

# CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS ESTUDIANTES

*por* Sulmi Abencia Rosales Bonifacio

---

**Fecha de entrega:** 17-oct-2022 09:20a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1927699501

**Nombre del archivo:** TESIS-\_SULMI\_ROSALES\_OCTUBRE.docx (4.39M)

**Total de palabras:** 9281

**Total de caracteres:** 51738

**4**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS ESTUDIANTES DE  
NIVEL SECUNDARIA DE LA I.E.P. RUBEN DARIO DE SANTA MARIA – 2020.**

**PRESENTADO POR:**

**ROSALES BONIFACIO SULMI ABENCIA**

**1**  
**INVESTIGACIÓN REALIZADA PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES Y TURISMO.**

**HUACHO – PERÚ**

**2022**

ROSALES BONIFACIO SULMI ABENCIA  
Lc. Universitario

## **DEDICATORIA**

La motivación más grande las he recibido de mi hermosa familia, la cual en todo momento me  
brindó aliento y apoyo.

A ellos va dedicado con mucho cariño

SULMI

## **AGRADECIMIENTO**

Las personas a quienes debo agradecer, son aquellas que  
siempre estuvieron a mi lado y confiaron totalmente  
en mí.

Por ello a Dios, por alumbrar el sendero que he recorrido.  
Así mismo a mi querida familia. Muchas gracias

SULMI

## **ÍNDICE**

BORRADOR DE TESIS .....	i
<b>7</b> ÍNDICE .....	iii
INDICE DE TABLAS .....	vi
INDICE DE FIGURAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
CAPÍTULO I .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	2
<b>5</b> 1.2.2. Problemas Especificos .....	3
1.3 OBJETIVOS .....	3
1.3.1 OBJETIVOS GENERAL .....	3
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	5
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	5
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES .....	6
2.2. BASES TEÓRICAS .....	8
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	24
2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	25
Variable 1: Clima Institucional .....	25
Variable 2: Calidad Educativa .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....	27

2.5.1 <sup>6</sup> HIPÓTESIS GENERAL.....	27
2.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	27
CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....	28
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	28
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA. ....	29
3.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	29
3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	29
3.5 <sup>1</sup> TRATAMIENTO ESTADÍSTICO .....	30
CAPITULO IV: RESULTADOS E INTERPRETACION .....	31
4.2 Contratación de hipótesis .....	41
CAPITULO V: DISCUSION .....	45 <sup>9</sup>
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	47
5.1 CONCLUSIONES .....	47
5.2 RECOMENDACIONES .....	49
CAPITULO VI REFERENCIAS .....	50

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Usted conoce los objetivos y metas de la Institucion .....	31
Tabla 2	Usted trabaja en equipo con sus demas compañeros para resolver problemas de interés común .....	32
Tabla 3	Usted propone soluciones antes problematicas de la institucion.....	33
Tabla 4	En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad .....	34
Tabla 5	El reglamento interno es claro y conocido pot todos los trabajadores .....	35
Tabla 6	Consideras que tus sugerencias y aportes, son tomados en cuenta por la direccion de la institucion .....	36
Tabla 7	Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa .....	37
Tabla 8	Usted participa en las actividades de la Institución Educativa .....	38
Tabla 9	La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo .....	39
Tabla 10	Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución .....	40

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Usted conoce los objetivos y metas de la Institucion .....	31
Figura 2 trabaja en equipo con sus demas compañeros .....	32
Figura 3 Usted propone soluciones antes problematicas de la institucion. ....	33
Figura 4 En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad .....	34
Figura 5 El reglamento interno es claro y conocido por los trabajadores .....	35
Figura 6 Tus sugerencias y aportes. son tomados en cuenta por la direccion de la institucion.	36
Figura 7 Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa .....	37
Figura 8 Usted participa en las actividades de la Institución Educativa.....	38
Figura 9 La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo .....	39
Figura 10 Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución .....	40



## RESUMEN

**Objetivo:** <sup>1</sup> Determinar si el Clima Institucional se relaciona con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020. **Métodos:** Lo constituyeron 35 profesores pertenecientes a la entidad referida, que conforman la población. De los hallazgos respectivos de acuerdo al empleo de los factores correlacionales se halló la existencia de aceptaciones significativas de las variables referidas. **Resultados:** Un 91%(32 encuestados) afirma que conocen los propósitos y metas de la entidad, Rubén Darío y un 9%(3 interrogados) manifiesta que no conoce del todo los objetivos y metas. Asimismo, un 60%(21 encuestados) afirma que casi siempre trabajan en equipo con sus demás compañeros y un 40%(14 encuestados) manifiesta que solo a veces trabajan en equipo. **Conclusión:** se hallaron vínculos significantes entre la calidad educativa de los educandos pertenecientes a la entidad referida, en ese sentido se obtuvo valores de 23.962, así como también la significancia con valores de  $p=0.001<0.05$  en ese caso resulta alta. Consecuentemente, la correlación de Spearman hizo posible obtener significaciones con valores de  $p=0.001<0.05$  resultando como muy considerable

**Palabras Claves:** Clima institucional, calidad educativa, motivación, participación

## ABSTRACT

Objectivity: To determine if the Institutional Climate is related to the educational quality of that secondary level students' of the I.E.P Rubén Darío-Santa María, 2020. Methodist: It was constituted by 35 teachers of the secondary level of that private I.E. Rubén Darío- Santa María 2020, it was considered to be within the general population. Through the statistically performed equations, the veracity of the suggested hypotheses' was evidenced. The SPSS statistic was very relevant for that respective finding reflected into tables and figures. Results: 91% (32 respondents) affirm that they know the objectives and goals of the Rubén Darío Educational Institution and 9% (3 respondents) state that they do not fully know the objectives and goals. Likewise, 60% (21 respondents) state that they almost always work as a team with their other colleagues and 40% (14 respondents) state that they only sometimes work as a team. Conclusion: The Institutional Climate is significantly related to the educational quality of the secondary level student's of the I.E.P Rubén Darío-Santa María, 2020, for having achieved the amount of 23,962, and also the significance  $p=0.001<0.05$  considered as high. Consequently, the Spearman correlation was able to achieve at significance of  $p=0.001<0.05$ , which makes it very considerable.

**Palabras Claves:** Clima institucional, calidad educativa, motivación, participaciones

## INTRODUCCION

El estudio ha sido realizado con el propósito de beneficiar y ayudar al cumplimiento de los compromisos institucionales.

Por ello el estudio busca propiciar no solamente la parte estructural de la entidad que son los trabajadores que lo constituye, sino de igual forma evidenciar mediante este estudio, que ella posee con muchos proyectos los cuales se manejan adecuadamente, existe falencia en cuanto a la formalización que posibilite precisar claramente en los métodos, debido a que es útil como material probatorio ante los directivos de la entidad, y de esta forma dar cumplimiento a políticas óptimas tendientes a mejorar la parte académica y también la administrativa, acrecentando indudablemente el potencial de la entidad en beneficio de la comunidad estudiantil.

En ese sentido, el estudio ha sido estructurado en base a capítulos, en el cual se podrá evidenciar de forma clara y precisa los aportes efectuado por algunos autores de mayor trascendencia, para lo cual se ha utilizado en cuanto a su forma la estructura establecida por la entidad, siguiendo los mecanismos normados por las disposiciones respectivas.

SULMI

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Las entidades **en** general manifiestan distintas normativas, culturas y formas de comunicación, ello hace posible que surjan muchos climas distintos en las entidades; por ello cada entidad aplica distintos climas no se asemejan a otros, son propios de cada uno de ellos.

Actualmente, las entidades de educación, viven enfrentados hacia el mundo competitivo de acuerdo a su estructura organizacional. En ese sentido, se requiere resaltar que estas entidades, tienden a afianzarse, desarrollarse o desenvolverse, cuando sus integrantes pueden percibir un ambiente adecuado y un clima cómodo, lo cual los estimula grandemente los vínculos entre los demás trabajadores así como con los directivos.

Este estudio brindara grandes aportes para que se puedan lograr los propósitos y metas debidamente planificadas. en sentido, las entidades se proponen en generar estrategias a fin de poder lograr sus metas basándose en el trabajo en equipo, lo que podrá lograr el éxito en la Gestión Académica de la entidad.

Consecuentemente, a fin de poder entender lo relacionado con la realidad de la entidad, por lo cual se debe realizar la identificación de los roles existentes, que se aplicara a toda la comunidad de la entidad. Resulta trascendente realizar el análisis de todo el protocolo que enmarca a la entidad, debiendo establecer que no solamente los elementos internos

tienen trascendencia para poder ejecutar sus proyectos, más bien ocasionalmente los elementos externos conforman los problemas, e inciden en la formación académica de los educandos.

En ese sentido es elemental y trascendente dar cumplimiento a todas las disposiciones legales emanadas <sup>1</sup> por el Ministerio de Educación respecto a la implementación de un proyecto educativo en la entidad, lo cual posibilita establecer la orientación de los procedimientos institucionales, dando cumplimiento de esta forma <sup>1</sup> con lo establecido en el artículo 14° del Decreto 1860 de 1994. En consecuencia, se puede evidenciar una misión determinada por la entidad, sin embargo, si carece de bases teóricas o normativas internas, ocasionará en ese sentido ciertas complejidades en cuanto a la ejecución de sus planes.

De igual forma sería muy valioso ponerse a dar una revisión en cuanto a los planes de estudio ejecutados por la entidad, con el propósito de evidenciar su se da el cumplimiento a los estándares nacionales sobre todo por la calidad en cuanto a su contenido, así mismo la existencia de <sup>1</sup> una malla curricular debidamente articulada o lineamientos precisos, respecto a la presentación de los contenidos a los educandos

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿El Clima Institucional se relaciona con la Calidad Educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020?

### 1.2.2. Problemas Específicos

- ¿La comunicación se relaciona con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020?
- ¿La motivación se relaciona con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María, 2020
  - ¿La participación se relaciona con la con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020?

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 OBJETIVOS GENERAL

Determinar si el Clima Institucional se relaciona con la con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020.

### 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar si la comunicación se relaciona con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020.
- Establecer si la motivación se relaciona con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María, 2020
- Analizar si la participación se relaciona con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020

## 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La evaluación del clima institucional en una entidad de educación resulta muy importante, posibilitando las fuentes obstructivas para dar cumplimiento a los planes de la entidad.

En algunas circunstancias los vínculos personales en cualquier entidad, resultan conflictivos entre sus integrantes. En ese sentido también se encuentran consideradas las entidades de educación. Por ello al efectuar la revisión respectiva del clima en la entidad de educación Rubén Darío materia de este estudio, como un ejemplo, debemos entender esta realidad, como los vínculos y comportamientos entre los integrantes de la comunidad de la entidad en general, para lo cual se podrá determinar la forma de la incidencia de los hechos y la repercusión con el aprendizaje como también del comportamiento de los educandos como también de los profesores.

El estudio pretende brindar grandes aportes, para que las entidades resalten en cuanto a los integrantes que lo conforman debido a que los hallazgos que se obtengan, podrán servir como elemento de consulta a fin de poder reconocer las zonas que presenten falencias y poder mejorar el clima laboral en la entidad, y reconocer los elementos que puedan apoyar para que la gestión académica de la entidad pueda ser de mejor calidad, a los señores profesores, sobre todo haga posible superar las dificultades en el plano personal, laboral y educativo, a los integrantes de la entidad en referencia a la consecución de un adecuado clima, armonioso y cómodo en la entidad, y de esta manera presentar una buena imagen a la sociedad en general.

## 4 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Gamarra, H. (2020) efectuó un estudio denominado: “*Percepción de los Directivos y Profesores, respecto a <sup>10</sup>cuatro categorías del Clima Organizacional en una Entidad Educativa*” se ha propuesto realizar el análisis respecto a cómo perciben los integrantes de la comunidad educativa respecto al clima organizacional en cuanto a las 9 categorías (Reconocimiento, Presión, Confianza y Apoyo) en una entidad de educación. Se ha aplicado a este estudio el enfoque cualitativo, para ello emplea como instrumento una serie de interrogantes a la muestra establecida en la respectiva encuesta. Hace la conclusión de “que los hallazgos empíricos de las categorías sometidas al análisis en cuanto al clima organizacional lo cual ha sido precisado líneas arriba, son aquellos que puedan parecer incidir en el comportamiento de sus integrantes.

Garduño (2007), el autor, ha efectuado un estudio al cual ha denominado: “*Análisis del Bienestar del educando <sup>3</sup>como indicador de la calidad de la enseñanza en las entidades de educación, establecidas en Puebla*”, con el propósito de poder identificar y analizar las peculiaridades de las vivencias de los educandos en cuanto a las perspectivas que esperan ellos manifestando su conformidad o desconformidad. Ha sido empleado el muestreo estratificado aleatorio simple. En



ese sentido, el instrumento de estudio estuvo aplicado a un conjunto de 75 educandos por entidad, en las distintas especialidades, la muestra estuvo integrada por 458 educandos. En consecuencia, en concordancia a las formas hipotéticas, sostiene que el bienestar del educando correspondiente a las escuelas normales correspondientes se encuentra detallada de forma directa, en cuanto al promedio de la escuela, para poder cumplir con las perspectivas, la infraestructura, organizaciones y clima institucional, la etapa de aprestamiento, y de acuerdo a los logros de cada persona. De igual forma se evidencia que los análisis de los servicios de la institución afectan directamente a la etapa de enseñanza-aprendizaje y de forma indirecta a la satisfacción. Por último, la forma indica que la variable satisfacción es una determinante de la fidelidad de los educandos con la entidad.

### 2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Chávez & García (2011) Este estudio, pretende hallar los vínculos del clima institucional con el rendimiento académico de los educandos de la entidad referida pertenecientes al distrito de Comas, con el fin de poder conseguir las propuestas sugeridas, el método de estudio y aplicación pertenece al tipo de estudio descriptivo explicativo de corte transversal, enfoque cuantitativo, con el propósito de tener conocimiento de la situación del problema respecto a las variables sometidas a procesamiento, se encuentra considerado de una forma muy trascendente realizar el análisis de los vínculos interpersonales, de comunicación de todas las personas que brindan sus servicios en la entidad y la organización, infraestructura vinculado al lugar donde se encuentra ubicado, la comodidad y equipamiento de las áreas

respectivas, empleadas para el aprestamiento. El diseño de este estudio es no experimental, debido a que hace posible efectuar el análisis respecto al clima institucional debido a que es un elemento esencial muy vinculante con el <sup>1</sup> rendimiento académico de los educandos. En concordancia a los hallazgos, se evidencia que la muestra de 290 educandos de las distintas aulas lo cual se podrá evidenciar mediante tablas y figuras, en ese sentido fue posible emplear los factores correlacionales, con los estadísticos respectivos. En conclusion, en concordancia a los hallazgos evidenciados, arrojó valores aceptables, lo que resulta que las Hipotesis planteadas se vinculan entre sí.

Guillén (2006), efectuó un estudio, al cual ha titulado: “Vínculos <sup>3</sup> entre los Grados de Gestión y Calidad de los Servicios Educativos en una Entidad Educativa”, manifiesta en ese sentido que : Si la definición de calidad en educación tiene sus implicancias en cuanto al desarrollo un ambiente cómodo y armonioso en las entidades de educación, mediante la aplicación de normativas y tácticas gerenciales, que tengan la capacidad de realizar la promoción de la formación y calidad de vida de los educandos, para poder lograr adecuados grados de calidad de servicios educativos depende de la forma de gestión efectuada por la entidad, de tal forma que pueda ser eficiente y eficaz. En ese sentido, en esta situación, se halló que los niveles en las falencias de la calidad de servicios y de gestión en la entidad que se encuentra sobre el 50% y que las correlaciones entre ambas resultan con significancias.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1 CLIMA INSTITUCIONAL

De acuerdo a lo sostenido por el investigador Alves (2000) son las percepciones de los empleados hacia una realidad objetiva. Debe existir niveles de comunicación adecuados, respetarse mutuamente, sentimientos de pertenencia, ambiente cordial, aceptación y ánimo mutuo, acompañado de sensaciones de bienestar, son elementos que establecen un clima favorable para poder acrecentar la productividad así como también un buen rendimiento.

De acuerdo a lo manifestado por <sup>10</sup> Martin (2000) detalla que “el clima institucional o área laboral en las entidades, conforma uno de los elementos que determinen y faciliten las etapas para la organización y la gestión, de igual forma los de innovaciones y cambios. Son ambientes donde se encuentran los integrantes de una entidad de educación en el cual se inicia y se dinamizan las condiciones de los ambientes que caracterizan a las entidades”.

En ese sentido el investigador Rodríguez (2004), manifiesta que “el clima organizacional son las percepciones de los integrantes de una entidad en cuanto a su desempeño laboral, el área física, a los vínculos <sup>1</sup> interpersonales y a las variadas regulaciones que dañan el trabajo”. El impacto que genera estas percepciones están referidas al comportamiento de los integrantes de esa entidad

### **2.2.2. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Tiene mucha importancia toda vez que posibilita una convivencia adecuada, que favorezca la consecución de los propósitos académicos que se enfocan en el crecimiento personal.

Tal como lo sostienen los investigadores Guillén y Gual (2000), dicen que “para que una entidad sea exitosa, está sujeta a la forma en la cual sus trabajadores efectúan la percepción del clima en la institución, consecuentemente, si los miembros de la entidad, estiman que el clima institucional resulta negativo o positivo y debe ceñirse a las percepciones de ellos.

Un clima organizacional óptimo podrá tener repercusiones para la organización de forma positiva, como lo son: consecución, afiliación, liderazgo, productividad, baja movilidad, bienestar, adaptación e innovación (Bustos et al., 2002).

Concordante a lo sostenido por Palomino, M. Roger, A. (2001) manifiesta que se evidencian dos repercusiones elementales respecto al clima organizacional de forma positiva: (con el propósito de conseguir grandes productividades a largo plazo y poder gozar de un ámbito laboral de niveles altos, que puedan contribuir al éxito de la entidad de forma significativa.

### 2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL

A continuación, se detallan algunas características presentes en las entidades:

- a) Son percepciones presentes en todas las personas enfocado hacia algún objetivo determinado.
- b) Se pone de manifiesto en distintos ámbitos, que podría ser dentro de la familia o en el centro laboral.
- c) Se encuentra precisado de acuerdo a los niveles de comunicación que posee cada uno de ellos
- d) Expresa su posición en cuanto a los vínculos con las personas en cuanto a los aspectos laborales.
- e) Se encuentra sujeta a la realización de hechos o acciones.
- f) Tiene proyecciones, en cuanto a los niveles referentes a tomar determinaciones y resolver las dificultades.

### 2.2.4. FACTORES DETERMINANTES EN EL CLIMA INSTITUCIONAL

Se precisa algunas formas que se evidencian mediante las propuestas de dimensiones del Clima Institucional. En ese sentido, Bruner (1987: 29-31), manifiesta, tomando como punto referente, los trabajos efectuados en el ámbito del clima organizacional por R. Likert (1961), indica:

- Ambito, estructura y tecnología.
- Estado de jerarquía y percepción de la remuneración de los trabajadores.
- Elementos individuales: actitudes y personalidad, y grados de bienestar.

- Son las percepciones respecto al clima organizacional de los trabajadores y directivos de la entidad

Así mismo el mismo autor manifiesta la existencia de <sup>1</sup> tres tipos de variables determinantes de las características de la entidad:

- **Causales.** Se denominan a aquellas variables que son independientes y son determinantes en el sentido en que alguna entidad, va desarrollándose, como también evidencia los resultados logrados.
- **Intermedias.** Están definidas aquellas variables que evidencian la situación interna, así como también el estado de salud de una entidad.
- **Finales.** Son denominadas aquellas variables que son dependientes originadas debido a la unión de las referidas variables precedentes. Ellas son el reflejo de los hallazgos contenidos por la entidad.

De igual forma, mezclando estas variables, es preciso realizar la determinación de <sup>1</sup> dos grandes formas de clima organizacional, las cuales cuenta con dos subdivisiones:

### Cuestionario OCDQ

CRITERIOS		CONDUCTA DEL DIRECTOR	
CONDUCTA DE LOS PROFESORES	ABIERTA	ABIERTA	CERRADA
	CERRADA	CLIMA ABIERTO	CLIMA COMPROMETIDO
		CLIMA NO COMPROMETIDO	CLIMA CERRADO

Fuente: López Yáñez (1992) a partir del trabajo de Hoy y Clover (1986:93-110)

## 2.2.5. VARIABLES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

### Comunicación

Son las etapas en la cual es preciso intercambiar la <sup>14</sup> información entre dos o más personas con el propósito de poder realizar la transmisión de diversas informaciones. Así como se puede indicar en <sup>1</sup> las siguientes definiciones.

Chiavenato (2007, p.59) manifiesta que la comunicación es “La etapa a través del cual es preciso transmitir el significado y la información de algún individuo hacia otro. De igual forma, es la forma de vincularse con otros individuos, mediante acciones o ideas. Como también valores y pensamientos”. En ese sentido el autor reitera que la comunicación está referida al traslado a otros individuos y recepción de datos de otros, haciendo posible una interrelación entre cada uno de ellos en distintas acciones.

### La confianza organizacional

Todos los trabajadores deben hacerse merecedor a la confianza que deben tener sus superiores para efectuar algún trabajo, salvo trabajo de mucha responsabilidad que son muy delicados. De manera Irónica, en algún instante en que la confianza se necesita obligatoriamente a fin de que la entidad pueda alcanzar sus propuestas, las modificaciones laborales han debilitado esta confianza.

En ese sentido el investigador, Rousseau y Sikkim, Bort y Camarero, 1998) conceptúan la confianza como alguna situación psicológica comprendida por la aceptación de los estados vulnerables propios de cada persona, fundamentándose en las necesidades positivas respecto a las intenciones y conductas de los demás.

### **Participación**

La participación esta conceptuada como la intervención de algún hecho o actividad, la cual se encuentra desarrollada mediante enfoques teóricos como también las aportaciones realizadas algunos investigadores, se encuentran efectuando el análisis, en cuanto a la participación, enmarcándose a entidades estatales; sobresaliendo que la participación conforma una dimensión de la variable clima igualmente es el resultado de la connotación del clima laboral aplicado en la entidad respectiva.

En concordancia a lo definido por el investigador Robines (2004) “La forma en la cual los trabajadores participan es el nivel de identificación con su centro de labores, tiene participación activa en él y estima importante demostrar que su desempeño laboral tiene mucho valor” así mismo, también sugiere que los trabajadores que presentan participaciones altas en sus labores, expresan su identificación y desarrollan con gran preocupación la forma de trabajo que efectúan. De igual forma sostiene que se halló grandes niveles de participación en sus labores, tienen vinculaciones con niveles bajos de ausentismo, porcentajes



de renuncia de bajísimos niveles y grandes compromisos de los trabajadores con su trabajo

### **La Participación y el Clima laboral.**

Es preciso remarcar que el ser humano durante el trajinar vida el diario se encuentra compuesta por interacciones con otros individuos, como también con algunas entidades, en consecuencia, el “colaborador”, el cual se encuentra denominado actualmente, requiere de la participación para sentirse comprometido y también realizado, como la entidad requiere de este para conseguir los propósitos planificados anticipadamente.

Todas las personas dentro de sus vivencias siempre necesitan compartir con otras de manera constante; por ello, si se requiere lograr un clima armonioso y grato en las entidades, se iniciará desde la participación consiente de sus integrantes.

En concordancia a lo sostenido por el investigador Chiavenato (2007) “las formas de hallar soluciones, tendrán que ser discutidas y negociadas empleándose informaciones específicas, propósitos razonables, de igual forma de que no se encuentran fundamentadas en opiniones personales. Este sistema requiere contar con relaciones adecuadas con los trabajadores y un clima organizacional sano”. De igual forma, también expresa con esto los requerimientos de hallar participación en la búsqueda de resolver los conflictos en la entidad, por ello genera un clima cordial y armonioso en la entidad. Tal

como lo sostiene Silbarán (2002) “el área definida que ocasiona o crea la gerencia, se enfocara a brindar estimulación hacia actitudes o estructuras mentales de forma positiva que posea, al mismo tiempo, efectos sanos y armoniosos con el anhelo de las personas, respecto a su participación en cuanto a los cambios y las innovaciones organizacionales”

### **La Participación y el Trabajo en equipo**

Poder participar mediante las labores en equipo es una medida fundamental que dirige algunas formas innovadoras de gestión participativa, ello posibilita que muchos investigadores, dedicados a los temas referentes al desempeño organizacional, puedan sacar medidas provechosas al máximo donde se pueda aplicar los grandes potenciales que movilizan los requerimientos de los trabajadores de la entidad.

No está referido solamente a desarrollar las habilidades de los integrantes, con el propósito de optimizar el rendimiento en grupo, debe complementarse ello con otros hechos y determinaciones. Pese a ello, estas habilidades determinan a algunos parámetros efectuados por los integrantes, verificando los niveles de eficacia que aplicaran en su desempeño grupal, en consecuencia, estos factores son determinantes respecto al clima laboral en una entidad.

## **Motivación**

Esta es conceptualizado como el impulso conducente hacia algún individuo, así como <sup>1</sup> elegir y efectuar una acción entre aquellas alternativas presentadas en una situación establecida de manera específica.

En ese sentido, vendría a ser la consecuencia entre las interacciones de alguna persona en acciones establecidas. Es preciso poner en claro que la motivación no está considerada como rasgos personales, es una situación con más complejidades; así tenemos que sus niveles varían tanto entre diferentes personas que se encuentran en situaciones similares, como también dentro de las mismas personas en la hora y aspectos distintos.

En ese sentido, tenemos los aportes ofrecidos por el investigador Robines (2004) quien manifiesta que: “la motivación está referida, a la etapa, a través de la cual el afán realizado por algún individuo va lleno de energía, enfocándose hacia el éxito debido a que se ha conseguido obtener eficazmente las metas y propósitos programados. La concepción está constituida por tres elementos clave: perseverancia, energía y dirección” de igual forma el investigador también manifiesta que realizar la motivación y reconocer el desempeño de los trabajadores son una de las acciones de más trascendencia y cargada de desafíos que la parte directiva de la entidad lo efectúan adecuadamente. Con el propósito de poder obtener que los trabajadores plasmen todo su empeño en las labores que

efectúan los directivos, se requiere en ese sentido conocer la manera y los motivos de las motivaciones” (p.339).

### **El reconocimiento**

En líneas precedentes, <sup>1</sup> se ha considerado los aportes teóricos más destacados que vinculan a la satisfacción laboral con las necesidades de tipo superior: auto realización, logro y reconocimiento de las personas en su centro laboral, uniéndose fuertemente hacia la satisfacción. En ese sentido, se requiere <sup>1</sup> enfocar esta dimensión y conceptualarla como factores trascendentes e independientes dentro de la configuración del clima laboral educativo académico.

Concordante a lo sostenido por el investigador, Chiavenato (2007); “Conceder el reconocimiento a los individuos y precisar que no solamente el dinero conforma los factores fundamentales para motivar a las personas.

Con el propósito de optimizar el desempeño, los individuos tendrán la percepción de justicia de acuerdo a las recompensas recibidas”. Se evidencia claramente que es el reconocimiento lo que establece que las personas puedan sentir satisfacción y motivación en su desempeño laboral, constituyendo elementos de fortalecimiento en cuanto al clima laboral.

### **CALIDAD EDUCATIVA**

De acuerdo a lo sostenido por diversos investigadores, se enfoca en lograr la satisfacción de los requerimientos de una agrupación de áreas de la población,

para lograr sus propósitos anhelados; se obtiene mediante etapas culturales, que son empleados adecuadamente brindando beneficios sociales y económicos, está repartido de manera equitativa entre algunas áreas que integran de la población. Muñoz (2003).

Es preciso indicar que, para conseguirlos propósitos de forma eficiente, se debe optimizar el empleo de recursos y de medios específicos, “a manera de ejemplo se podría precisar, que el logro de la economía y la eficiencia en el ambito academico supeditado al crecimiento del pensamiento reflexivo, en cuanto a las actitudes de la población aplicando la creatividad.”

En ese sentido, el investigador Morris, (1978) Conceptúa a la calidad educativa asegurando que la juventud deba adquirir capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y destrezas para emplearlas en sus vivencias cotidianas.

En ese sentido, de acuerdo a las disposiciones emitidas por la OCDE, (1991) expresa que: La calidad como eficiencia interna en el sistema educativo. se encuentra vinculada a diversos elementos en su estructura, en la etapa y elemento, fundamentándose en determinaciones y si no existen posibilidades de coordinar adecuadamente respecto a una educación de calidad.

### **CALIDAD EDUCATIVA EN EL PERÚ**

En nuestro país, actualmente se está considerando los aprendizajes por competencias. En el transcurrir del tiempo han sido propuestos, diversas

modificaciones y normativas en beneficio de la educación, en ese sentido, se han efectuado mejoras en la curricular educativa. El estereotipo denota que los alumnos poseen capacidades y potenciales para su crecimiento académico, de acuerdo a su interés y concordante a lo sostenido por Delos (1997) a lo cual se le conoce como <sup>12</sup> los cuatro pilares de la educación: aprenderá a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir en sociedad. En ese sentido, deben establecerse las habilidades, competencias, conocimientos expresados en la práctica, actitudes, resolviendo las dificultades sociales respectivas.

## **DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

De acuerdo a lo dispuesto por la UNESCO (2015), han determinado que en los aspectos vinculados a la calidad de la educación debe tomarse en consideración cinco dimensiones: eficacia, equidad, eficiencia, pertinencia y relevancia. Poder entenderla e incorporarlas para realizar el planteamiento para efectuar una adecuada y correcta evaluación.

### **Relevancia**

Se encuentra referido a los propósitos de la educación como también lo son sus anhelos que tienen representados en la sociedad y no hacia una agrupación de individuos. La calidad de la educación deberá cumplir con las disposiciones en cuanto al crecimiento de competencias y el aprestamiento que será de gran utilidad para enfrentarse a los desafíos de la vida. Ella tendrá mucha relevancia si va dirigida al crecimiento del aprestamiento en concordancia a los requerimientos de la población.

### **Equidad**

Es aquella, mediante la cual se puede medir la calidad de la educación, a la cual se le puede agregar principios de igualdad debido a que la educación debe enmarcarse con los requerimientos hacia los estudiantes, de igual forma debe estar acorde a las disposiciones para que puedan ejercer sus derechos.

### **Eficiencia**

De acuerdo a lo sostenido por el investigador Chiavenato (1994) está referido a: “Son las capacidades que tienen como propósito, brindar satisfacción hacia algún requerimiento de la población, a través del abastecimiento de artículos necesarios” (p. 29) los resultados de la aplicación una adecuada educación se puede evidenciar en la forma en la cual el educando se expresa.

### **Eficacia**

Concordante a lo sostenido por el investigador, Duvall (1973); manifiesta que esta conceptuado como un aporte personal respecto a la expansión, rentabilidad, productividad, creatividad: en síntesis, concordante con los hallazgos que se evidencian tienen concreción con la entidad. Se puede concluir, que la eficacia es una peculiaridad propia de cada ser humano, por el cual puede lograr óptimos

resultados en cuanto al crecimiento, productividad y renta lográndose dar cumplimiento con los propósitos programados por la entidad.

**Pertinencia** de acuerdo a lo indicado por el IPEBAN (2012) lo ha conceptualizado como la educación intercultural, condicionado al cumplimiento en la adecuación del Currículo, con el propósito de brindar atención en cuanto a los mecanismos requeridos para optimizar el aprestamiento hacia los educandos, por ello se determina que todo ello se brindará de acuerdo a las necesidades y peculiaridades individuales tratando de ir agregándolo paulatinamente en los aspectos culturales para que la población tenga conocimientos propios de la modernidad. Los aprestamientos académicos son oportunos, cuando se aplica temas innovadores, con tácticas apropiadas que despierten el interés, así como deberán ser motivadoras para el estudiante, las entidades de educación deben incorporar algunas tácticas que brinden el bienestar como también brindar motivaciones adecuadas, para que los estudiantes despierten mejor interés en sus estudios.

### **Relevancia**

Esta referida a los propósitos educativos como también de sus aspiraciones las cuales tienen representación con la población y no ante un conjunto de individuos. Podemos determinar la existencia de calidad educativa siempre que se pueda cumplir con ciertos estándares para poder desarrollar sus competencias y brindar aprestamiento a los educandos para su desenvolvimiento de la acometividad.



## <sup>2</sup> Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) en Perú

Mediante la ley 28740 fue creada en nuestro país el SINEACE, considerado como una institución adscrita al Ministerio de Educación, que fue creado en el 2006.

El SINEACE se encuentra constituido por la agrupación de disposiciones y mecanismos estructurados e integrados, que se encargan de la determinación y efectuar la definición de los criterios y estándares para la obtención de grados esenciales de calidad que deberán conceder a las entidades en general con el propósito de promover su crecimiento cualitativo.

De igual forma, en concordancia a lo dispuesto por la ley 28740, artículo 5<sup>2</sup> “los propósitos del SINEACE es brindar el respaldo a toda la sociedad del país y que todas las entidades de educación concedan prestaciones óptimas y adecuadas.

En consecuencia, son las encargadas de planificar estrategias que conduzcan a mejorar o resolver las falencias, reconocidas mediante la etapa de autoevaluación y evaluaciones externas, realizando la optimización de las dimensiones”.

En este estudio, sea podido tomar en consideración la matriz de autoevaluación brindado a través del SINEACE, por medio de la que se podrán exponer las dimensiones y elementos orientados a la obtención de la calidad en educación en las entidades de educación”.

### **Dimensiones Factores Gestión estratégica**

Conducción de la entidad, Gestión de informaciones, Convivencias y clima de la institución, Formación integrada de la Etapa de <sup>2</sup>enseñanza, Trabajo agrupado con la comunidad y la familia, Bienestar para los niños, Recursos y Soporte de las etapas pedagógicas, Resultados, Infraestructura, Verificación del perfil de egreso

ESTÁNDARES DE CALIDAD EN EDUCACION DE ACUERDO A LAS RÚBRICAS Y MATRIZ EVALUADORA PARA ENTIDADES EDUCATIVAS.

De acuerdo a lo determinado por la normativa correspondiente:

<sup>2</sup> I ciclo del nivel inicial (0 a 3 años), el cual ha sido propuesto por el SINEACE, estima que deben existir 18 estándares, que deben tomarse en consideración durante la etapa auto evaluadora, los mismos que se evidencian a continuación:

#### <sup>8</sup> **En la dimensión 1: Gestión Estratégica:**

Factor 1: Dirección de la entidad:

<sup>2</sup> **Estándar 1: Proyecto Educativo Institucional (PEI).**

**Estándar 2: Proyecto Curricular Institucional (PCI).**

**Estándar 3: Liderazgo pedagógico.**

Factor 2: Gestión de la Información:

**Estándar 4: Información para la toma de decisiones.**

Factor 3: Convivencia y clima institucional:

**Estándar 5: Clima Institucional.**

**En la dimensión 2: Formación Integral:**

Factor 4: Proceso de enseñanza:

**Estándar 6: Desarrollo profesional**

**Estándar 7: Programación curricular**

**Estándar 8: Implementación de estrategias pedagógicas**

**Estándar 9: Monitoreo y evaluación del desempeño de niño**

Factor 5: Trabajo agrupado con la comunidad y la familia:

Estándar 10: Trabajo con la familia.

Estándar 11: Trabajo con la comunidad.

**Factor 6: Bienestar infantil:**

Estándar 12: Salud y protección.

Estándar 13: Servicios de atención complementaria.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

#### **Ambiente laboral:**

Es la zona física en el cual se encuentra establecida el área laboral, el cual debe ser grato y armonioso, donde los trabajadores puedan desempeñarse adecuadamente

#### **Calidad educativa.**

Es la clase de aprestamiento impartida en entidades de educación con el propósito de preparar a los educandos para que sean ciudadanos útiles a la sociedad

#### **Capacidad.**

Son habilidades que poseen las personas para poder desempeñarse empleando sus conocimientos y aptitudes.

### **Clima institucional**

Son percepciones de los trabajadores de alguna entidad, por la cual la empresa aplicara mecanismos adecuados para que los trabajadores se desarrollen de manera cómoda y armoniosa.

### **Reconocimiento**

Es una especie de motivación que se realiza en beneficio de los trabajadores como una valoración a su desempeño en sus labores.

## **2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

### **Variable 1**

#### **Clima institucional**

#### **Calidad educativa**

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
	Son las percepciones que las personas poseen en cuanto a la entidad donde labora, y la idea percibida de ella en términos de recompensas, consideración, autonomía, estructura, apertura, cordialidad, y apoyo	Comunicación	La comunicación existente entre los directivos y los trabajadores dirigido a la consecución de sus metas consideradas.  Expresa las falencias, problemas, dudas o dificultades presentados en su centro de labores.

Clima Institucional.		<p>Motivación</p> <p>Participación</p>	<p>Existen áreas físicas que son del agrado de todos en la entidad. se concede reconocimiento o estímulo compensando su desempeño en sus labores.</p> <p>- En las acciones y hechos - Instituciones autorizadas - Reuniones de coordinación con el equipo de trabajo - Coordinaciones</p>
Calidad Educativa	<p>Las definiciones de calidad educativa mediante el tramo histórico se ha efectuado mejoras en los aspectos educativos, cuyas modificaciones han sido escasas debido a las disposiciones emanadas por las leyes educativas los que carecen de continuidad los cuales solo quedan a manera de planteamientos</p>	<p>15 Gestión estratégica</p> <p>Formación Integral</p> <p>8 Soporte y recursos para los procesos pedagógicos</p>	<p>Conducción institucional Gestión de la información</p> <p>2 Proceso de enseñanza Trabajo conjunto de la familia y la comunidad.</p> <p>Infraestructura y recursos</p>

## <sup>1</sup> 2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.5.1 HIPÓTESIS GENERAL

El Clima Institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020.

### 2.5.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- La comunicación se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020
- La motivación<sup>1</sup> se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María, 2020
- La participación<sup>3</sup> se relaciona significativamente con la con la calidad educativa de<sup>1</sup> los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Se ha estimado tomar en consideración el tipo descriptivo–correlacional; descriptiva, toda vez que se encuentra dirigido <sup>1</sup> al conocimiento de la realidad así como se encuentra presente en situaciones espacio temporal establecida; y correlacional; toda vez que se ha trazado como propósito la evaluación de los vínculos existentes entre dos o más definiciones o variables en particulares ámbitos. Aquellas que son correlaciones se encuentran expresadas en las <sup>1</sup> hipótesis sometidas a procesamiento.

El diseño es no experimental, transaccional, y correlacional-causal. Es no experimental, debido a que se podrá observar aspectos existentes, así como están presentes en su ámbito natural, para luego proceder a su análisis respectivo. De igual forma es transaccional ó transversal toda vez que se podrá recolectar informaciones respecto a las variables en un tiempo determinado y no se analizarán las variaciones que puedan ocurrir debido al transcurrir del tiempo. Por último, se le considera correlacional – causal, debido a que se podrá describir los vínculos posibles entre dos variables.

#### **8** **Tipo de Investigación**

El tipo de estudio es descriptivo correlacional, no experimental; debido a que establecen detalles pormenorizados respecto a los vínculos entre las variables propuestas en este propósito, realizando el análisis de cada una de ellas en su real naturaleza, sin que haya existido la necesidad de manipularlas y determinar los grados correlacionales respectivos.

4

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

#### 3.2.1 POBLACIÓN.

Estuvo conformada por 80 profesores, pertenecientes a la I.E.P Rubén Darío- 2020.

1

#### 3.2.2 MUESTRA

Ha sido determinada de acuerdo a las ecuaciones estadísticas por 80 profesores de la entidad referida, según detalle.

Niveles	Cantidades	%
Total de profesores de la entidad	35	100
Muestra. - Docentes de la I.E.P Rubén Darío- 2020	35	100

### 3.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Fichaje.
- Encuesta
- Entrevista
- Cuadros estadísticos
- Guías de observación

### 3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

En cuanto a las disposiciones respectivas, ha sido preciso detallar las técnicas que se tomaron en consideración:



- Coordinación con los profesores de la entidad – empleo de Interrogantes (Escala de Actitudes) - Aplicación de una encuesta.
- Empleo de las guías de observación.
- Fichas, en el desarrollo del trabajo, análisis de las bibliográficas y documentación referente.

### **3.5 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO**

#### **Procesamiento de Datos.**

- Se emplearán el SSPS versión 19 para obtener los valores de la escala de actitudes y co-relacionales por separado.
- A partir de las co-relacionales se procederá al análisis cualitativo.

#### **Prueba de hipótesis**

- Prueba de homogeneidad de poblaciones normales.
- Prueba de correlacionales.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS E INTERPRETACION

**Tabla 1** Usted tiene conocimientos de los propósitos y planes de la Entidad

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	3	9
c) A veces	0	0
d) Casi Siempre	32	91
e) Siempre	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la propia investigadora

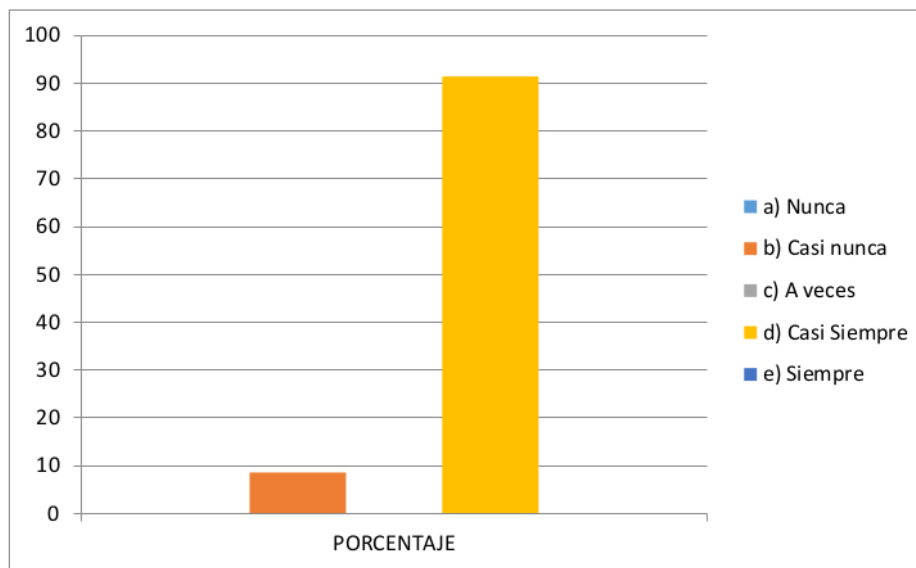


Figura 1 Usted conoce los objetivos y metas de la Institucion

Se aprecia en la figura 1 que un 91%(32 encuestados) afirma que <sup>3</sup> **conocen los objetivos y metas de la Institucion** Educativa Ruben Dario y un 9%(3 encuestados) manifiesta que no conoce del todo los objetivos y metas.

Tabla 2 Usted trabaja en equipo con sus demás compañeros para resolver problemas de interés común

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	0	0
c) A veces	14	40
d) Casi Siempre	21	60
e) Siempre	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora

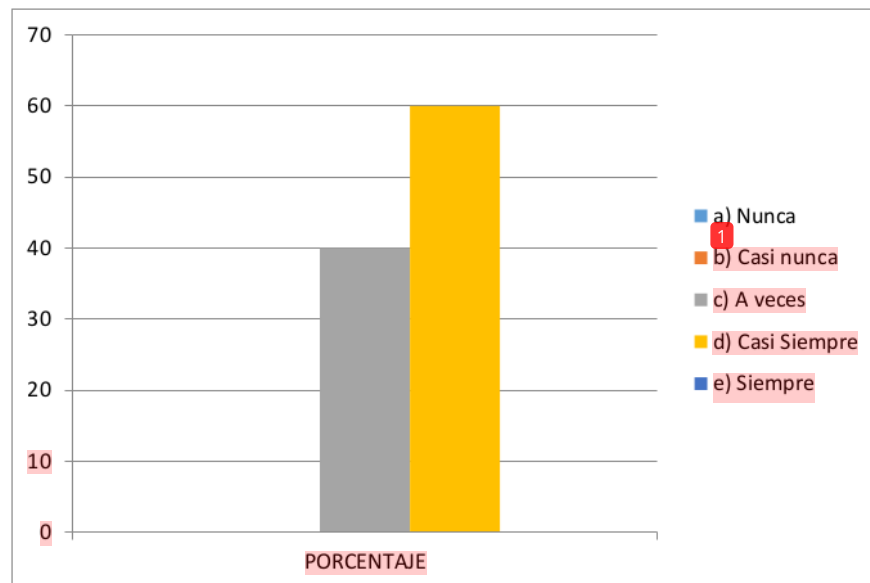


Figura 2 trabaja en equipo con sus demás compañeros

Se aprecia en la figura 2 que un 60%(21 encuestados) afirma que casi siempre trabajan en equipo con sus demás compañeros y un 40%(14 encuestados) manifiesta que solo a veces trabajan en equipo.

Tabla 3 Usted propone soluciones ante problemáticas de la institucion.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	0	0
c) A veces	11	31
d) Casi Siempre	24	69
e) Siempre	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora

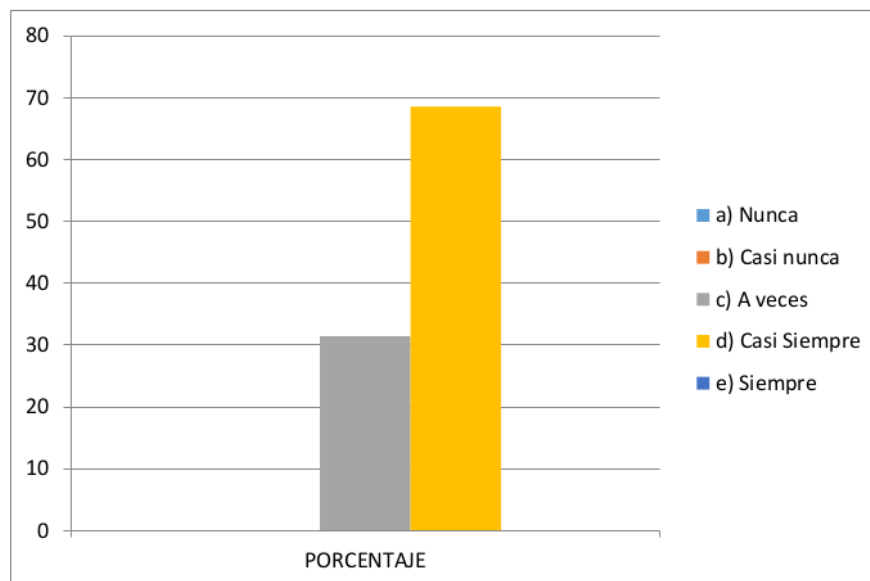


Figura 3 Usted propone soluciones ante problemáticas de la institucion.

Se aprecia en la figura 3 que un 69%(24 encuestados) afirma que casi siempre propone soluciones ante problemáticas presentadas en la institucion y un 31%(11 encuestados) manifiesta que solo a veces tienen propuestas para solucionar problemas que se puedan presentar.

Tabla 4 En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	0	0
c) A veces	10	29
d) Casi Siempre	0	0
e) Siempre	25	71
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora

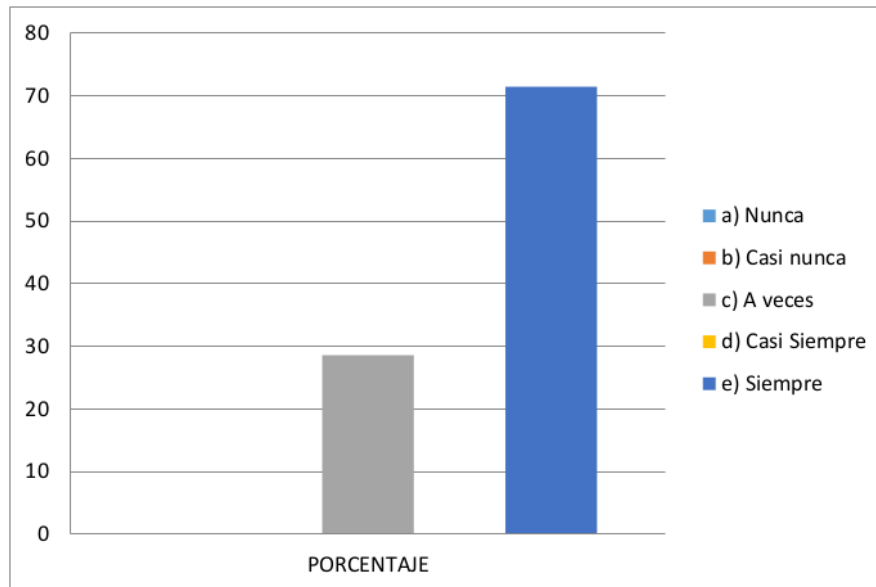


Figura 4 En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad

Se aprecia en la figura 4 que en un 71%(25 encuestados) afirma que siempre se vive un ambiente respetuoso y de calidad en la institución Ruben Dario y un 29%(10 encuestados) manifiesta que solo a veces existe este ambiente de respeto y calidad.

Tabla 5 El reglamento interno es claro y conocido por todos los trabajadores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	5	14
c) A veces	0	0
d) Casi Siempre	0	0
e) Siempre	30	86
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora

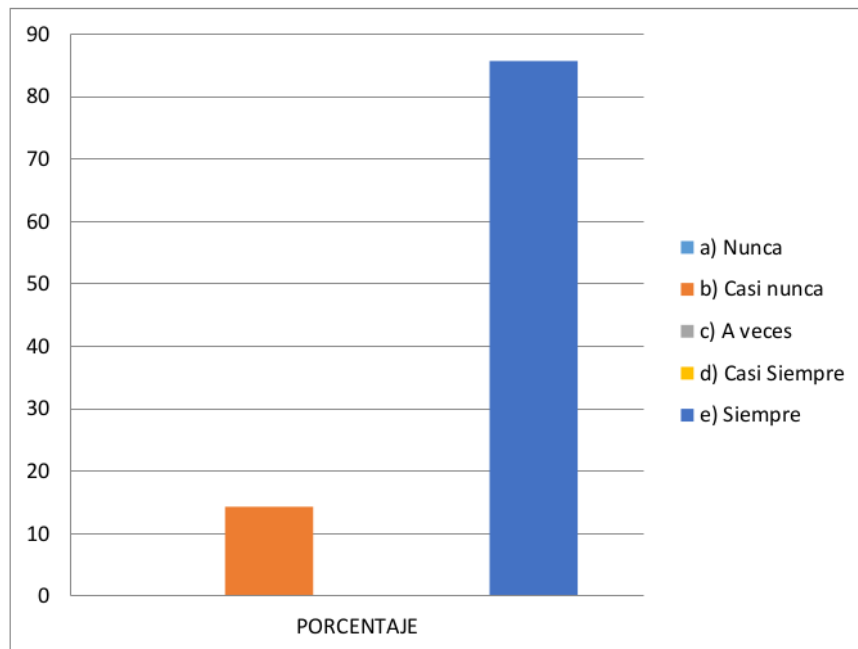


Figura 5 El reglamento interno es claro y conocido por los trabajadores

Se aprecia en la figura 5 que un 86%(30 encuestados) afirma que siempre han conocido, conocen y tienen claro el reglamento interno de la institución y un 14%(5 encuestados) manifiesta que casi nunca tienen claro el reglamento de la institución.

Tabla 6 Consideras que tus sugerencias y aportes. son tomados en cuenta por la direccion de la institucion

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>a) Nunca</b>	0	0
<b>b) Casi nunca</b>	11	31
<b>c) A veces</b>	8	23
<b>d) Casi Siempre</b>	16	46
<b>e) Siempre</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	35	100

Nota: estructurado por la misma investigadora

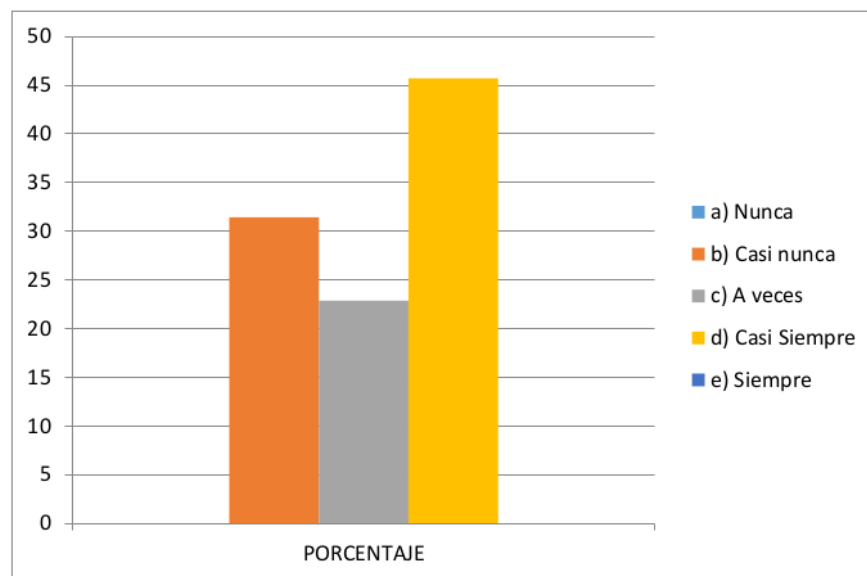


Figura 6 Tus sugerencias y aportes. son tomados en cuenta por la dirección de la institucion

Se aprecia en la figura 6 que un 46%(16 encuestados) afirma que casi siempre sus sugerencias y aportes son considerados por la dirección de la institucion, un 23%(8 encuestados) manifiesta que solo a veces los toman en cuenta mientras un 31%(11 encuestados) indica que casi nunca sus aportes y sugerencias son considerados.

Tabla 7 Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	0	0
c) A veces	0	0
d) Casi Siempre	10	29
e) Siempre	25	71
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora

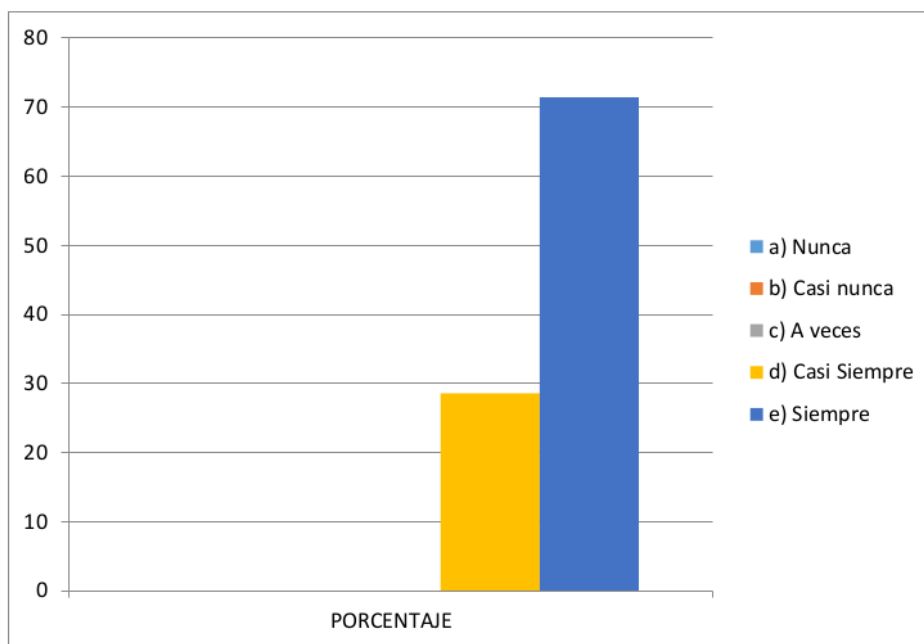


Figura 7 Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa

Se aprecia en la figura 7 que un 71%(25 encuestados) afirma que siempre existe un nivel de autonomía por parte de la institución y un 29%(10 encuestados) manifiesta que casi siempre existe autonomía.



Tabla 8 Usted participa <sup>3</sup> en las actividades de la Institución Educativa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	0	0
c) A veces	13	37
d) Casi Siempre	22	63
e) Siempre	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora

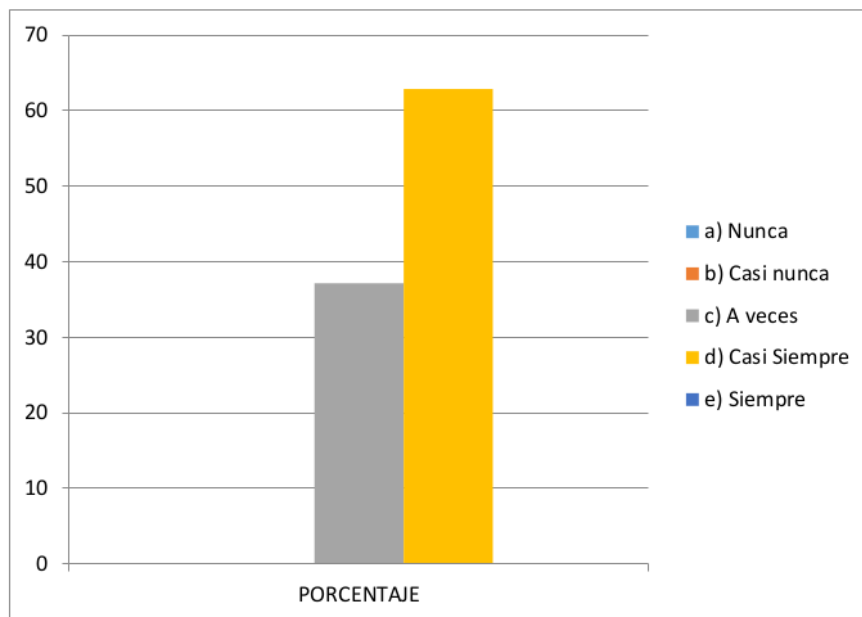


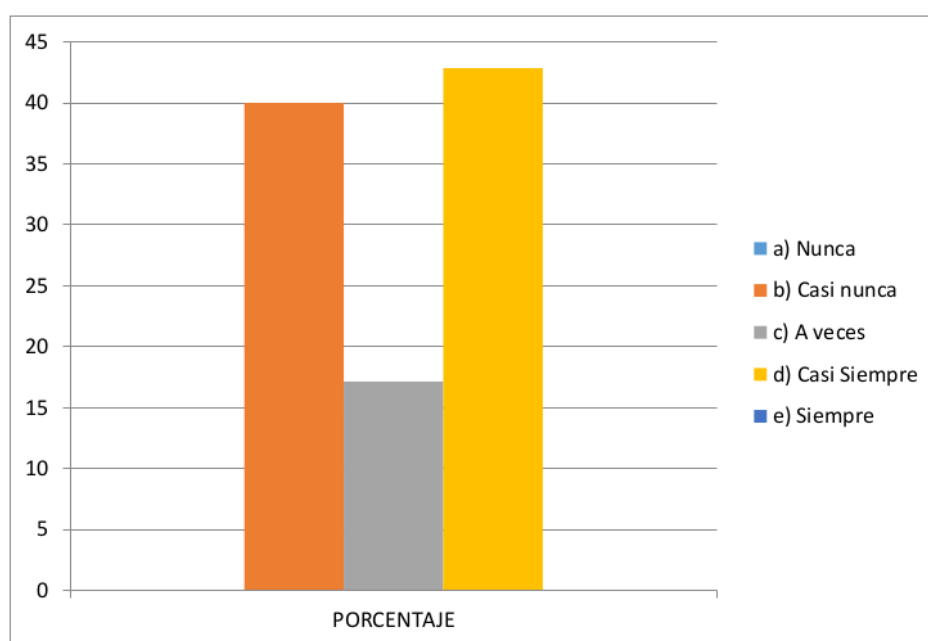
Figura 8 Usted participa <sup>3</sup> en las actividades de la Institución Educativa

Se aprecia en la figura 8 que un 63%(22 encuestados) afirma que casi siempre participan en las actividades de la institución y un 37%(13 encuestados) manifiesta que solo a veces lo hacen.

**Tabla 9** La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	14	40
c) A veces	6	17
d) Casi Siempre	15	43
e) Siempre	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora



**Figura 9** La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo

Se aprecia en la figura 9 que un 40%(14 encuestados) afirma que casi siempre valoran su desempeño en el trabajo, un 40%(14 encuestados) manifiesta que casi nunca lo hacen mientras un 17%(6 encuestados) indica que solo a veces se sientes valorados por parte de la dirección de la institucion.

Tabla 10 <sup>3</sup> Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Nunca	0	0
b) Casi nunca	0	0
c) A veces	9	26
d) Casi Siempre	0	0
e) Siempre	26	74
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Nota: estructurado por la misma investigadora

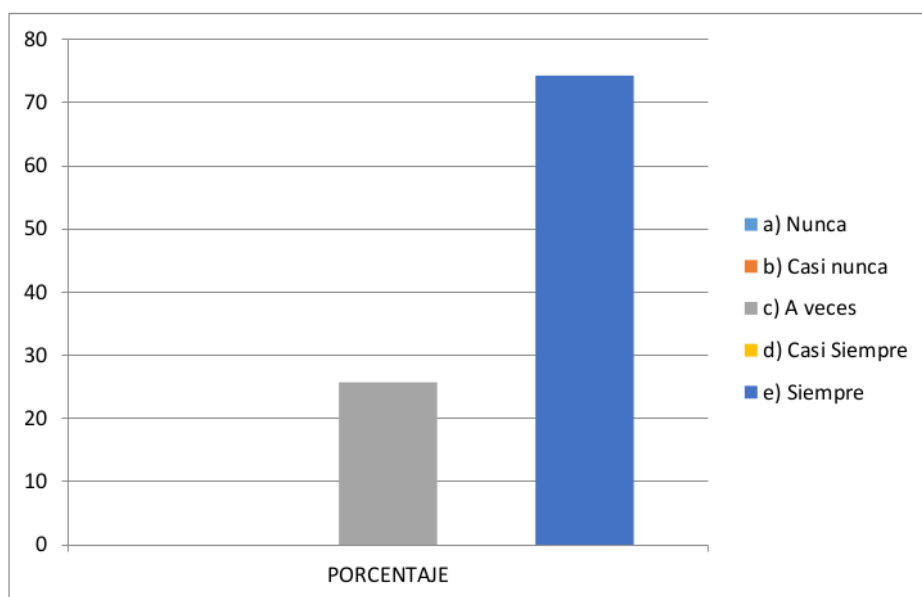


Figura 10 <sup>3</sup> Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución

Se aprecia en la figura 10 que un 74%(26 encuestados) afirma que siempre se sienten satisfechos con el funcionamiento de la institución y un 26%(9 encuestados) manifiesta que solo a veces sienten esta satisfacción.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Prueba de la <sup>1</sup> Hipótesis General

**Ho:** El Clima Institucional no se relaciona significativamente con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020.

**Hi:** El Clima Institucional se relaciona significativamente con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020.

#### Estadístico para contrastar la hipótesis.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Ji- cuadrado <sup>2</sup>	23,962 <sup>a</sup>	1	,001
Correlación de Spearman	de ,654	1	,001
Asociación lineal por lineal	22,435	2	,001
N de casos válidos	35		

El Clima Institucional conserva vínculos significativos con la calidad educativa de los educandos referidos, toda vez que se obtuvo resultados de 23.962, de igual forma la significancia de <sup>1</sup>  $p=0.001<0.05$  se estima como alta. Por ello, la correlación de Spearman ha logrado significancia de  $p=0.001<0.05$  resultando como muy considerable

### Primera Hipótesis Específica

**Ho:** La comunicación no se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020

**Hi:** La comunicación se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020

### Estadístico para contrastar la hipótesis.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Ji-cuadrado <sup>2</sup> de Pearson	28,191 <sup>a</sup>	1	,003
Correlación de Spearman	0,311	1	,003
Asociación lineal por lineal	3, 535	2	,001
N de casos válidos	35		

La comunicación tiene vínculos significativos con la calidad educativa de los educandos referidos, toda vez que se obtuvo valores de 28,191, y una significancia de  $p=0,003 < 0,05$  estimándose como significación alta. Por ello, la correlación de Spearman de 0,3222, resultando significación de  $p=0,003 < 0,05$  estimándose como con gran aceptabilidad

### Segunda Hipótesis Específica

**Ho:** La motivación no se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María, 2020

**Hi:** La motivación se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María, 2020

### Ecuación para el contraste de la hipótesis

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Ji-cuadrado <sup>2</sup>	27,222 <sup>a</sup>	2	,001
Correlación Spearman	de 0,111	2	,001
Asociación lineal por lineal	19,122	1	,001
N de casos válidos	35		

La motivación tiene vinculaciones significantes con la calidad educativa de los educandos referidos en este propósito, toda vez que se pudo obtener valores de 27.222 con significancia de  $p=001<0.05$  resultando como alta. consecuentemente, la correlación de Spearman de 0.111, y la significación  $p=0.001<0.05$  se estima como muy aceptable.

### Tercera Hipótesis Específica

**Ho:** La participación se relaciona significativamente con la con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020

**Hi:** La participación se relaciona significativamente con la con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020

### Ecuación para contrastación de la hipótesis.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi <sup>2</sup>	22,342 <sup>a</sup>	1	,004
correlación de Spearmanq	0.143	1	,004
Asociación lineal por lineal	29,928	0	,004
N de casos válidos	35		

La participación tiene vínculos significativos con la con la calidad educativa de los <sup>1</sup> estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020, por cuanto se pudo obtener valores de 22,342, evidenciando, significancias de  $p=0,004<0.05$  por lo cual se halló significación alta. En cuanto el nivel correlacional es de 0.132, resultando valores de  $p=0.004<0.05$  representándose con niveles altos.

# 1 CAPITULO V DISCUSION

## 5.1 Discusión

Concordantes a los hallazgos aplicados, mediante las operaciones estadísticas, observamos que las variables sometidas a procesamiento, tienen grandes relevancias en lo concerniente a las Variables propuestas para este propósito, por ello, se realizara la discusión de los concerniente a las similitudes de investigaciones efectuadas por algunos autores que han sido citados en este estudio.

En cuanto a lo afirmado por el investigador citado, Gamarra, H. (2014) concluye “que en cuanto a las evidencias empíricas de los niveles analizados respecto al clima organizacional como lo son: el reconocimiento, el apoyo, la Confianza los que arenen incidir en el comportamiento de sus integrantes pertenecientes a la entidad referida”. Asimismo, Garduño (2007), arribo a la conclusión. Generalmente, en cuanto a la forma, hipotética, como lo expresa la satisfacción del educando de la entidad referida, se encuentra detallada de forma directa en cuanto a sus calificaciones, las expectativas cumplidas, la organización, el clima institucional, la infraestructura, la etapa de enseñanza aprendizaje, así como también los logros personales. De igual forma, se evidencia que los servicios de la entidad, dañan de forma directa la etapa de enseñanza-aprendizaje e indirectamente a la satisfacción.

También, Chávez & García (2011) Establece una tabla de asociación de variables: Escasos vínculos, adecuada relación y relación optima; de las cuales resalta en gran medida la percepción de confianza y de comunicación, que se ofrece a los directivos de la entidad



en cuanto al rendimiento académico de los educandos. Finalmente, Guillén (2006), indica que en ese sentido se halló que los niveles de falencias en la calidad de servicios y de gestión en la institución, se encuentra sobre el 50% y que las correlaciones entre aquellas son significativas. De igual forma, sostiene que, si se realiza el análisis los elementos, tales como, la edad, formación pedagógica, estudios de maestría, años de servicios, se encuentran fuertemente asociados a las variables sometidas a procesamiento.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1 CONCLUSIONES

En concordancia a lo evidenciado en los hallazgos respectivos, el Clima Institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa con los educandos pertenecientes a la entidad referida, toda vez que se ha podido lograr valores de 23.962, de igual forma además, la significación dio como resultados, valores de  $p=0.001<0.05$  determinándose como alta. En ese sentido, se evidencia que la correlación de Spearman ha podido obtener una significancia de valores de  $p=0.001<0.05$  denotándose que es muy considerable.

La comunicación está vinculada de forma significativa con la calidad educativa de los educandos referidos, habiéndose obtenido, en ese sentido el importe de 28,191, como también una significancia con valores de  $p=0.003<0.05$  obteniéndose una significación alta. En ese sentido, la correlación de Spearman tiene valores de 0,3222, logrando significancia de  $p=0.003<0.05$  estimándose como con gran aceptabilidad.

La motivación se vincula de manera significativa con la calidad educativa de los educandos referidos, toda vez que se pudo encontrar valores de 27.222 con significancia  $p=0.001<0.05$  resultando como alta. Consecuentemente, la correlación de Spearman obtuvo valores de 0.111, y la significación  $p=0.001<0.05$  estimándola como muy aceptable.

La participación se encuentra vinculada de forma significativa en cuanto a la calidad educativa <sup>1</sup> de los educandos de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020, debido a que fue admitida la cantidad de 22,342, hallándose la significancia de  $p=0,004<0.05$  en consecuencia, existe significancia alta. Por ello los niveles correlacionales arrojan valores de 0.132, logrando valores de  $p=0.004<0.05$  representando grados altos.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- Al director de la Institución Educativa deberá ejercer el liderazgo respectivo promoviendo una serie de jornadas y/o capacitaciones, respecto a la convivencia en la institución, en ese sentido deberá utilizar métodos motivadores que puedan reflejar la entrega y predisposición por las labores colaborativas, tratando de hallar el bien común, promoviendo la participación en conversatorios que motiven, capacitaciones de autoestima, promoviendo la equidad, la práctica de valores, así mismo involucrar a los profesores de la entidad, propiciando, vínculos interpersonales con el propósito de obtener un buen clima en la institución a fin de que pueda favorecer a través de la motivación y la satisfacción de profesores y educandos.
- Recomendamos a la directora, efectuar la medición de forma periódica respecto al clima institucional fundamentándose en las dimensiones planteadas en este estudio, con el propósito de reconocer las fortalezas y poder reforzarlas. De igual forma, resulta trascendente, reconocer las debilidades del clima institucional para estructurar planes que conduzcan a mejorar, como también efectuar el seguimiento, favoreciendo un ambiente cordial y armonioso para la consecución de los propósitos planteados por la entidad.
- Es recomendable a los integrantes de la entidad referida, que deban participar en etapas de auto reflexión, con el propósito de acrecentar sus habilidades en su calidad de líder en el contexto que se desarrollan, obteniendo los propósitos anhelados por la entidad.

## **CAPITULO VI**

### **REFERENCIAS**

#### **6.1 Bibliografía**

- Amelle, M. (2006). *Tácticas Conducentes al Mejoramiento del Rendimiento Académico en Educandos*. Madrid: Piramide.
- Braca, R. y. (2008). *Vínculos entre el Clima Organizacional con el Rendimiento Académico en los educandos de una entidad de educación*. Lima: UCV.
- Bruñen, I. (1999). *El clima laboral en las entidades: conceptos diagnóstico y resultados*. Mexico: Trillas.
- Caceres, L. y. (2003). *El aprestamiento educativo para mejorar los conocimientos de los educandos*. Mexico: UNAM.
- Chávez, y. G. (2011). *Vvínculos del clima institucional con el rendimiento académico de los educando*. Lima- Comas: UCV.
- Chiavennato, I. (2019). *Comportamiento Organizacional* . Mexico: McGraw- Hill / Interamericana.
- Falcon, F. G. (2005). *Estudio referido al clima organizacional en una entidad de educación*. Mexico: Universidad Autonoma.
- Gamarra, H. (2020). *Percepción de los Directivos y Profesores, respecto a cuatro categorías del Clima Organizacional en una Entidad Educativa*". Mexico: Amancaes.
- Garduño. (2007). *Análisis del Bienestar del educando como indicador de la calidad de la enseñanza en las entidades de educación, establecidas en Puebla*. Mexico: Puebla.

Guillen. (2006). *Vínculos entre los Grados de Gestión y Calidad de los Servicios Educativos en una Entidad Educativa*. Lima: UN;SM.

Hernandez, R. (2010). *Metodos de Estudio*. Mexico: Inter americana.

Lopez, E. (2003). *Determinaciones del Clima Laboral con el Desempeño pedagógico de los profesores* . Costa Rica: UNED.

Natividad, N. (1995). *Desarrollo laboral de los profesores y clima organizacional en una entidad de educación* . Aragua- Venezuela: Maracaya.

# ANEXOS

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PRIVADA RUBÉN DARÍO**

Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes  
criterios.

a) Nunca   b) Casi nunca   c) A veces   d) Casi siempre   e) Siempre

N°	INTERROGANTE	CN	N	SA	CS	S
01	Tiene usted conocimiento de los propósitos y metas de la entidad					
02	Se practica el trabajo en equipo para poder encontrar la forma de resolver las dificultades de la entidad					
03	El personal puede proponer soluciones ante las dificultades de la entidad.					
04	En la Entidad practican el respeto y ambiente de calidez					
05	Las normativas de la entidad son precisas y denotan claridad y de conocimiento de todo el personal					
06	Considera que tus sugerencias y aportes. son considerados por los directivos de la entidad referida					
07	Toma en cuenta la existencia de niveles autónomos en la entidad de educación					
08	Usted participa en todas las acciones de la entidad de educación.					
09	La dirección de la institucion valora su desempeño en el trabajo					
10	Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución					



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPOTESIS	DISEÑO DE ESTUDIO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿El Clima Institucional se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío-Santa María, 2020</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿El Clima Autoritario se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E. Rubén Darío- Santa María, ¿2020?</p> <p>¿El Clima Autoritario Paternalista se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío- ¿Santa María, 2020?</p> <p>¿El Clima Participativo se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío-Santa María, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVOS GENERAL</b> Determinar si el Clima Institucional se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío-Santa María, 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar si el Clima Autoritario se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío- Santa María, 2020.</p> <p>Determinar si el Clima Autoritario Paternalista se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío- ¿Santa María, 2020.</p> <p>Determinar si el Clima Participativo se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío-Santa María, 2020</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> CLIMA INSTITUCIONAL Autoritario Autoritario Paternalista Participativo</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> GESTION ACADEMICA Planificación del Proyecto Institucional Organización para el desarrollo de la gestión de la Institución. Control e innovación de la gestión</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> El Clima Institucional se relaciona significativamente con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2017.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b> El Clima Autoritario se relaciona significativamente con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020.</p> <p>El Clima Autoritario Paternalista se relaciona significativamente con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020</p> <p>El Clima Participativo se relaciona significativamente con la Gestión Académica de los estudiantes de Nivel secundario de la I.E.P Rubén Darío - Santa María, 2020.</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Correlacional Descriptiva.</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental. Método de Muestreo Probabilístico aleatorio simple (PAS) Muestra: 8 alumnos Proceso de Análisis de información.</p>

# CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS ESTUDIANTES

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	11%
2	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo