente frente a alguna nueva situación:

Cognoscitivo incluyen las creencias que se tienen acerca de un objeto; componente emocional se refiere a las emociones o sentimientos ligados con el objeto de la actitud y el componente de tendencia a la acción incorpora la disposición conductual del individuo al responder al objeto (p.15).

La actitud que un docente manifiesta frente a una situación u objeto determinado se ve influenciada por un aspecto cognitivo que le permite procesar la información vinculada a esta situación, un elemento emocional donde entra en juego el control de las propias emociones y un aspecto conductual, el cual se puede verificar a través de las acciones puestas en marcha frente a determinado evento u objeto.

Es cierto que las personas asumen actitudes dependiendo de su tipo de ideas y vivencias; sin embargo, por ser una predisposición, el individuo es capaz de transformarlas y cambiarlas de manera que provoque resultados positivos en su

interacción con los demás y en su propio desarrollo como ser humano. Para ello, requiere de una constante reflexión crítica para evaluar el porqué de su actitud, cómo favorece o interfiere en su progreso personal y social, además de cómo mejorarla si resulta ser una actitud negativa.

-Componente Cognitivo

Summers, G (2004) afirma:

El aspecto cognitivo representa el conocimiento y la consciencia que el ser humano posee sobre eventos, objetos y personas dentro de determinados márgenes, lo cual le posibilita establecer una diferenciación de lo que está bien o mal, de lo que es correcto o incorrecto, etc. Esta estructura de ideas y vivencias trae consigo actitudes y modos de actuación que no necesariamente son válidos para los demás, sobre todo cuando se encuentran influenciadas fuertemente por las emociones y los sentimientos (p. 69).

La cognición es el proceso por el cual asimilamos los datos o información que llega desde el exterior, es procesada y permite dar una respuesta de retorno. El resultado de este proceso puede o no ser correcto; sin embargo, se fija en el cerebro y está listo para emerger ante otras situaciones, marcando e influyendo poderosamente en las decisiones tomadas.

-Componente Afectivo

Summers, G. (2004) menciona:

El aspecto afectivo hace referencia a los sentimientos y emociones que influyen en los pensamientos, creencias o vivencias que los individuos tienen. La emoción responde a determinados estímulos externos y los sentimientos generan un efecto fisiológico y mental, ambos condicionan a las personas a actuar dependiendo si se trata de un sentimiento u emoción positivo o negativo (p. 72).

Como seres con emociones, no se puede separar el pensamiento de los sentimientos y las emociones. Aquello que causa agrado o satisfacción tiende a generar una disposición positiva y lo contrario genera una disposición negativa; pero, un docente preparado y estable emocionalmente es consciente del papel que juega las emociones y sentimientos en las relaciones interpersonales, de manera que debe ser capaz de controlarlos de forma apropiada.

El rasgo sentimental ha de analizarse desde su intensidad y su posición en función del sujeto y de la situación: "Importa o no. mucho o poco". La valoración cognoscitivo-emocional se refiere al grado de expectativa agradable o desagradable. Satisfactoria – insatisfactoria que acompaña a una situación y viene unida al proceso de placer-displacer. Señala Pastor, D. (2000) que:

Cuando el individuo asume determinada actitud frente a un objeto o situación, también está afirmando que las ideas y creencias que posee desde su experiencia, sirven y funcionan para él; entonces, desde su

sistema de valoración cognitivo y emotivo, el cual genera sentimientos positivos o negativos hacia determinados estímulos externos, su proceder es correcto (p. 55).

El aspecto emocional se caracteriza por su magnitud. Existen emociones que desbordan el razonamiento debido a su intensidad y provocan conductas desmesuradas. Otra característica es la postura que toma el sujeto respecto al evento, objeto o persona que puede ser aprobación o desaprobación, gusto o disgusto, etc. Esta posición influye en la conducta.

-Componente conductual

Summers, G. (2004) afirma:

Referencia a la tendencia a actuar de una forma determinada ante un objeto que se conoce y del que se llene una vivencia positiva o negativa. Supone, pues, una inclinación a actuar de un modo determinado ante un objeto, un sujeto o un acontecimiento y es el resultado instigado de la cognición y el afecto (p. 75).

Los individuos tienen la predisposición a conducirse con cierta particularidad frente a situaciones sobre las cuales ha tenido una experiencia agradable o desagradable, de satisfacción o insatisfacción, de dicha o disgusto, etc. Esta actuación se genera como fruto del conocimiento adquirido e interiorizado y de los sentimientos o emociones de los cuales está impregnado.

El aspecto conductual hace referencia a una evidencia observable que demuestra una persona al enfrentarse a diferentes situaciones, objetos o personas. Esta conducta está fundamentada en el aspecto cognitivo y emocional; es decir, se actúa teniendo información determinada o vivenciada, la cual está impregnada por sentimientos o emociones.

Lazcano, T. (2014) afirma:

El componente conductual es la inclinación a actuar de determinada manera como consecuencia de la valoración de tipo emocional aplicado a determinado objeto, dentro de un contexto; en otras palabras, la conducta significa proceder de forma definida ante situaciones concretas bajo juicios de valor específicos (p. 77).

Todos actúan, en algún grado, influenciados por creencias, temores, ideas, prejuicios, etc. relacionados a una experiencia previa que llevan a las personas a conducirse de determinada manera; sin embargo, detenerse a evaluar el dominio que tienen las emociones sobre aquello que se cree, es indispensable, para actuar de forma idónea, es decir de manera razonada y ajustada a la realidad.

2.1. Marco conceptual

Acreditación: La Acreditación es el reconocimiento público y temporal de un centro educativo básico regular, programa o carrera profesional, siendo esta

evocación entregada por el SINEACE para un periodo de tres años. Los estándares de calidad que se evalúa son gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos de los procesos de aprendizaje y resultados. La acreditación se da de manera voluntaria (SINEACE, 2017, p. 70).

Actitud docente: Las actitudes de un docente se sustentan en creencias, suposiciones, convicciones, convencionalismos, etc., pero también van acompañadas de su visión de la vida, de sus necesidades, de sus experiencias y de sus expectativas; todo ello, va estableciendo rasgos distintivos en cada persona, los cuales determinan la forma de conducirse. Asimismo, las actitudes pueden transformarse o acentuarse con las nuevas experiencias o conocimientos adquiridos (Morris, R. 2001, p. 101).

Gestión estratégica: Incluye la dirección de procesos que hacen cumplir la misión y buscan alcanzar la visión que se tiene como institución, conduciendo toda actividad realizada por sus miembros al logro de una educación integral que se plasma en los objetivos del perfil de egreso. Está conformado por tres factores: Conducción institucional, gestión de la información para la mejora continua y convivencia y clima institucional. (SINEACE, 2017, p. 46).

Formación integral: Valora los procesos educativos relacionados a la pedagogía, a su planificación y ejecución, al fortalecimiento de las competencias docentes para planificar y poner en práctica procesos de enseñanza-aprendizaje eficaces y eficientes. Además, evalúa el apoyo y acompañamiento de los padres y madres de familias a sus hijos, para ello necesitan reunirse con los docentes y establecer

estrategias conjuntas que ayuden al estudiante y comprometan a la institución con la sociedad; asimismo, evalúa el área de tutoría y orientación en su acompañamiento al estudiante, lo cual le permite reflexionar sobre sus propias creencias, ideas, sentimientos y emociones y cómo intervienen en su relación con los compañeros, miembros de su familia, etc. y también en relación a su profesión y porvenir (SINEACE, 2017, p. 46).

Soporte y recursos para procesos pedagógicos: Considera todos los procedimientos y medios que brindan sustento a los procesos de enseñanza aprendizaje. Este aspecto incluye la infraestructura y su adecuado mantenimiento, acceso oportuno y pertinente a medios materiales y no materiales de acuerdo a las necesidades de la carrera y la mejora de las habilidades del personal no docente gracias a la capacitación y a los recursos que ayuden en su trabajo, de manera que todo se conjugue eficientemente, para alcanzar la formación integral de los estudiantes (SINEACE, 2017, p. 46).

Resultados: Es la que busca valorar los productos obtenidos al final del proceso educativo y que están plasmados en el perfil de egreso. Esta evidencia incluye no solo al estudiante sino a sus padres para medir el nivel de logro y satisfacción respectivamente (SINEACE, 2017, p. 46).

Componente cognitivo: Representa el conocimiento y la consciencia que el ser humano posee sobre eventos, objetos y personas dentro de determinados márgenes, lo cual le posibilita establecer una diferenciación de lo que está bien o mal, de lo que es correcto o incorrecto, etc. (Summers, G. 2004, p. 69).

Componente afectivo: Hace referencia a los sentimientos y emociones que influyen en los pensamientos, creencias o vivencias que los individuos tienen. La emoción es intensa y responde a determinados estímulos externos y los sentimientos que son un estado de ánimo más permanente generan un efecto fisiológico y mental (Summers, G. 2004, p. 72).

Componente conductual: Es la referencia a la tendencia a actuar de una forma determinada ante un objeto que se conoce y del que se llene una vivencia positiva o negativa. Supone, pues, una inclinación a actuar de un modo determinado ante un objeto, un sujeto o un acontecimiento y es el resultado instigado de la cognición y el afecto (Summers, G. 2004, p. 75).

III. Método

3.1. Tipo de investigación

En la presente investigación se aplicará la de tipo sustantiva. Sánchez, H. y Reyes, C. (2017) señalan que: “Es aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar o predecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En ese sentido, Sánchez, H. y Reyes, C. (2017) afirman que: “La investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura” (p. 45).

3.2. Población y muestra

- Población

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2017) comprende a “todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos”. Para este caso, la población del estudio estará constituida por 295 docentes entre damas y varones, que laboran en la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”.

- Muestra

Hernández R. (2014) manifiesta que “la muestra es un subgrupo de la población de interés” (p, 173). Para la presente investigación la muestra está constituida por 295 docentes, entre damas y varones, que laboran en la institución

educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”. En otras palabras, la población es igual a la muestra siendo este censal.

3.3. Operacionalización de variable

Tabla 1: Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
ACREDITACIÓN	Gestión estratégica	Conoce el PEI y el PCI como instrumento pedagógico		
		Identifica en el PCI procesos pedagógicos que desarrollan la dimensión integral y los aprendizajes		
		Brinda un liderazgo pedagógico colaborativo por parte del equipo directivo cuyo eje es la mejora continua.		
		Informa el logro de las metas de la institución y de los aprendizajes.	1 al 10	
		Afianza y motiva la capacitación docente.		
			Articula de manera coherente los procesos de educativos.	
	Formación integral		Se manifiesta clima de confianza entre estudiante y docente	
			Se realiza un seguimiento y acompañamiento al estudiante acorde al nivel de desarrollo de sus competencias.	
			Utiliza recursos para que los PP.FF. acompañen de manera efectiva el aprendizaje de los estudiantes.	11 al 20
			Se crea proyectos a través de los estudiantes.	
		Se acompaña a los estudiantes a través de la tutoría		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
ACREDITACIÓN	Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Mantiene una infraestructura segura y con salubridad.	21 al 30
		Presenta áreas accesibles para el proceso de enseñanza-aprendizaje	
		Efectúa actividades con fines formativos.	
		Implementa materiales y recursos educativos tecnológicos	
		Planifica y ejecuta capacitaciones al personal no docente.	
		Evalúa el logro de los estudiantes que están por culminar el nivel secundario	
	Resultados	Evalúa e informa sobre el nivel de satisfacción de los PP.FF.	31 al 40
		Realiza seguimiento a los egresados.	
		Reconoce a los estudiantes que han obtenido promedio sobresaliente.	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
ACTITUD DEL PERSONAL DOCENTE	Actitud cognitiva	Utilidad del proceso de acreditación	01 al 10
		Nivel de conocimiento sobre acreditación	
		Percepción del propio proceso de acreditación	
	Actitud afectiva	Interés y afinidad por la acreditación	11 al 40
		Satisfacción o sentimientos de temor frente al proceso de acreditación	
		Sentimientos sobre la propia capacidad de autoevaluación.	
	Actitud conductual	Preferencia por la acreditación	21 al 30
		Participación en los procesos de acreditación	
		Reacciones frente a la autoevaluación acreditada.	

3.4. Instrumentos

Según Tamayo, M. (2012) los instrumentos de recolección de datos: son un proceso de recolección de datos de manera directa e indirecta, de acuerdo a la técnica utilizada, a fin de obtener datos directos de los hechos y problemas existentes a fin de ser medido según las variables de estudio (p.182).

Los instrumentos que se procesarán son del tipo escala Likert, los mismos que generaron dos cuestionarios: Acreditación, que contiene 36 ítems, y Actitud del personal docente, compuesta por 30 ítems. La confiabilidad de ambos instrumentos se realizará por medio del Alpha de Cronbach por ser los instrumentos politómicos.

Inventario de Acreditación

Ficha Técnica

Nombre: Inventario de Acreditación

Autor: Manuel Ibáñez Gonzales

Procedencia: Chile

Objetivo: Mide el nivel de conocimiento para la acreditación en los docentes de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”.

Administración: Individual

Duración: Sin tiempo limitado. Aproximadamente 40 minutos

Inventario de Actitud del personal docente

Ficha Técnica

Nombre: Inventario de Actitud del personal docente

Autor: Juan Mosquera Peldaño

Procedencia: España

Objetivo: Mide la actitud docente frente al proceso de acreditación de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”.

Administración: Individual

Duración: Sin tiempo limitado. Aproximadamente 40 minutos

3.5. Procedimientos

Respecto del procedimiento de la presente investigación, el mismo transcurrirá o comprenderá varias etapas como: El planteamiento del plan de tesis; la ejecución con la toma de instrumentos a la muestra de investigación; el análisis de la investigación; la respectiva prueba de hipótesis; y finalmente, se considerará la evaluación con la sustentación y publicación de la investigación.

Siendo la investigación de enfoque cuantitativo, se considerarán los siguientes pasos: Búsqueda de información bibliográfica, recurriendo a diversas fuentes primarias y secundarias; elaboración del marco teórico; planteamiento

del problema, objetivos e hipótesis; selección de la técnica y los instrumentos de recolección de los datos (cuestionarios); determinación de la población y la muestra; y el procesamiento, análisis y conclusiones de la investigación.

3.6. Análisis de datos

Los datos recopilados mediante los instrumentos (cuestionarios) que el investigador diseñará, tendrán que ser procesados, tratados y expresados de manera estadística. Este mecanismo devendrá en la determinación de las conclusiones respecto a las hipótesis planteadas.

Al obtenerse los datos aplicando la técnica definida y los instrumentos diseñados, los mismos ingresarán a ser procesados por un programa o software de análisis estadístico denominado SPSS 24.

Para el efecto del trabajo de investigación se adoptará algunos mecanismos como: Un registro de datos ingresados o recogidos; una tabulación; una lectura e interpretación de resultados; la debida contrastación de resultados; y la respectiva elaboración de conclusiones. Se realizará un análisis de la información y, con ello, el comentario e interpretación de datos estadísticos (cuadros y gráficos).

IV. Resultados

4.1. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2: Análisis Generalizado del Cuestionario de Acreditación

Ítems	M	D.E.	ritc
Gestión estratégica	31,41	4,02	0,87
Formación integral	21,10	4,61	0,98
Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	34,79	3,22	0,82
Resultados	39,47	3,52	0,91

Alfa de Cronbach: ,970

N 40

Los resultados de la confiabilidad del cuestionario de la variable Acreditación, incluyendo las áreas como si fueran ítems, permiten apreciar que las correlaciones ítem-test son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El cuestionario por ser politómico se aplicó el Alpha de Cronbach y el valor alcanzado es de 0,970 el cual muestra muy alta confiabilidad, por lo que se concluye que la prueba es absolutamente confiable.

Tabla 3: Análisis Generalizado del Cuestionario de Actitud del Personal Docente

Ítems	M	D.E.	ritc
Actitud Cognitiva	30,47	3,56	0,91
Actitud Afectiva	27,24	4,79	0,87
Actitud Conductual	32,81	3,92	0,94

Alfa de Cronbach ,935

N 29

Los resultados de la confiabilidad del cuestionario de la variable Actitud del Personal Docente, incluyendo las áreas como si fueran ítems, permiten apreciar que las correlaciones ítem-test son superiores a 0,20, lo que indica que los ítems son consistentes entre sí. El cuestionario por ser politómico se aplicó el Alpha de Cronbach y el valor alcanzado es de 0,935 el cual muestra muy alta confiabilidad, por lo que se concluye que la prueba es absolutamente confiable.

4.2. Prueba de normalidad

Para elegir el estadístico adecuado en la contratación de hipótesis, se realizará la prueba de normalidad. Debido a que la muestra es de 295 elementos, esto es, más de 50 observaciones, se considera la prueba de Kolmogorov- Smirnov. Se busca probar si los datos tienen un comportamiento similar a la de una distribución normal, en esa medida señalamos:

Para la Acreditación

Ho: La Acreditación tiene una distribución Normal.

Ha: La Acreditación es distinta a la distribución Normal

Para la Actitud Docente

Ho: La Actitud Docente tiene una distribución Normal.

Ha: La Actitud Docente es distinta a la distribución Normal

Tabla 4: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Acreditación	,154	295	,000	,961	295	,000
Actitud del personal docente	,088	295	,000	,954	295	,000

Se observa que el resultado obtenido, en ambas variables, en la prueba de normalidad, da un grado de significación del 0,000 y 0,000 siendo este menor al

0,05, con lo cual se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis alternas, por tanto, los datos no provienen de una distribución normal, de allí, pertenecen a pruebas no paramétricas. De este modo, en la contrastación de hipótesis, se empleará el estadístico Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.

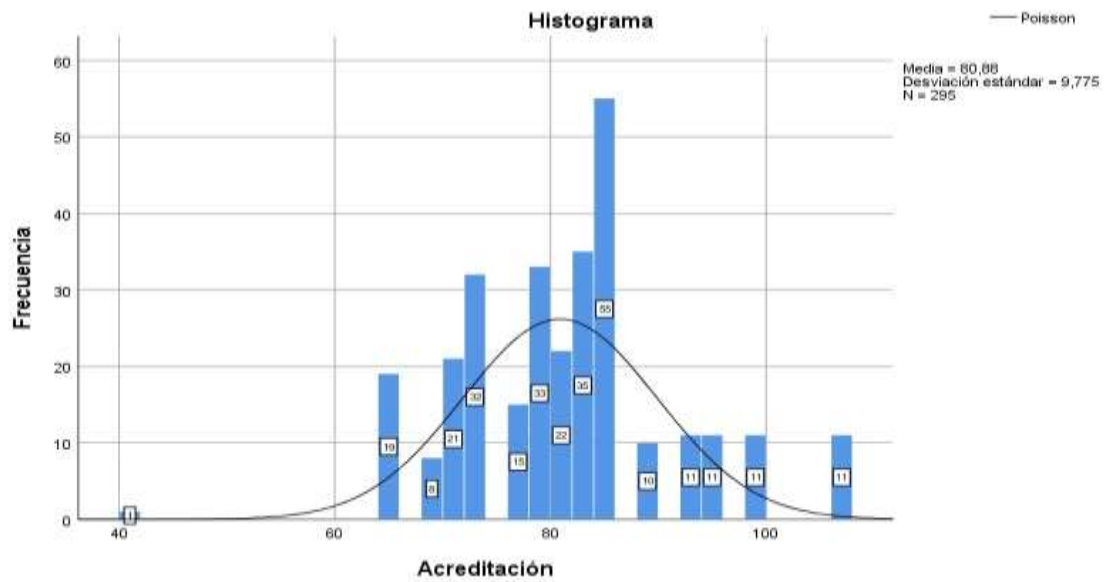


Figura 1: Histograma de la variable Acreditación

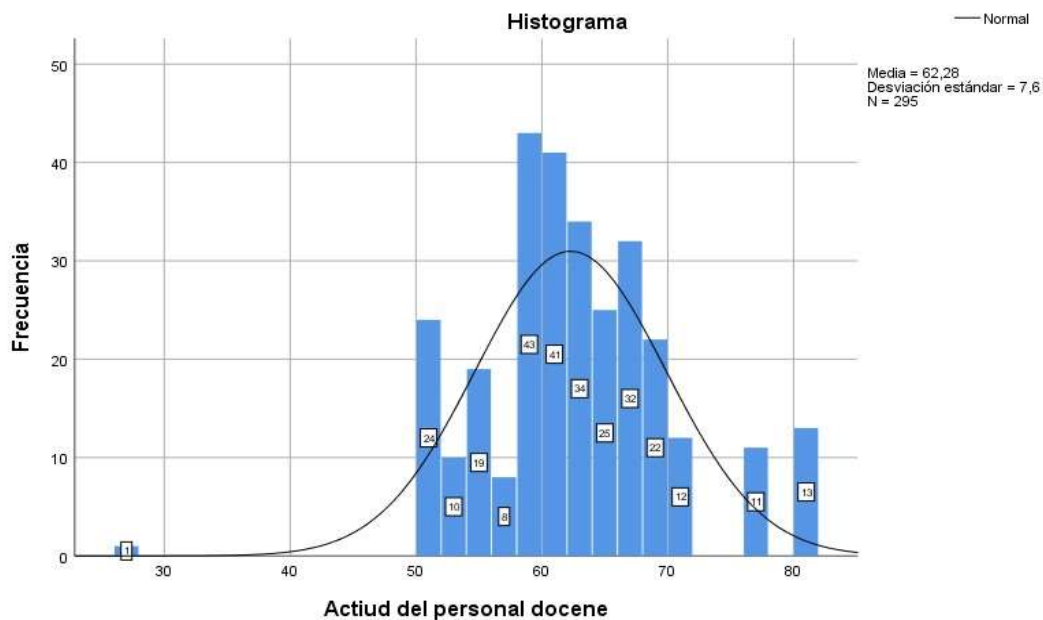


Figura 2: Histograma de la variable Actitud del Personal Docente

4.3. Análisis descriptivo

Tabla 5:

Niveles de Actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019

Actitud del personal docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	105	35,6	35,6	35,6
	Regular	100	33,9	33,9	69,5
	Favorable	90	30,5	30,5	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

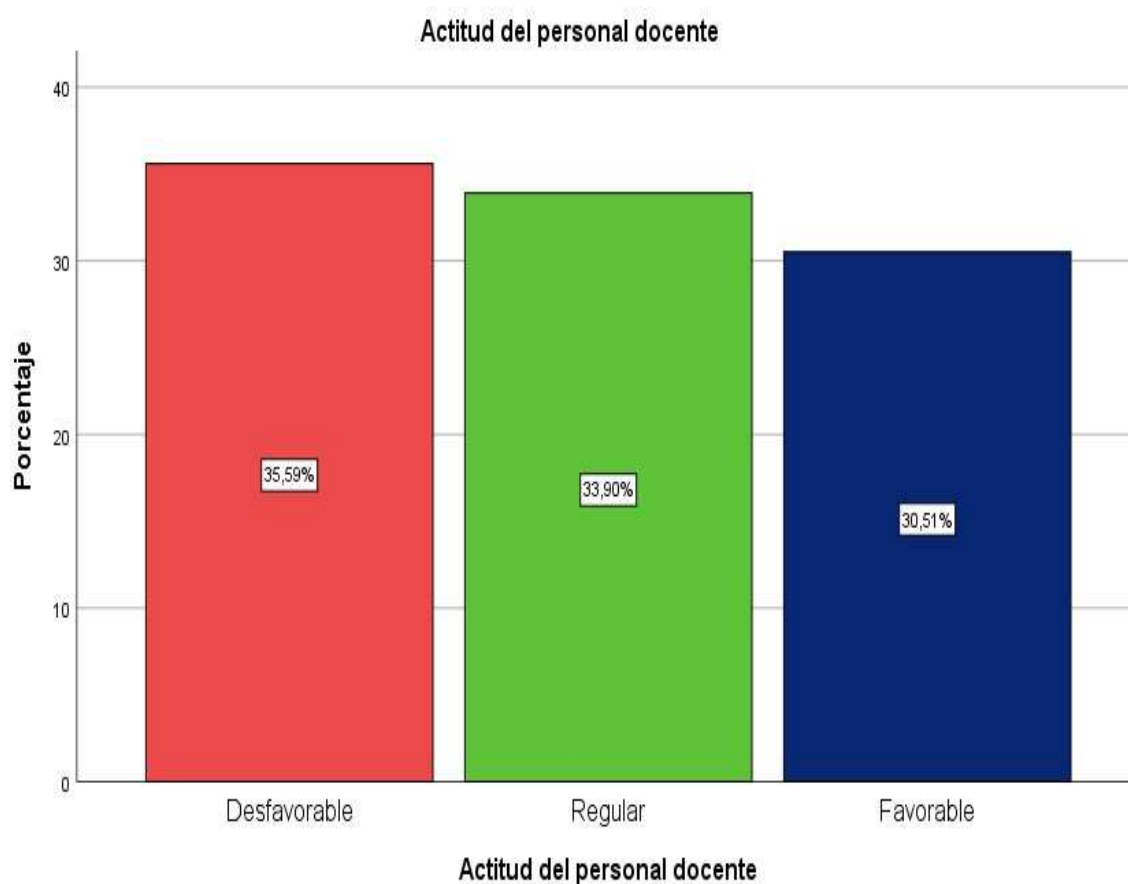


Figura 3: Niveles de Actitud del personal docente

De la tabla 09 y figura 3, se observa que el 35,6% de los docentes encuestados consideran que su actitud frente al proceso de acreditación es desfavorable, mientras que el 33,9% consideran que poseen una actitud regular frente a este proceso y el 30,5% de docentes consideran que poseen una actitud favorable frente al proceso de acreditación de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 6:

Niveles de Actitud cognitiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019

		Actitud cognitiva			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Desfavorable	105	35,6	35,6	35,6
	Regular	109	36,9	36,9	72,5
	Favorable	81	27,5	27,5	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

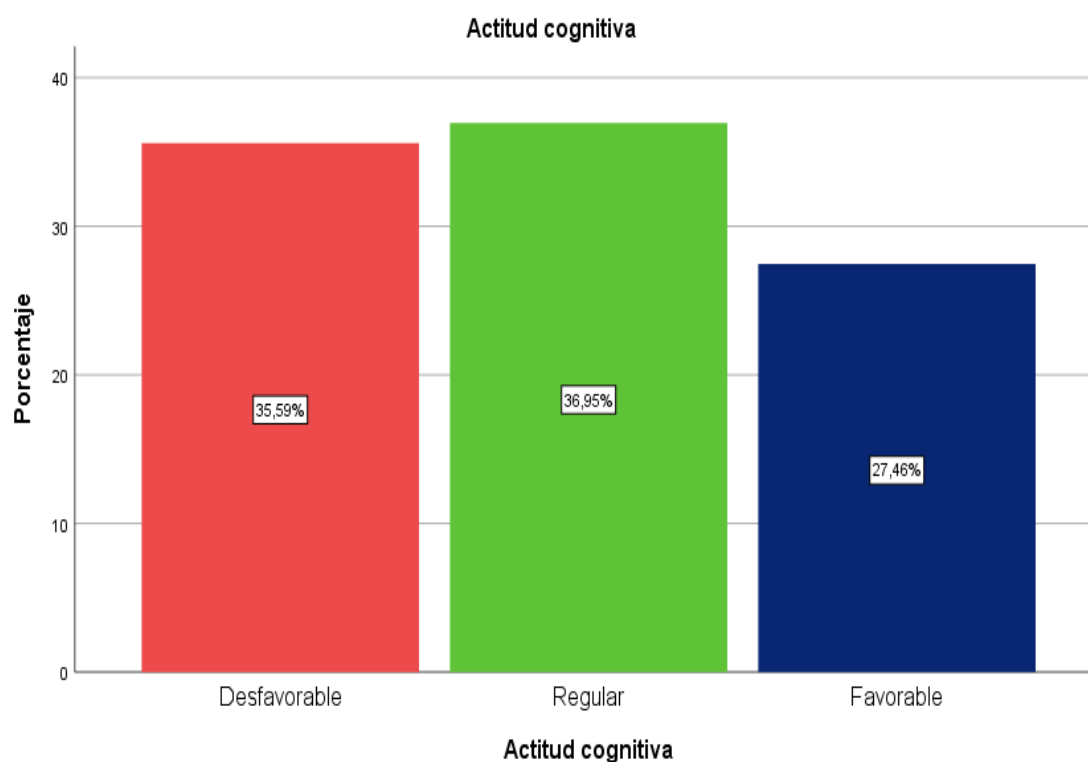


Figura 4: Niveles de Actitud Cognitiva

De la tabla 06 y figura 4, se observa que el 35,6% de los docentes encuestados consideran que su actitud cognitiva frente al proceso de acreditación es desfavorable, mientras que el 36,9% consideran que poseen una actitud cognitiva regular frente a este proceso y el 27,5% de docentes consideran que poseen una actitud cognitiva favorable frente al proceso de acreditación de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 7:

Niveles de Actitud afectiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019

		Actitud afectiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	141	47,8	47,8	47,8
	Regular	80	27,1	27,1	74,9
	Favorable	74	25,1	25,1	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

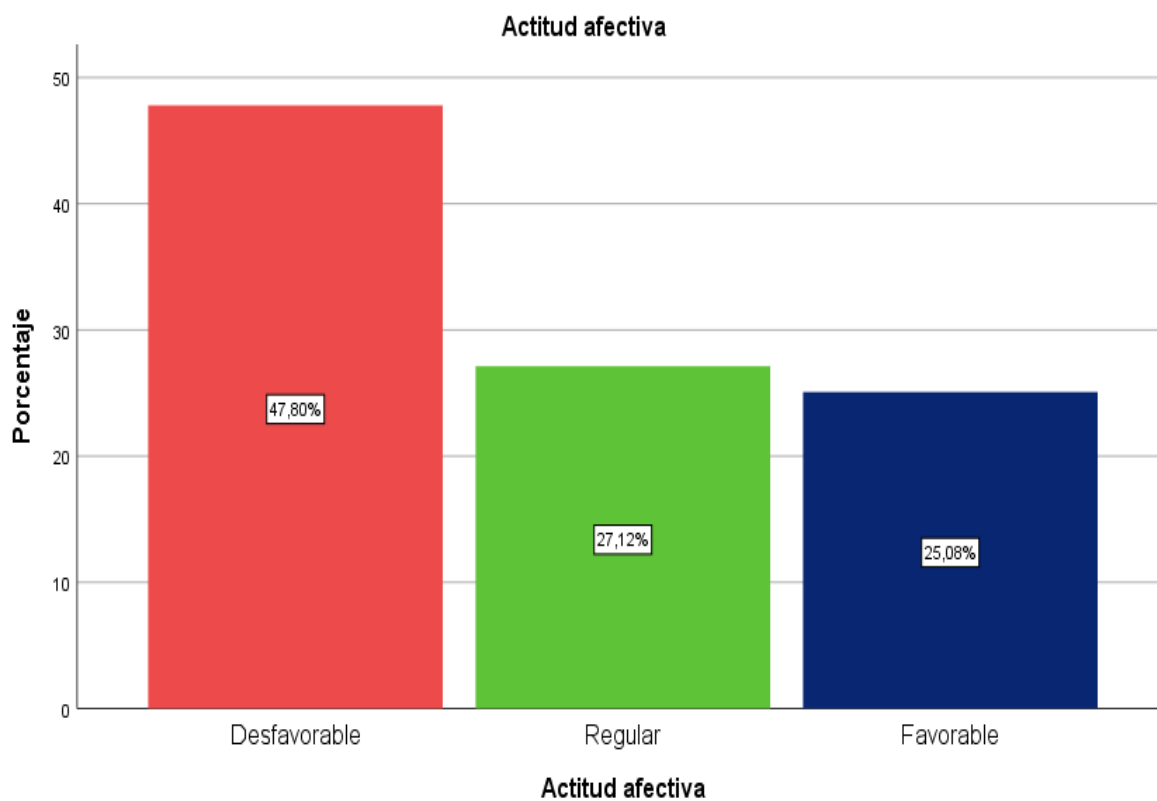


Figura 5: Niveles de Actitud Afectiva

De la tabla 07 y figura 5, se observa que el 47,8% de los docentes encuestados consideran que su actitud afectiva frente al proceso de acreditación es desfavorable, mientras que el 27,1% consideran que poseen una actitud afectiva regular frente a este proceso y el 25,1% de docentes consideran que poseen una actitud afectiva favorable frente al proceso de acreditación de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 8:

Niveles de Actitud conductual del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019

		Actitud conductual			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	121	41,0	41,0	41,0
	Regular	89	30,2	30,2	71,2
	Favorable	85	28,8	28,8	100,0
	Desfavorable	295	100,0	100,0	

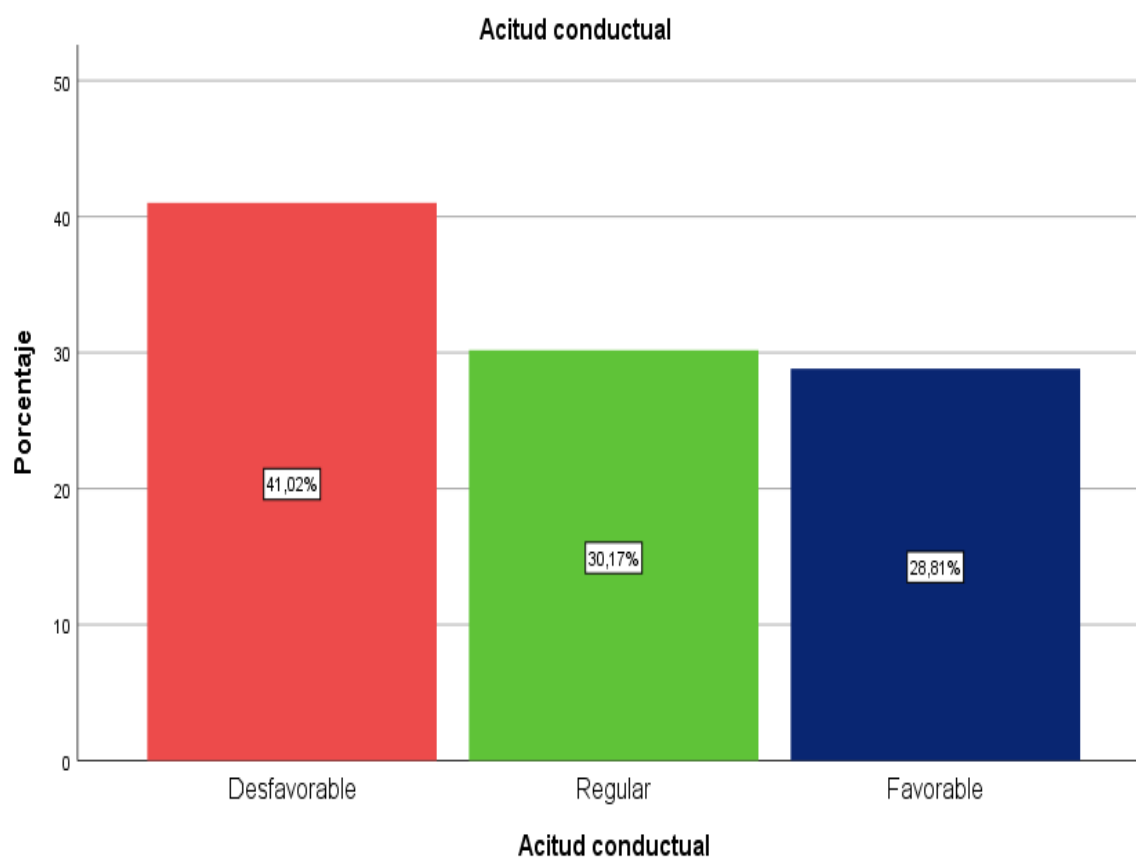


Figura 6: Niveles de Actitud Conductual

De la tabla 08 y figura 6, se observa que el 41,0% de los docentes encuestados consideran que su actitud conductual frente al proceso de acreditación es desfavorable, mientras que el 30,2% consideran que poseen una actitud conductual regular frente a este proceso y el 28,8% de docentes consideran que poseen una actitud conductual favorable frente al proceso de acreditación de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 9:

Niveles sobre la acreditación de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019

		Acreditación		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Malo	108	36,6	36,6	36,6
	Regular	97	32,9	32,9	69,5
	Bueno	90	30,5	30,5	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

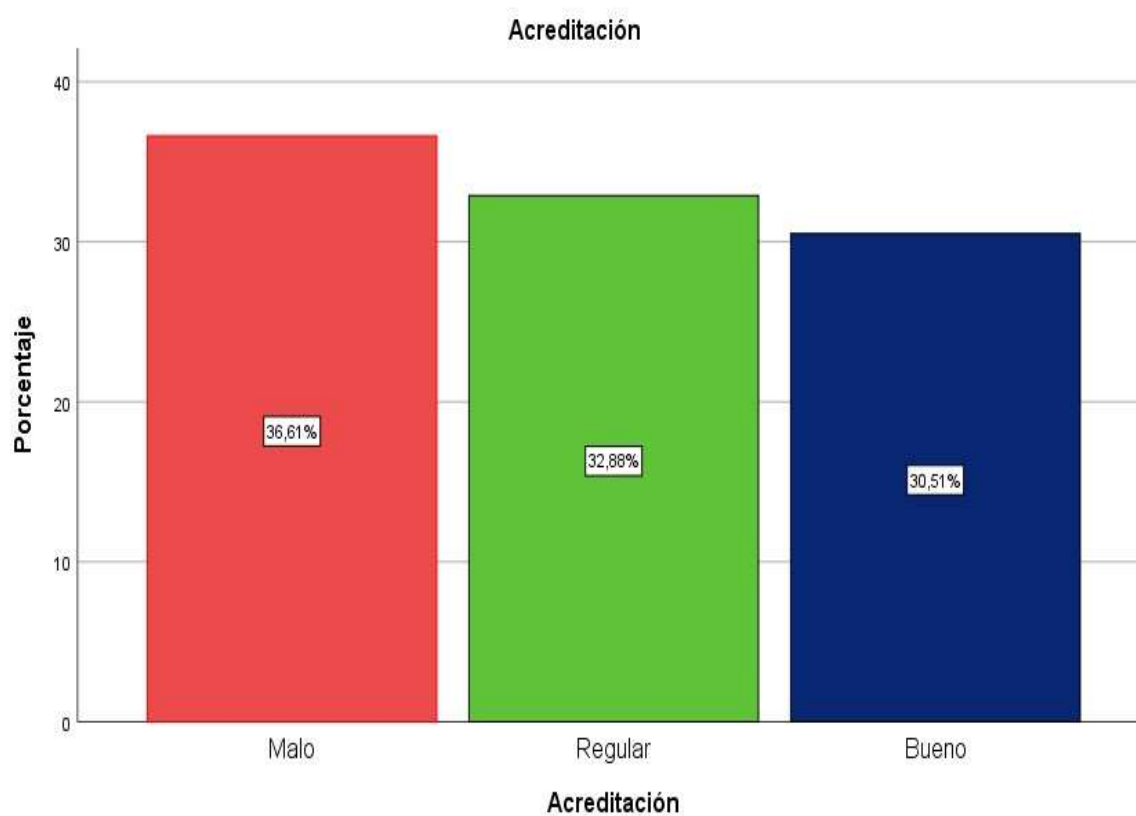


Figura 7: Nivel sobre la acreditación

De la tabla 9 y figura 7, se observa que el 36,6% de los docentes encuestados consideran a la acreditación como un proceso malo o negativo, mientras que el 32,9% consideran a la acreditación como un proceso regular y el 30,5% de docentes consideran a la acreditación como un proceso positivo para la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 10:

Niveles sobre la gestión estratégica de la institución educativa parroquial
Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019

		Gestión Estratégica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	103	34,9	34,9	34,9
	Regular	99	33,6	33,6	33,6
	Bueno	93	31,5	31,5	31,5
	Total	295	100,0	100,0	

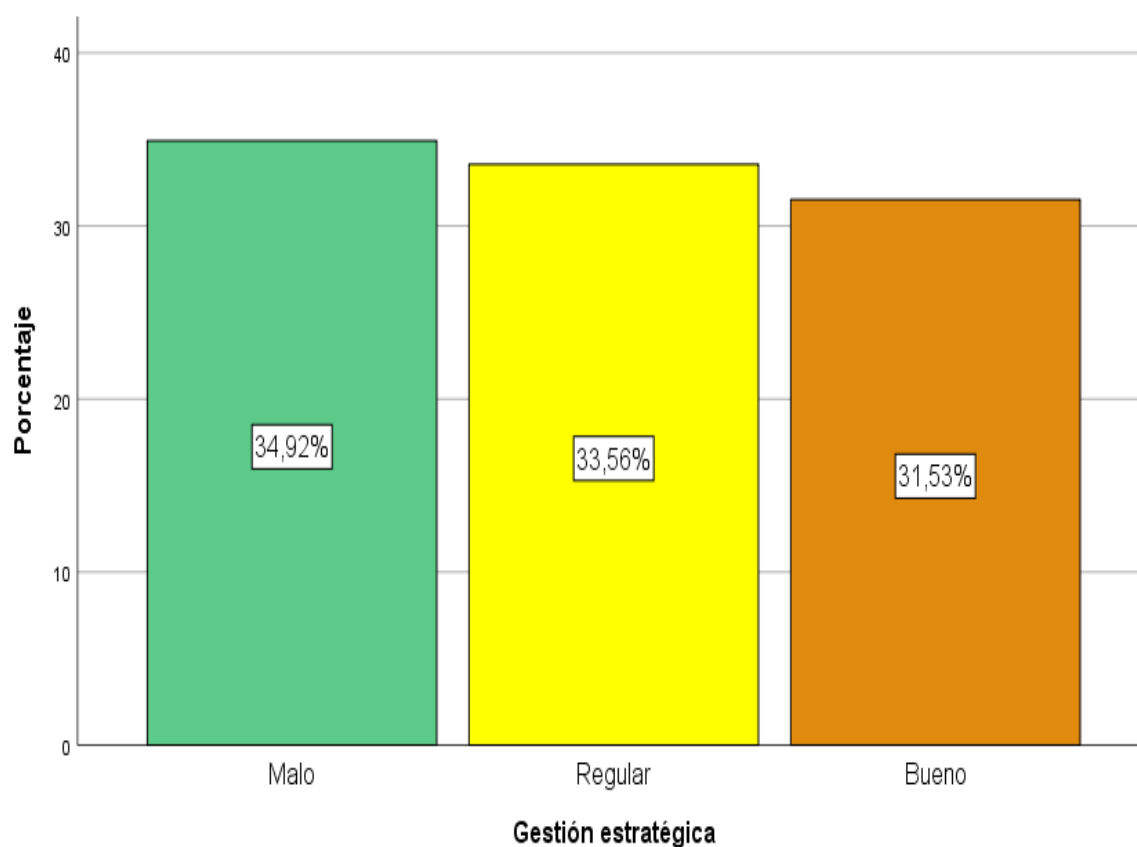


Figura 8: Nivel de gestión estratégica

De la tabla 10 y figura 8, se observa que el 34,9% de los docentes encuestados consideran que la gestión estratégica en la institución es mala o negativo, mientras que el 33,6% consideran que la gestión estratégica es regular y el 31,5% de docentes consideran que la gestión estratégica es positivo en la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 11:

Niveles sobre la formación integral de la institución educativa parroquial
Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, 2019

		Formación integral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	101	34,2	34,2	34,2
	Regular	119	40,3	40,3	74,6
	Bueno	75	25,4	25,4	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

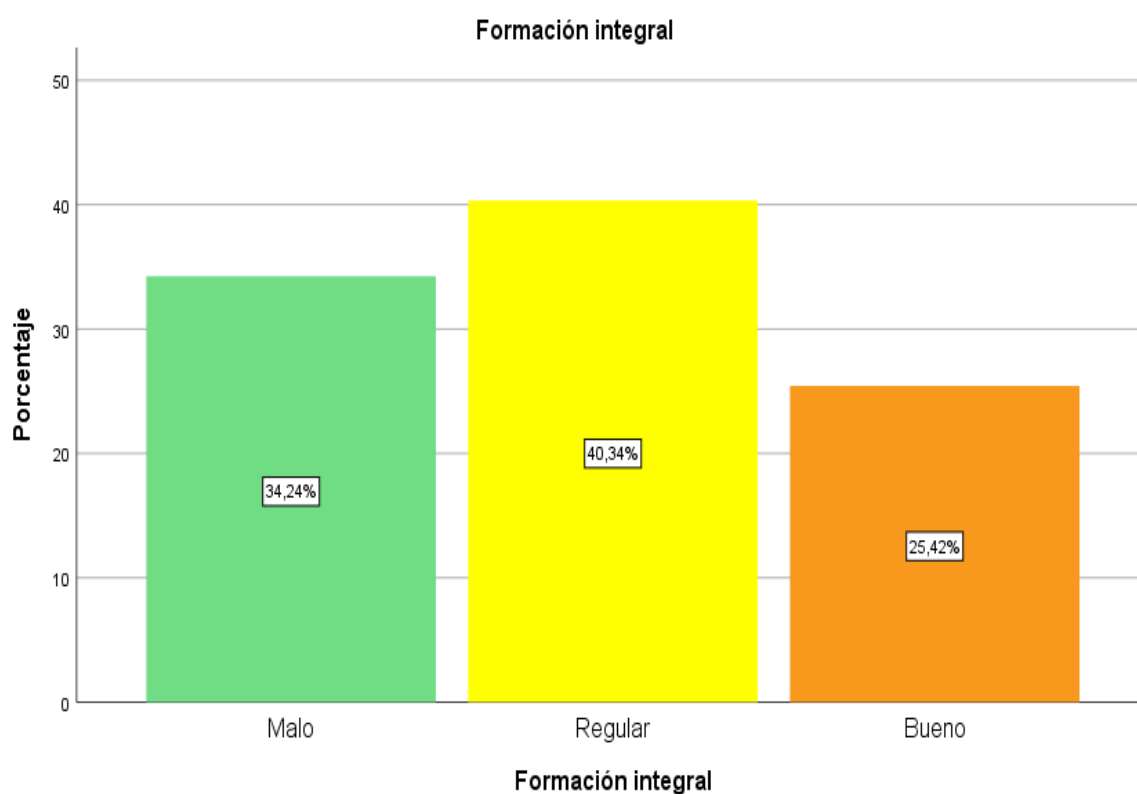


Figura 9: Nivel de formación integral

De la tabla 11 y figura 9, se observa que el 34,2% de los docentes encuestados consideran que la formación integral en la institución es mala o negativo, mientras que el 40,3% consideran que la formación integral es regular y el 25,4% de docentes consideran que la formación integral es positiva en la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 12: Niveles sobre el soporte y recursos de los procesos pedagógicos

Niveles sobre el soporte y recursos de los procesos pedagógicos de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	124	42,0	42,0	42,0
	Regular	94	31,9	31,9	73,9
	Bueno	77	26,1	26,1	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

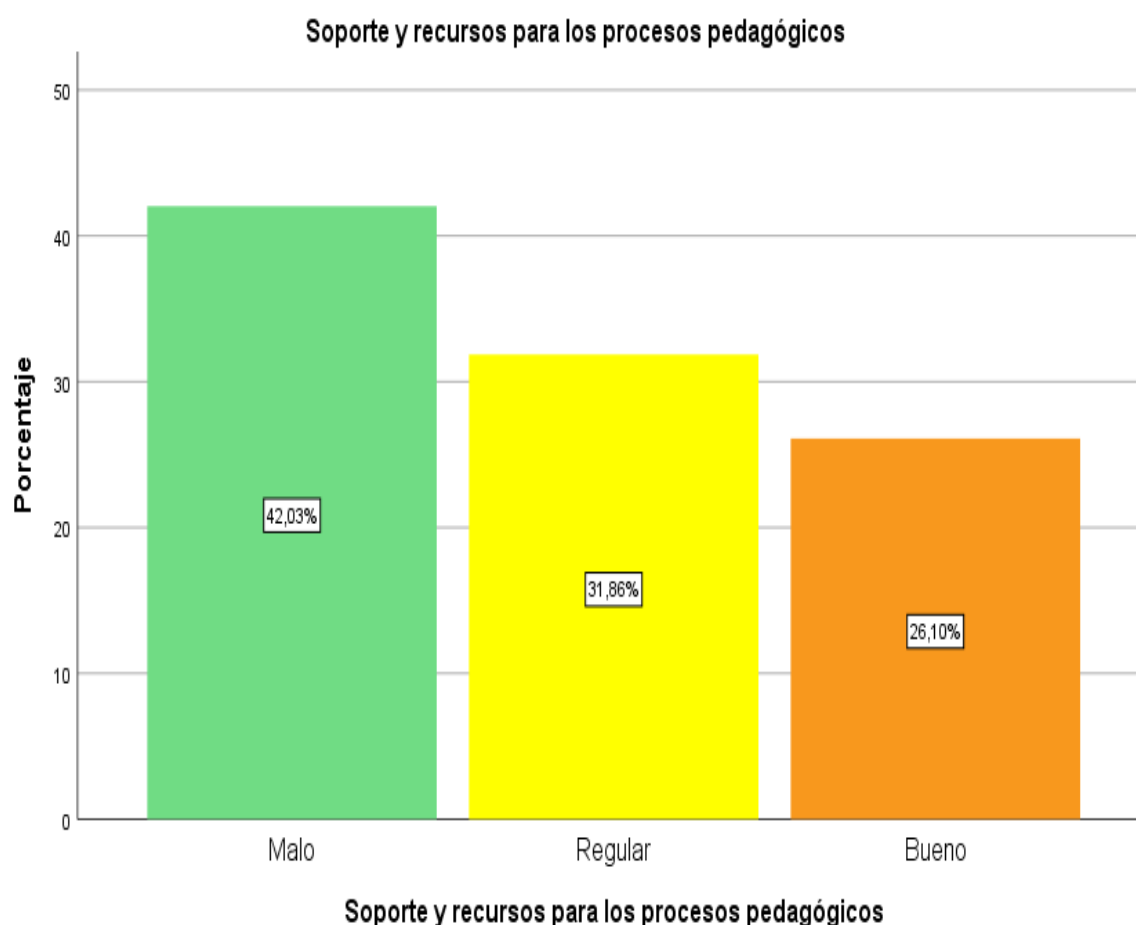


Figura 10: Nivel de soporte y recursos

De la tabla 12 y figura 10, se observa que el 42,0% de los docentes encuestados consideran que el soporte y recursos de los procesos pedagógicos en la institución es malo o negativo, mientras que el 31,9% consideran que es regular y el 26,1% de docentes consideran que el soporte y recursos de los procesos pedagógicos es positivo en la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 13: Niveles sobre los resultados

Niveles sobre los resultados de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019

		Resultados			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	149	50,5	50,5	50,5
	Regular	61	20,7	20,7	71,2
	Bueno	85	28,8	28,8	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

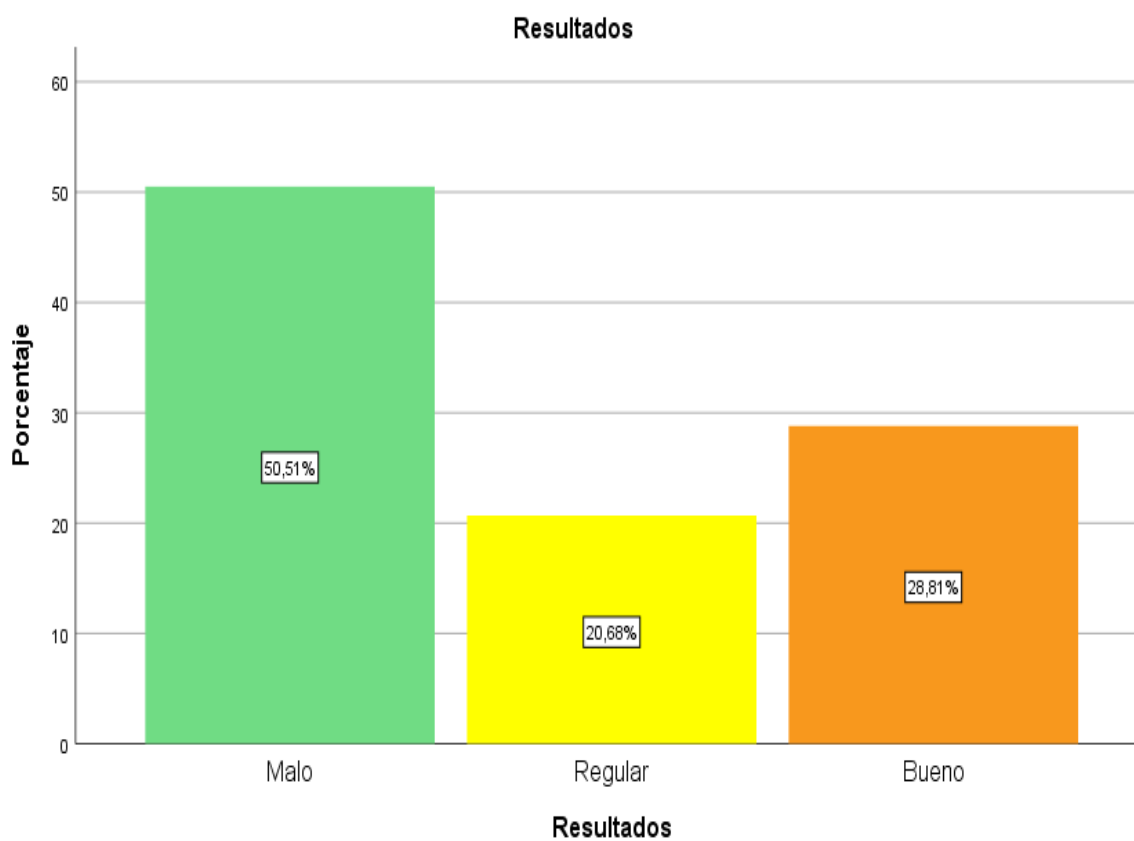


Figura 11: Nivel de resultados

De la tabla 13 y figura 11, se observa que el 50,5% de los docentes encuestados consideran que los resultados en la institución son malo o negativo, mientras que el 20,7% consideran que es regular y el 28,8% de docentes consideran que los resultados son positivos en la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

4.4. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

H_a: Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 14: Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la Actitud del

Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la Actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Correlaciones

			Acreditación	Actitud del personal docente
Rho de Spearman	Acreditación	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Actitud I del Personal docente	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000 .
		N	100	100

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

Según los hallazgos presentes mediante coeficiente rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.950$) evidencia una correlación positiva alta, además el p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, indicando así que la relación es significativa, por lo que la decisión conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), afirmando que existe relación entre la Acreditación y la Actitud del personal docente.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones

“Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

H_a: Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones

“Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 15:

Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones

“Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Correlaciones						
				Acreditación	Actitud cognitiva	
Rho de	Acreditación	Coeficiente de	1,000	** Spearman	,673	
					Sig. (bilateral)	,006
						N
	Actitud cognitiva	Coeficiente de			1,000	
		correlación			,673**	
		Sig. (bilateral)			,006	
		N			100	

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

Según los hallazgos presentes mediante coeficiente rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.673$) evidencia una correlación positiva, además el p valor = 0,006 es menor al valor de $\alpha=0,05$, indicando así que la relación es significativa, por lo que la decisión conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), afirmándose que existe relación entre la Acreditación y la actitud cognitiva.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

H_a: Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 16:

Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Correlaciones			
		Acreditación	Actitud Afectiva
Rho de Acreditación	Coeficiente de 1,000 ** Spearman	correlación	,798
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Actitud Afectiva	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Según los hallazgos presentes mediante coeficiente rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.798$) evidencia una correlación positiva, además el p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, indicando así que la relación es significativa, por lo que la decisión conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), afirmándose que existe relación entre la Acreditación y la actitud afectiva.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

H_a: Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Tabla 17:

Relación Rho de Spearman entre la Acreditación y la actitud conductual del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Correlaciones

			Acreditación	Actitud Conductual
Rho de Spearman	Acreditación	Coefficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Actitud Conductual	Coefficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Según los hallazgos presentes mediante coeficiente rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.792$) evidencia una correlación positiva, además el p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, indicando así que la relación es significativa, por lo que la decisión conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), afirmándose que existe relación entre la Acreditación y la actitud conductual.

V. Discusión de resultados

Acorde a los resultados obtenidos en la investigación se apuntó en principio a buscar la relación entre la acreditación y la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.

Para poder medir ambas variables de estudio: *Acreditación y Actitud del Personal Docente*, en primer lugar, se aplicó los cuestionarios a una prueba piloto de 40 elementos y luego se realizó el análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach obteniéndose una alta confiabilidad.

Según los resultados como se observa en la tabla 5, la relación entre las variables acreditación y actitud del personal docente según rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.950$) evidencia una correlación positiva alta, además el p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a). Estos resultados tienen una similitud con la investigación de De Paz, E. (2016) cuyos resultados demuestran que sí existe una relación significativa ,801 entre la percepción que tiene el personal docente con respecto al proceso de acreditación en una escuela particular de la ciudad de Tijuana llegando a la conclusión que existe una percepción desfavorable hacia el proceso de acreditación y tan solo existe preocupación de parte de los directivos que la institución se acredite dejando de lado el clima y satisfacción del personal y los padres de familia. Es necesario e importante que se de la acreditación en las escuelas, pero también es necesario que los directivos estimulen una actitud positiva en el personal ya que son ellos los que ejecutaran este proceso en

equipo y tienen que saber todos los beneficios que les otorgará la acreditación en su vida profesional y personal.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados resaltan la correlación según rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.673$) evidencia una correlación positiva, además el p valor = 0,006 es menor al valor de $\alpha=0,05$, indicando así que la relación es significativa, y por ello se acepta la hipótesis alterna (H_a). Estos resultados tienen una similitud con la investigación de Lindo, R. (2015) ya que en los resultados del estudio manifestaron que el 89% de personal docente posee una actitud cognitiva de rechazo hacia la acreditación; el 10% posee una actitud de indiferencia y tan solo el 1% muestra una actitud cognitiva positiva. Es importante precisar que el personal docente y todos los actores de la educación deben conocer los conceptos, teorías y elementos de la acreditación para que sepan cómo actuar y que responder ante los evaluadores.

Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados resaltan la correlación según rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.798$) evidencia una correlación positiva moderada, además el p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, indicando así que la relación es significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_a). Estos resultados son semejantes al estudio que realizó Barboza, C. (2016) cuyos resultados demostraron que el 74% del personal docente tiene un comportamiento de rechazo y temor hacia el proceso de acreditación. De sus tres dimensiones, la actitud afectiva obtuvo 81% de significancia, es decir, los docentes no se sienten muy satisfechos en este

proceso demostrando temor y desconfianza al ser evaluados. Todo docente debe poseer equilibrio en sus emociones ya que ello influye y toma parte en sus decisiones, opiniones y vivencias, es decir, es importante manejar la actitud afectiva ya que si posee un estado de ánimo positivo entonces podrá ser partícipe de manera entusiasta y motivadora en el proceso de acreditación.

Con respecto a la hipótesis específica 3, los resultados resaltan la correlación según rho de Spearman, el valor alcanzado ($r = 0.792$) evidencia una correlación positiva moderada, además el p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, indicando así que la relación es significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_a). Estos resultados tienen similitud con el estudio realizado por Jáuregui, A. (2016) cuyos resultados señalan que el 79% de personal docente posee una actitud desfavorable frente al proceso de acreditación y otro resultado relevante es que el 80% de la muestra posee una actitud desfavorable en la actitud conductual debido al temor a perder su puesto de trabajo por rehusarse a capacitarse continuamente.

VI. Conclusiones

Primera: En función al objetivo general, se logró determinar que **existe** relación directa y significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, con un **p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$** , y una relación estadística positiva fuerte (**rho = 0.950**).

Segunda: En función al objetivo específico uno, se logró determinar que **existe** relación directa y significativa entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente con un p valor = 0,006 es menor al valor de $\alpha=0,05$, y una relación estadística positiva (**rho = 0.673**).

Tercera: En función al objetivo específico dos, se logró determinar que **existe** relación directa y significativa entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente, con un p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, y una relación estadística positiva (**rho = 0.798**).

Cuarta: En función al objetivo específico tres, se logró determinar que **existe** relación directa y significativa entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente, con un p valor = 0,000 es menor al valor de $\alpha=0,05$, y una relación estadística positiva (**rho = 0.792**).

VII. Recomendaciones

Primera: La gestión directiva debe realizar un proyecto denominado **“De la mano hacia la acreditación”** dirigido al personal docente presentándoles todos los pasos y procesos que realizarán y así trabajen de manera capacitada. Este proyecto se debe planificar por los directivos y ejecutar ya que acorde a los resultados, la actitud de los docentes es negativa ante el proceso de acreditación y si se desea llegar a la meta trazada por la escuela entonces debe en primer lugar estimular y concientizar al personal para que se sienta motivado a trabajar en equipo por la acreditación.

Segunda: Realizar talleres de capacitación con los coordinadores de cada nivel y cada área sobre el PEI, PCI y todas las herramientas administrativas y pedagógicas que posea la institución educativa, para que ellos hagan el efecto multiplicador a los docentes y a toda la comunidad educativa y estar preparados cognitivamente cuando la institución externa evaluadora ingrese al plantel y evalúe a todo el personal sobre los estándares de calidad que deben poseer evitando así cualquier observación extrema.

Tercera: Planificar y ejecutar *“Talleres de equilibrio emocional y salud mental”*

con los docentes ya que el trabajo no solo será individual sino en equipo cooperativo y la elaboración de los diversos informes que solicita la evaluación externa es extenso, por lo cual, deben mantener un estado emocional sano y positivo. El temor a equivocarse y ser despedido no debe existir en sus mentes ya que eso no beneficia ni al personal, ni a la institución.

Cuarta: El personal docente capacitado debe recorrer las diversas aulas para compartir información con los estudiantes y realizar jornadas de información con los padres de familia, y así todos los actores estén debidamente informados y a la vez el personal se sienta útil y un instrumento positivo que ayude a lograr el objetivo de la acreditación a nivel institucional.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2014). *Desafíos de la investigación en formación docente del nivel secundaria*. Mexico: Editorial Mc Graw -Hill.
- Amat, O. (2010). *Aprender a Enseñar. Una visión práctica de la Formación de Formadores* (6ta. ed.). España: Bresca. [En red] Disponible en: http://books.google.com.gt/books?id=miRutQ7TuMYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, consultado en agosto de 2012.
- Auzmendi, R. (2002). *Las actitudes hacia la matemática-estadística en las enseñanzas medias*. España: Narcea.
- Barboza, C. (2016). *Acreditación y comportamiento docente en el Instituto Pedagógico Niño Jesús de Praga, Chincha, Lima*. Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Bondarenko, S. (2007). *La psicología de las actitudes y los valores*. España.: Narcea.
- Calderón, S. (2016). *Actitud del personal en la gestión pedagógica de la Institución Superior Pedagógica Pública de Toluca de Lerdo, México, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Querétaro.
- Cano, J. (2005). *La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades: Propuesta de criterios e indicadores cualitativos*. (Tesis de Doctorado). Universidad Politécnica de Cataluña.

- Chaux, G. (2012). *Behavior and attitude*. USA: McGraw Hill
- Cobo, J (2000). *El reto de la calidad en la educación. Propuesta de un modelo sistémico*. Barcelona: SBS ediciones.
- Delgado, C. (2004). *La importancia política de las cosas pequeñas*. (Ponencia presentada en el Panel de Clausura del Evento Complejidad, La Habana).
- De Paz, E. (2016). *Percepción de los docentes y padres de familia, con respecto al proceso de acreditación aplicado a una escuela particular de la ciudad de Tijuana, México*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Díaz, J. (2005). *Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje*. Madrid: Síntesis.
- Díaz, P. (2014). *La importancia de la educación*. Barcelona: Paidós.
- Droin, R. (2007). *La calidad con la sonrisa*. Barcelona: Editorial Ediciones Deusto.
- Enríquez, E. (2004). *El perfil del docente mediador*. Madrid: Santillana.
- Esteban, C. y Montiel, U. (2002). *Calidad en el centro escolar*. España: Dreyfus ediciones.
- Flores, D. (1998). *Teoría constructivista*. España: Trilce.
- Gallo, O. (2005). *Acreditación de instituciones de Educación Básica Regular*. Lima, Perú: CONEACES.
- Gimenez, C. (2013). *Elaboración de test de aprovechamiento y actitudes*. México: Editorial Trillas

- Gimenez, C. y Macrini, D. (2013). *Calidad e innovación. Una visión estratégica empresarial*. Revista del Instituto Internacional de Costos. N° 11, julio 2013 Recuperado 7 de mayo de 2016 de http://www.revistaiic.org/articulos/num11/articulo5_esp.pdf
- Guzmán, N. (2015). *Percepción del comportamiento docente en la supervisión educativa en el nivel primaria y secundaria de la institución educativa nacional Vicente Rocafuerte, Ecuador*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Loja.
- Hernández, R., Sampieri, C., & Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6º ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Ibáñez, M. (2016). *La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades: Propuesta de criterios e indicadores cualitativos, Chile*. (Tesis de Doctorado). Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Jáuregui, A. (2016). *Acreditación: Evaluación de los estándares de calidad educativa y actitud docente en el colegio Enrique Camino Brent, San Juan de Lurigancho*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Kerlinger, F. y Lee, R. (2002). *Investigación del comportamiento*. (3ra ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Klein, N. (2014). *Investigación del comportamiento*. (3ra ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Lafourcade, D. (2008). *Calidad de la Educación*. Buenos Aires: Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del

Ministerio de Educación y Justicia.

Lazcano, T. (2014). *Cambio de actitudes*. Barcelona: Toray.

León, E. (2016). *Actitud del personal ante los procesos de autoevaluación para la acreditación en la institución educativa particular Padre Damián, Arequipa*. (Tesis de Doctorado). Universidad Católica de Santa María.

Congreso de la República (2010). Ley N° 28740 (23 de mayo 2010). *Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. SINEACE. *Diario el Peruano*. Recuperado el 6 de mayo de 2016 de <http://diariooficial.elperuano.pe/normas>.

Lindo, R. (2015). *La actitud docente frente al proceso de Acreditación en la calidad educativa en la institución educativa privada La Salle Nuestra Señora Maravillas, Madrid, España*. (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de Madrid.

Madrid, C. (2002). *Filosofía de la Cosmología: Platón y Sócrates*. España: Santillana.

Martínez, K. (2016). *La acreditación*. Bogotá: Trillas.

Ministerio de educación. (2005). *Educación: Calidad y Equidad; compendio de Leyes y Reglamentos de implementación de la Ley General de Educación N° 28044*. Perú.

Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España. (1994). *Centros educativos y calidad de la enseñanza*. Madrid: Centro de publicaciones.

Morín, E. (1999). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.

Morris, R. (2001). *Actitud del Maestro*. España: Paidós.

- Mosquera, J. (2003). *Actitud del Docente de Aula ante la Cultura Organizacional*. Universidad de Carabobo. Venezuela: Paidós.
- Myers, A. (2004). *Actitud docente hacia la matemática y rendimiento académico*. Lima: Usil.
- Palomino, G. (2016). *La Acreditación como factor de Autoevaluación en la gestión pedagógica del Instituto pedagógico La Salle, Cusco*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco.
- Pastor, D. (2000). *la psicología social*. Madrid: Linuxs.
- Perú. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE. (2017). *Modelo de Acreditación para programas de estudio de Educación Básica Regular*.
- Piaget, J. (1980). *Psicología y epistemología*. Madrid: Agapea.com
- Rivadeneira, F. (2015). *La actitud docente frente al proceso de Acreditación en la institución educativa pública María Reiche, Ventanilla, Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rivas, E. (2016). *Acreditación y percepción de la evaluación externa en el personal de las Instituciones educativas públicas de la zona norte de México, 2016*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rivas, M. (2005). *La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos*. Educación Médica Superior. 14(2), 136-147 Recuperado el 36 de abril de 2016 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864214120000002

- Salazar, J. (2005). *Enfoques, teorías y corrientes filosóficas*. España: Russell.
- Salinas, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y actitud docente del nivel secundaria en la corporación educativa San Agustín, Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Perú: Business Support Aneth SRL.
- Schmelkes, S. (2001). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México: Trillas.
- SINEACE (2017). *Resolución Suprema N° 001-2007-ED que aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Perú: Ministerio de Educación.
- Summers, G. (2004). *Medición de actitudes*. México: Editorial Publimex.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Tobón, S. (2007). *El enfoque complejo de competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos*. Bogotá: San Pablo.
- UNESCO (2005). *La conceptualización de la UNESCO sobre calidad: un marco para el entendimiento, el monitoreo, y la mejora de la calidad educativa*. *EFA Global Monitoring Report*. UNESCO. Paris. Recuperado: http://www.unesco.org/education/gmr_download/chapter1.pdf
- Velasquez, F. (2001). *Psicología social de las actitudes*. Madrid: Paraninfo.
- Vigotsky, L. (1930). *El hombre primitivo y su comportamiento*. Barcelona: M.I.A. Library.
- Wilson, J. (2002). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Madrid: Editorial Paidós.

IX. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Acreditación y actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población	Instrumento
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, en el distrito de San Isidro, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la acreditación y la actitud del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud cognitiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones</p>	<p>Variables de estudio</p> <p>-Actitud del personal docente</p> <p>-Acreditación</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Sustantiva</p> <p>Diseño no experimental – transversal.</p>	<p>Población</p> <p>La población estará conformada por 295 docentes.</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por 295 docentes.</p>	<p>Cuestionarios</p>

<p>“Reina de la Paz”, San Isidro, 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019?</p>	<p>“Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la Institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p>	<p>“Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud afectiva del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud conductual del personal docente de la institución educativa parroquial Sagrados Corazones “Reina de la Paz”, San Isidro, 2019.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Estimado docente responda cada ítem de acuerdo a la escala. Este cuestionario tiene como propósito obtener datos que ayuden a identificar cuál es tu actitud hacia la acreditación en tu institución educativa.

Las opciones de respuesta son:

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0
EN DESACUERDO	1
NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	2
DE ACUERDO	3
TOTALMENTE DE ACUERDO	4

	ITEMS	TD	D	N	A	TA
		0	1	2	3	4
	DIMENSIÓN: Cognitiva					
1.	La acreditación en mi institución educativa ayudará a mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje.					
2	El sistema de autoevaluación en mi institución educativa mejorará las estrategias pedagógicas y la calidad de servicio educativo.					
3	El proceso de acreditación en mi institución educativa es una buena forma de evaluar la calidad de servicio.					
4	Al acreditarse mi institución educativa, toda la comunidad educativa saldrá beneficiada.					
5	El equipo directivo debe apoyar la acreditación en cada nivel.					
6	Los docentes conocen los estándares de calidad sobre la acreditación.					
7	Enfrentarse a un proceso de acreditación, es enfrentarse a un reto para obtener un éxito profesional educativo.					
8	Al acreditarse mi institución educativa se obtendrá un elevado nivel de reconocimiento social y nacional.					
9	La evaluación externa de mi institución educativa mejorará la calidad de la educación.					
10	Existe un compromiso sincero y voluntario para trabajar a favor de la acreditación de mi institución educativa.					

	DIMENSIÓN: Afectiva					
11	Participar en el proceso de acreditación hace que me capacite y crezca más como profesional.					
12	La poca colaboración en el proceso de acreditación origina la pérdida del puesto de trabajo.					
13	El proceso de acreditación es desagradable para el personal docente y no docente de la institución educativa.					
14	El proceso de autoevaluación por niveles educativos esta desorganizado.					
15	El proceso de acreditación obstaculiza las actividades pedagógicas.					
16	El proceso de acreditación me está llevando a un nivel alto de stress.					
17	El personal conoce todos los estándares que llevan a la acreditación y así poder lograr con eficacia el objetivo institucional.					
18	Estoy dispuesta/o a defender el proceso de acreditación cuando se le critica.					
19	La motivación realizada por el equipo directivo me llevo a interesarme por la acreditación.					
20	La acreditación es la única manera de obtener reconocimiento y aumento salarial.					
	DIMENSIÓN: Conductual					
21	Si me solicitan ser miembro del comité de acreditación, lo aceptaría.					
22	Si dependiera de mí, la institución educativa no estaría en proceso de acreditación.					
23	Demuestro mi interés por la acreditación más de lo normal.					
24	Asistiré a todas las capacitaciones sobre acreditación.					
25	Estoy dispuesta/o a realizar todas las actividades que sean requeridas para la acreditación de la institución educativa.					
26	Estoy comprometida/o a dar más de lo que se me pide en el proceso de acreditación.					
27	Ayudar y colaborar con el personal que no conoce el sistema de acreditación, me da mucha satisfacción.					
28	Participar en los procesos de acreditación de la institución educativa me entusiasma.					
29	Estoy dispuesta/o a criticar la acreditación cuando alguien la promueve.					
30	De acuerdo al informe que proceda de SINEACE, estoy dispuesta/o a ayudar a levantar las observaciones.					

Autor: Mosquera, J. (2003) adaptado por el investigador

CUESTIONARIO SOBRE ACREDITACIÓN

Estimados docentes:

Agradecemos desde ya, el aporte con el que contribuirá al llenar esta encuesta que tiene como objetivo conocer la relación que existe entre acreditación y su actitud frente a este proceso en su institución a fin de contribuir con mejoras significativas en la gestión educativa de nuestro país.

Instrucciones:

De acuerdo a su percepción valorar cada declaración con respecto a la institución educativa parroquial Sagrados Corazones "Reina de la Paz", San Isidro, según la escala del 1 al 5. Favor de marcar con una 'X' el número de su valoración.

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
NUNCA	0
CASI NUNCA	1
A VECES	2
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	4

	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4
DIMENSIÓN: Gestión estratégica						
1	El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de tu institución educativa responde al perfil de egreso del estudiante y los enfoques transversales difundidos en el Currículo Nacional.					
2	El Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Curricular Institucional (PCI) se encuentran a disposición como información pública.					
3	El Proyecto Curricular Institucional (PCI) de tu institución canaliza y enfoca una adecuada planificación, implementación y evaluación acorde a la realidad de los estudiantes.					
4	El equipo directivo de tu institución trabaja de manera colaborativa y transparente entregando información de los gastos presupuestales que se genera cada bimestre.					
5	El equipo directivo inspira y genera compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.					
6	La institución educativa recopila, procesa y brinda información oportuna sobre los logros de los objetivos institucionales y el progreso de los estudiantes.					
7	La institución educativa cuenta con políticas de evaluación de desempeño docente.					
8	El equipo directivo propicia un clima armonioso y asertivo entre el personal docente y no docente.					
9	El equipo directivo cuenta con un plan de reconocimiento y motivación para el personal de la institución.					
10	La institución educativa implementa proyectos de prevención y manejo de conflictos y situaciones de violencia que afecten a los estudiantes.					
DIMENSIÓN: Formación integral						
11	La institución educativa gestiona capacitaciones docentes acorde a la información del monitoreo en el aula y los resultados de evaluaciones de los aprendizajes.					
12	La institución educativa estimula y facilita la innovación pedagógica en el personal docente y directivo.					

13	La programación curricular responde a las características, necesidades e intereses de los estudiantes de tu institución.					
14	La programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje se articulan y reajustan acorde al logro de las competencias y capacidades de los estudiantes.					
15	Las estrategias pedagógicas utilizadas en el aula generan un clima de confianza y respeto entre estudiante y docente.					
16	Los estudiantes son evaluados de manera continua motivándolos hacia la mejora de su propio aprendizaje.					
17	La institución educativa trabaja de manera planificada y armoniosa con las familias para el bien común de los estudiantes.					
18	Los estudiantes realizan proyectos que contribuyen al desarrollo y cuidado de la comunidad.					
19	La institución educativa identifica necesidades y conflictos socio afectivos y cognitivos en los estudiantes para su atención y/o derivación a servicios especializados.					
20	La institución educativa gestiona charlas de salud, nutrición, psicología, entre otros, para los estudiantes.					
	DIMENSIÓN: SOPORTE Y RECURSOS PARA LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS					
21	La institución educativa cuenta con una infraestructura moderna que facilita el proceso educativo.					
22	La institución educativa se preocupa por conservar una infraestructura segura, limpia, ventilada e iluminada.					
23	Existen planes de contención ante situaciones de peligro, desastre y emergencia.					
24	La institución educativa incentiva el uso de materiales didácticos que favorecen el aprendizaje.					
25	Se da un buen uso, mantenimiento y renovación de mobiliario, recursos tecnológicos y equipos necesarios.					
26	Se realiza actividades con sentido formativo que ayuda al desarrollo de competencias de los estudiantes.					
27	La institución educativa cuenta con un plan de equipamiento y mantenimiento de talleres y laboratorios.					

28	La institución educativa promueve talleres y/o cursos de capacitación para el personal no docente acorde a sus funciones y necesidades.					
29	El personal no docente participa en las actividades y/o aniversario de la institución propiciándose una convivencia armoniosa.					
30	El personal no docente ha participado de los talleres de capacitación sobre el proceso de acreditación.					
DIMENSIÓN: RESULTADOS						
31	El perfil del egresado de la institución educativa ha tomado como referente las competencias del perfil de egreso del currículo.					
32	Se realiza una evaluación del logro de las competencias del perfil de egreso a los estudiantes que están por finalizar el colegio.					
33	Los estudiantes que están por egresar lideran actividades de proyección social como parte de su desarrollo actitudinal y en valores.					
34	Los estudiantes son evaluados por instituciones y/o universidades que respalden su ingreso a estudios superiores.					
35	La institución educativa cuenta con un registro de egresados.					
36	Existe una asociación de egresados en tu institución educativa.					
37	Existe un área de seguimiento del egresado para estar informado de sus avances y logros.					
38	Se da reconocimiento en público a los estudiantes que egresan satisfactoriamente el nivel secundario.					
39	Los estudiantes destacados que finalizan el nivel secundario obtienen su diploma de egresado con mención en un área técnica u otro tipo de certificación.					
40	Se recolecta información y se da a conocer el nivel de satisfacción de los PP.FF. y estudiantes sobre el servicio educativo recibido.					

Autor: Manuel Ibáñez González

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Melgar, Silvia V.
 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Facultad de Educación/UCV
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario Actitud del Personal docente
 1.5. Autor(A) de instrumento: Juan Mosquera Paldano
 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 a. De 01 a 09: (No válido, reformular) d. De 15 a 18: (Válido, precisar)
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar) e. De 19 a 20: (Válido aplicar)
 c. De 12 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPCIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 14 de setiembre del 2019

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N.º 25710633 Cel. 993012410

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Melgar, Silvia V.
 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente de Facultad de Educación / UCV
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de acreditación
 1.5. Autor(A) de instrumento: Manuel Ibarra González
 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 a. De 01 a 09 (No válido, reformular) d. De 15 a 18 (Válido precisar)
 b. De 10 a 12 (No válido, modificar) e. De 18 a 20 (Válido aplicar)
 c. De 12 a 15 (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (12-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalte en fundamentos teóricos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20
 VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Fecha: 14 de Setiembre del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 25790639 Tel. 993012410

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dra. Olga Muñoz Zabalón
 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad San Martín de Porres
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario: Actitud del personal docente
 1.5. Autor(A) de instrumento: Juan Mosquera Pajardo
 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 a. De 01 a 08: (No válido, reformular) d. De 15 a 18: (Válido, precisar)
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
 c. De 12 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 15 de Setiembre del 2019

Juan Mosquera Pajardo

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10074494 Telf. 939286204

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dra. Olga Muñoz Zabaleta
 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
 1.3. Cargo e institución donde labore: Universidad San Martín de Porres
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Accreditación
 1.5. Autor(A) de instrumento: Manuel Ihuán Gonzales
 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 a. De 01 a 06: (No válido, reformular) d. De 15 a 18: (Válido, precisar)
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
 c. De 12 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a los leyes y principios científicos.					✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 16 de Setiembre del 2019

DNI No. 10074494 Tel. 939286204

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Díaz Flores, Francis
 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario Acreditación
 1.5. Autor(A) de instrumento: Manuel Tovar Gonzalez
 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 a. De 01 a 09: (No válido, reformular) d. De 15 a 18: (Válido, probar)
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar) e. De 19 a 20: (Válido aplicar)
 c. De 12 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(12-15)	(15-18)	(18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje comprensible					✓
2. OBJETIVIDAD	Este adecuado a las leyes y principios científicos.					✓
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFFICENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Este adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos científicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 24 septiembre del 2019

DNI No. 40675304 Telf. 981114567

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Francis Díaz Flores
 FRANCIS DÍAZ FLORES
 DOCTORA EN EDUCACIÓN
 DNI 40675304

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellido y Nombres: Díaz Flores, Francis
 1.2. Grado académico: Doctora en Educación
 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario Actitud Personal Docente
 1.5. Autor(A) de instrumento: Juan Masquera Peldayo
 1.6. Criterios de aplicabilidad
- a. De 01 a 09 (No válido, reformular) d. De 15 a 18 (Válido, precisar)
 b. De 10 a 12 (No válido, modificar) e. De 18 a 20 (Válido, aplicar)
 c. De 12 a 15 (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 5): 80

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 24 de Setiembre del 2019

DNI No. 40675304 Tel.: 981117567

FRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

FRANCIS DÍAZ FLORES
 DOCTORA EN EDUCACIÓN
 DNI 4075304

CONFIABILIDAD DE ACREDITACION

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	51,70	672,779	,602	,969
VAR00002	51,72	665,640	,719	,969
VAR00003	51,45	674,100	,643	,969
VAR00004	51,57	673,174	,620	,969
VAR00005	51,55	668,100	,662	,969
VAR00006	51,50	668,154	,692	,969
VAR00007	51,47	672,051	,606	,969
VAR00008	51,40	661,938	,786	,968
VAR00009	51,47	664,307	,769	,969
VAR00010	51,60	659,118	,813	,968
VAR00011	51,63	668,343	,742	,969
VAR00012	51,43	664,558	,757	,969
VAR00013	51,55	661,690	,792	,968
VAR00014	51,57	666,866	,639	,969
VAR00015	51,43	663,789	,751	,969
VAR00016	51,22	670,230	,699	,969
VAR00017	51,15	662,951	,731	,969
VAR00018	51,28	655,897	,801	,968
VAR00019	51,30	658,985	,799	,968
VAR00020	51,28	664,512	,711	,969
VAR00021	51,53	661,538	,769	,969
VAR00022	51,47	666,410	,666	,969
VAR00023	51,70	671,549	,609	,969

VAR00024	51,63	668,804	,612	,969
VAR00025	51,63	669,728	,594	,969
VAR00026	51,72	672,717	,544	,970
VAR00027	51,75	664,808	,655	,969
VAR00028	51,82	680,046	,505	,970
VAR00029	51,65	674,746	,653	,969
VAR00030	51,50	667,487	,685	,969
VAR00031	51,40	679,528	,445	,970
VAR00032	51,47	666,563	,681	,969
VAR00033	51,50	677,333	,599	,969
VAR00034	51,18	671,943	,586	,969
VAR00035	51,22	673,358	,500	,970
VAR00036	51,20	671,856	,541	,970
VAR00037	51,20	671,908	,585	,969
VAR00038	51,50	669,897	,618	,969
VAR00039	51,45	668,715	,603	,969
VAR00040	51,40	671,938	,553	,969

CONFIABILIDAD DE ACTITUD DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	40,13	188,574	,459	,934
VAR00002	40,08	188,533	,469	,934
VAR00003	40,25	187,577	,541	,933
VAR00004	39,90	184,554	,762	,931
VAR00005	39,80	183,087	,708	,931
VAR00006	39,78	185,871	,600	,932
VAR00007	39,45	188,049	,485	,934
VAR00008	39,55	186,921	,516	,933
VAR00009	39,63	186,958	,431	,935
VAR00010	39,83	187,533	,453	,934
VAR00011	39,93	191,507	,350	,935
VAR00012	39,90	189,426	,410	,935
VAR00013	39,93	187,815	,518	,933
VAR00014	39,85	187,874	,480	,934
VAR00015	39,78	186,435	,571	,933
VAR00016	39,80	182,779	,640	,932
VAR00017	39,78	181,563	,627	,932
VAR00018	39,78	185,102	,519	,933
VAR00019	39,85	185,208	,559	,933
VAR00020	39,80	185,959	,544	,933
VAR00021	39,95	184,254	,709	,931
VAR00022	39,73	185,384	,546	,933
VAR00023	39,63	184,343	,577	,933
VAR00024	39,60	181,323	,666	,931
VAR00025	39,93	186,481	,510	,933
VAR00026	39,95	185,485	,613	,932
VAR00027	39,93	179,763	,713	,931
VAR00028	39,85	180,592	,650	,932
VAR00029	39,70	185,395	,570	,933