

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

Asesor:

Mg. CARLOS LECCA HERCULANO

**INVESTIGACIÓN REALIZADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
LICENCIADA EN EDUCACION NIVEL SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIA
SOCIALES Y TURISMO**

HUACHO – PERÚ

2022

ÍNDICE

TESIS	1
ÍNDICE	2
INDICE DE TABLAS	4
INDICE DE FIGURAS	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
CAPÍTULO I.....	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	8
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2.2. Problemas Especificos	9
1.3 OBJETIVOS.....	10
1.3.1 OBJETIVOS GENERAL.....	10
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	12
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	13
2.2. BASES TEÓRICAS	14
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	40
2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
Variable 1: Clima Institucional	41

Variable 2: Calidad Educativa.....	41
2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	43
2.5.1 HIPÓTESIS GENERAL	43
2.5.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS	43
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	44
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.5 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	45
CAPITULO IV: RESULTADOS E INTERPRETACION	47
4.2 Contrastación de hipótesis.....	57
CAPITULO V: DISCUSION	61
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1 CONCLUSIONES	62
5.2 RECOMENDACIONES	63
CAPITULO VI REFERENCIAS	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Usted conoce los objetivos y metas de la Institucion	47
Tabla 2 Usted trabaja en equipo con sus demas compañeros para resolver problemas de interés común.....	48
Tabla 3 Usted propone soluciones antes problematicas de la institucion.....	49
Tabla 4 En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad	50
Tabla 5 El reglamento interno es claro y conocido pot todos los trabajadores	51
Tabla 6 Consideras que tus sugerencias y aportes. son tomados en cuenta por la direccion de la institucion.....	52
Tabla 7 Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa	53
Tabla 8 Usted participa en las actividades de la Institución Educativa	54
Tabla 9 La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo	55
Tabla 10 Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Usted conoce los objetivos y metas de la Institucion	47
Figura 2 trabaja en equipo con sus demas compañeros.....	48
Figura 3 Usted propone soluciones antes problematicas de la institucion.	49
Figura 4 En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad.....	50
Figura 5 El reglamento interno es claro y conocido por los trabajadores	51
Figura 6 Tus sugerencias y aportes. son tomados en cuenta por la direccion de la institucion.....	52
Figura 7 Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa	53
Figura 8 Usted participa en las actividades de la Institución Educativa	54
Figura 9 La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo.....	55
Figura 10 Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución.....	56

RESUMEN

Objetivo: 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 Maria, 2020. **Métodos:** Lo constituyeron 35 docentes del nivel secundario de la I.E privada. Rubén Darío- Santa María 2020, se consideró trabajar con la población en general. Mediante las ecuaciones efectuadas estadísticamente se evidencio la veracidad de las hipótesis sugeridas. El estadístico SPSS fue muy relevante para el hallazgo respectivo plasmado en cuadros y figuras. **Resultados:** Un 91%(32 encuestados) afirma que conocen los objetivos y metas de la Institución Educativa Ruben Dario y un 9%(3 encuestados) 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:** El Clima Institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa Maria, 2020, por haberse logrado la cantidad de 23.962, y también la significación $p=0.001<0.05$ considerándose como alta. En consecuencia, la correlación de Spearman pudo lograr una significancia de $p=0.001<0.05$ que lo convierte como muy considerable

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

ABSTRACT

Objective: To determine if the Institutional Climate is related to the educational quality of the secondary level students of the I.E.P Rubén Darío-Santa Maria, 2020. Methods: It was constituted by 35 teachers of the secondary level of the private I.E. Rubén Darío- Santa Maria 2020, it was considered to work with the general population. Through the statistically performed equations, the veracity of the suggested hypotheses was evidenced. The °SPSS statistic was very relevant for the respective finding reflected in tables and figures. Results: 91% (32 respondents) affirm that they know the objectives and goals of the Ruben Dario 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 students of the I.E.P Rubén Darío-Santa Maria, 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 a significance of $p=0.001<0.05$, which makes it very considerable.

Keywords: Institutional climate, educational quality, motivation, participation

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Todas las instituciones cuentan con diferentes culturas, normas y lenguajes, esto propicia que existan diferentes climas institucionales; es por esto que las instituciones nunca manifestaran culturas idénticas, estas son “... tan particulares como las huellas digitales”. (Phegan, 1998, p.1).

Hoy en día, las instituciones educativas hacen frente a una competitividad en cuanto a su estructura organizacional. Es necesario acentuar que estas instituciones se afianzan, crecen o desenvuelven, cuando sus miembros perciben un buen ambiente y clima institucional, esto atrae buenas relaciones interpersonales y motivación. Dada la trascendencia que tiene el clima organizacional en las instituciones, se evalúa tanto en la demanda social, como en las de la comunidad educativa.

El estudio de este se realiza para beneficiar y ayudar a que se logren los objetivos propuestos. Las instituciones educativas tienen como interés la consecución de logros utilizando el trabajo en equipo, esto para mejorar la Gestión Académica de la institución. El centro del presente trabajo de investigación se centra en la Institución Educativa Privada Rubén Darío. Dicha institución cuenta con su sede principal y tiene una planta de 25 docentes.

Para entender el contexto de la realidad de la institución, se deben identificar los roles que existen en ella, desde la parte administrativa, profesores, padres de familia y alumnos. Es importante analizar todo el tenor que gira alrededor de la institución, porque no solo los factores internos tienen relevancia en la ejecución de sus proyectos, sino que en ocasiones factores externos se constituyen en dificultades, e influyen en la formación académica de los estudiantes. Es importante resaltar no solo la parte estructural de la institución desde el personal que la integra, sino visualizar a través de este trabajo que esta cuenta con varios proyectos que son bien manejados, solo que falta la formalización que permita dar claridad en los procedimientos, ya que en algún momento dado sirve de material probatorio ante las autoridades educativas, cumpliendo así con políticas de calidad que hacen que el nivel se incremente desde lo académico y lo administrativo, elevando sin duda el potencial de la institución en beneficio propio y de sus estudiantes.

Esto quiere decir que es importante cumplir con los lineamientos dados por el Ministerio de Educación sobre la implementación de un proyecto educativo institucional, que es el que permite dar la orientación del proceder de las instituciones académicas, cumpliendo así con lo dispuesto en el artículo 14 del decreto 1860 de 1994. De esa manera puede existir una misión por parte de la institución, pero si no tiene una estructura teórica o norma interna, es difícil que se ejecute un proyecto. Así mismo vale la pena revisar si los planes de estudio que se ejecutan en la institución educativa cumplen con estándares nacionales en cuanto a calidad en su contenido, también si existe una malla curricular articulada o lineamientos claros sobre la presentación de los contenidos a los estudiantes.

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 Especificos

- ¿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 Maria, 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

Evaluar el clima institucional de una institución educativa es fundamental, permitiendo identificar las posibles fuentes de obstrucción de los objetivos de la institución.

En ocasiones las relaciones personales puede ser conflictiva entre los miembros de una empresa o entidad, sea pública o privada, desde luego las instituciones educativas no son ajenas a estas situaciones, por ello al revisar el clima institucional de la Institución Educativa Privada Rubén Darío como un ejemplo, entenderemos esta realidad allí, como lo es el entorno, el comportamiento de cuerpo administrativo, docentes, y los alumnos, en especial de qué manera inciden las acciones de los miembros de la institución en el aprendizaje de los estudiantes y la disciplina entre ellos y con los propios docentes. Por ese motivo, en el caso de identificar defectos en el clima institucional, sin duda podrían incidir en la gestión académica de la institución.

Es pertinente el desarrollo de este trabajo de investigación para el cuerpo administrativo y profesoral, porque los resultados que arroje sirve como material de apoyo para identificar los puntos débiles y mejorar en cuanto al clima laboral en la institución, e identificar los focos que ayudan a que la gestión académica de la institución sea la mejor posible, a los docentes en especial les permite mejorar falencias a nivel personal, laboral y educativo, a la comunidad educativa como un referente para lograr una armonía institucional, y poder proyectar una imagen de calidad ante la sociedad y de convivencia.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Gamarra, H. (2014) en su tesis “Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas” se propone analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el clima organizacional con referencia a las 9 categorías (Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento) en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas. La tesis, desde el enfoque cualitativo, utiliza como instrumento de recolección la entrevista semiestructurada dirigida a directivos y docentes de la institución. La investigación concluyó “que las evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento los cuales parecieran tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución” (Gamarra, 2014).

Garduño (2007), realiza una investigación titulada: “Estudio de la satisfacción del estudiante como indicador de la calidad de la enseñanza en las escuelas normales del estado de Puebla”, con la finalidad de detectar y estudiar aquellos aspectos de la vida escolar que proporcionan satisfacción o insatisfacción a los estudiantes. El muestreo practicado fue el estratificado aleatorio simple. De esta forma, el instrumento de investigación se aplicó a un grupo de 75 estudiantes por institución, de los semestres 3º, 5º y 7º, de cada una de las distintas licenciaturas ofrecidas por cada escuela normal. Al final, la muestra se integró por un total de 458 estudiantes. De manera general, el modelo hipotético que la satisfacción del estudiante de las escuelas normales del estado de Puebla está explicada de manera directa por el promedio escolar, el cumplimiento de expectativas, la infraestructura, la organización y clima institucional, el proceso de enseñanza aprendizaje, y por los logros personales. Asimismo, se observa que los servicios de la institución afectan directamente al proceso de enseñanza-aprendizaje y de manera indirecta a la satisfacción. Finalmente, el modelo señala que la variable satisfacción es una determinante de la fidelidad de los estudiantes con la institución.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Chávez & García (2011) El presente trabajo de investigación tiene por objetivo fundamental determinar la influencia del clima institucional en el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundario de la institución educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Comas, para lograr el objetivo planteado, la metodología de estudio y aplicación corresponde al tipo de investigación descriptivo explicativo de corte transversal , enfoque cuantitativo, para conocer la situación problemática del clima institucional y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes ha sido importante analizar la relación interpersonales, comunicativa de los directivos, administrativo, docentes, alumnos y la organización infraestructura relacionado a la ubicación comodidad y equipamiento de los ambientes de recreación, aprendizaje, laboratorio, biblioteca escolar. Para el desarrollo del estudio de estas variables implícitas en la investigación se dispuso de un periodo de cuatro meses. El diseño de la investigación es de un estudio no experimental que nos permite analiza el clima institucional como uno de los factores fundamentales que tiene influencia en el rendimiento académico de los educandos. En cuanto a la obtención de los resultados la muestra de estudio es de 290 alumnos y la muestra real (5% adicional) fue de 306 encuestados distribuidos entre alumnos del primero y quinto de secundaria de las diferentes secciones plasmadas en cuadros y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones y explicaciones que sustenta el trabajo a través de la prueba CHI cuadrado de independencia y resultado Gamma. Esta prueba no paramétrica se realizó con el software SPSS 12. La conclusión de esta investigación determina un cuadro de asociación de variables: Poca relación, buena relación y marcada relación; de las cuales predomina la percepción de comunicación, y confianza que brinda el personal directivo de la institución educativa en el rendimiento académico de los alumnos.

Guillén (2006), en su tesis: Relación entre los niveles de Gestión Institucional y Calidad de los Servicios Educativos en los Centros Escolares Nacionales de Villa El Salvador –

Lima, sostiene: Si el concepto de calidad educativa implica desarrollar un ambiente cualitativo de trabajo en los centros educativos, a través de políticas y técnicas administrativas capaces de promover la formación y calidad de vida en la comunidad educativa, el alcanzar mejores niveles de calidad de servicios educativos va a estar determinado porque el tipo de gestión institucional sea eficiente y eficaz. Sin embargo, en nuestro caso se ha encontrado que el nivel de deficiencias en la calidad de servicios y de gestión institucional está por encima del 50% y que la correlación entre ambas es significativa. Es más, señala que si se analiza los factores tales como, formación pedagógica, edad, años de servicios, estudios de postgrado, están fuertemente asociados a las variables estudiadas en la investigación. Estas deficiencias en la calidad educativa en los centros educativos estatales en la Comunidad Autogestionaria de Villa El Salvador, se reflejará en la formación y educación de sus educandos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 CLIMA INSTITUCIONAL

Según Alves (2000) es el resultado que percibe el trabajador en una realidad objetiva. Buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, factores que definen un clima favorable a una productividad y un buen rendimiento.

Según Martin (2000) “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela”.

Por último, para Rodríguez (2004), “el clima organizacional es la percepción de los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico, a las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que afectan el trabajo”. Estas percepciones tienen impacto sobre el comportamiento de los miembros de dicha institución.

De una manera general se puede decir que el llamado Clima Organizacional, Clima Institucional o Clima Laboral se puede definir como: La percepción que tiene los trabajadores, profesionales o colaboradores de una organización de cualquier tipo, dentro de ellas las educativas, acerca de sus características, procedimientos, valores, conductas, ambiente físico, interrelación de personas y otras características, que de una u otra forma influye en el comportamiento de cada persona que labora en dicha organización.

El clima institucional permitirá la ejecución de la planeación de la escuela y la toma de decisiones conjuntas en un ambiente de cordialidad, compromiso, motivación e involucramiento.

2.2.2. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima institucional es muy importante porque permite una buena convivencia, favorece el logro de los objetivos educacionales centrados en el desarrollo de la persona.

Como lo manifiestan Guillén y Guil (2000), el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir, si los integrantes de la empresa consideran que el clima organizacional es positivo o negativo y obedece a las percepciones de los mismos.

Un buen clima organizacional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo, tales como: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación (Bustos et al., 2002).

Palomino, M. Rogger, A. (2001) señala dos consecuencias importantes del clima organizacional positivo: (a) lograr una mayor productividad a largo plazo y (b) disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la organización de una manera significativa.

El clima organizacional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad. Se ha hallado que el clima organizacional incide en distintos tipos de resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizaje de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social, el abandono o los episodios de violencia escolar (Creemers y Reezigt, 2003).

Según Fernández (2004), el clima organizacional es un tema importante en la agenda de las reformas educativas de segunda generación. Cuando el objetivo de la política es la transformación endógena de la organización escolar, el clima organizacional, junto con la gestión, constituyen potentes factores endógenos cuya modificación sólo puede ser realizada por la acción de los propios docentes de cada escuela. En ese sentido, se puede señalar que el éxito de una organización depende fundamentalmente de la eficiencia sostenida de sus integrantes y esa eficiencia puede ser potenciada o disminuida en la medida en que el Clima Institucional sea positivo o negativo, ya que si es positivo originarán mayor productividad y mejor desempeño y si fuera negativo las consecuencias probablemente serán el desinterés, la baja producción y la disminución de la eficiencia. Esta característica del clima institucional y sus efectos son especialmente destacados en los centros educativos de cualquier nivel y afectan sensiblemente el desempeño docente de sus integrantes. Es muy importante otorgar al clima institucional positivo una característica de permanencia en el tiempo que asegure alcanzar objetivos de eficiencia a largo plazo.

Ahora bien el clima de trabajo tiene una característica multidimensional y por lo tanto su tratamiento debe ser integral, pero no puede ser considerado como algo estático o rígido sino por el contrario es una entidad que puede mejorar, optimizar fundamentalmente a través de un trabajo en equipo para modernizarse, innovarse, superarse y alcanzar nuevos y mejores niveles de eficiencia, gracias a la interacción de planteamientos organizativos con la labor del elemento humano para lo cual toman importancia elementos como la comunicación, la confianza, la motivación y la participación, entre otros.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL GÓMEZ (2011) en una institución se presentan diversos climas con estas características:

- a) Es la percepción que tiene el ser humano hacia determinado objetivo.
- b) Se puede manifestar en distinto contexto, tanto en lo laboral o familiar.
- c) Se precisa según el grado de comunicación que se tiene.
- d) Manifiesta su posición hacia las relaciones humanas en el aspecto laboral.
- e) Está supeditada a la realización de las actividades.
- f) Está proyectada al grado de tomar de decisiones y solucionar los conflictos.

2.2.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA INSTITUCIONAL

Se puede señalar algunos modelos que muestran propuestas de dimensiones del Clima Institucional. Así, Brunet (1987: 29-31), tomando como referencia trabajos realizados en el campo del clima organizacional por R. Likert (1961), señala:

Factores fundamentales del clima organizacional:

- Contexto, tecnología y estructura.
- Posición jerárquica del individuo y remuneración.
- Factores personales: personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.
- Percepción que tienen sobre el clima organizacional los subordinados, los colegas y los superiores.

El mismo autor señala, tres tipos de variables que podrían determinar las características de la organización:

- Causales. Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene.
- Intermedias. Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una organización.
- Finales. Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados contenidos por la organización.

A su vez combinando estas variables, se puede determinar dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

Clima de tipo autoritario

Sistema I: Autoritarismo explotador

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Sistema II: Autoritarismo paternalista

El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Clima de tipo participativo

Sistema III: Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

Sistema IV: Participación en grupo

En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del

rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores.

López Yáñez (1992), a partir del trabajo de Hoy y Clover (1986), utiliza el cuestionario OCDQ (cuestionario descriptivo del clima organizacional) para llegar a determinar la «organización y el clima escolar percibidos por el profesor».

Cuestionario OCDQ

CRITERIOS		CONDUCTA DEL DIRECTOR	
CONDUCTA DE LOS PROFESORES	ABIERTA	ABIERTA	CERRADA
	CERRADA	CLIMA ABIERTO	CLIMA COMPROMETIDO

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

Este cuestionario descriptivo permite determinar el tipo de clima de una institución educativa teniendo en consideración dos variables: la conducta de los profesores y la conducta del director;

Así se pueden presentar cuatro tipos de climas:

1. Clima abierto: si las conductas de los profesores y del director son abiertas
2. Clima cerrado: si las conductas de los profesores y del director son cerradas
3. Clima comprometido: si la conducta de los profesores es abierta pero la conducta del director es cerrada.
4. Clima no comprometido: si la conducta de los profesores es cerrada a pesar que la conducta del director sea abierta.

Por otro lado: las seis dimensiones que propone y utiliza son:

- Profesionalidad
- Relaciones sociales
- Despreocupación
- Apoyo
- Directividad
- Restrictividad

2.2.5. VARIABLES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

2.2.5.1 Comunicación

La comunicación es un proceso de intercambio de información entre dos o más participantes con el fin de transmitir diversa información. Tal como se señala en las siguientes definiciones.

Chiavenato (2007, p.59) dice que la comunicación es “El proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores”. El autor reitera que comunicarse es trasladar a otras personas y recibir información de otras personas, posibilitando una interrelación entre ellas en diversos aspectos.

Todas las actividades que se desarrollan en un centro educativo se basan en la relación interpersonal de sus miembros y, por tanto, en la comunicación. Por ello se considera a la comunicación como el soporte indispensable para la realización de las funciones básicas de la organización. Por estas razones es fundamental la participación y colaboración de todos sus integrantes, con la coordinación de sus actividades se pueden alcanzar los objetivos educativos que se han propuesto. Hay que tener en consideración que la única forma de alcanzar objetivos comunes es

sumando esfuerzos individuales o grupales; para lo cual es indispensable comunicarnos con eficacia, fluidez y franqueza.

Por consiguiente, la buena comunicación tiene mucho que ver con el éxito en cuanto a funcionamiento organizacional, optimización del clima laboral y una mejora sustancial del desempeño docente en los Centros Educativos.

La mejora de la comunicación en los centros educativos, únicamente es posible a partir de una estrategia global de transparencia informativa que facilite la participación y la implicación de las personas en un clima de confianza mutua y de responsabilidad.

Un Centro educativo debe ser flexible y dar respuesta a las necesidades sociales de cada momento debe ser comunicativo, vital, abierto, contando como una de sus características la comunicación fluida entre sus integrantes.

Cuando la comunicación es improvisada, sin fundamento, vacía de contenidos, sólo informal, crea desorden y un sentimiento de malestar en las personas. La buena comunicación, por lo tanto, exige organización y claridad.

Organización y comunicación se encuentran, estrechamente relacionadas en la mejora del funcionamiento institucional; el modelo organizativo debe ser coherente con el modelo comunicativo. Desde esta perspectiva, Bartoli, A. (1992: 126) establece el concepto de organización comunicante, que presenta las siguientes características:

1. Abierta: para facilitar la relación con el entorno.

2. Evolutiva: ni rutinaria, ni demasiado formalista. Capaz de superar los cambios y los imprevistos.
3. Flexible: para encontrar la combinación exacta justa entre comunicación formal e informal con una finalidad explícita compartida por todos, que llega a convertirse en la razón de ser de la comunicación organizativa.
4. Responsable: es decir, una organización donde todo el mundo se responsabiliza de su buen funcionamiento. Así se evitan los riesgos derivados de la acumulación de información en manos de determinadas personas.
5. Energética: capaz de crecer por sí misma a raíz de la dinámica interna de los mecanismos de información, formación y comunicación.

Al respecto, (Teixeidó, 1998a:86), señala: En el proceso de elección de conducta es necesario que la persona:

1. Aclare, tanto para sí mismo como para los demás, cuáles son las intenciones y los objetivos que lo mueven a realizar una determinada acción. Debe ser capaz de analizar y diferenciar los objetivos institucionales de los personales, estableciendo las adecuadas interrelaciones entre ellos. La distinción entre objetivos personales e institucionales afecta por igual a todos los miembros de la organización, pero adquiere una relevancia especial en los directivos. La construcción de un liderazgo democrático pasa indefectiblemente por que sean percibidos como personas dignas de confianza, con ganas de comprometerse con los objetivos, tareas y servicios de la organización. Para conseguirlo, resulta fundamental que pongan el cargo al servicio de los objetivos institucionales y no a la inversa (servirse del cargo para alcanzar objetivos personales). Afrontar la comunicación interpersonal en términos de variedad y pluralidad de objetivos confiere una mayor versatilidad y competencia al comportamiento individual en el seno de la organización.

2. Conozca las normas sociales del grupo, establecidas a raíz de un consenso más o menos implícito entre los miembros sobre “lo que se debe hacer”, “lo que es correcto o adecuado hacer o decir”, “lo que no se tiene que hacer o decir”, etc. Tales normas condicionan la manera de comportarse de las personas. Una manera de identificar una norma social en un centro educativo consiste en preguntarse si es o no apropiado hacer o decir algo en relación ante una situación comprometida.

3. Se plantee o, por la menos, infiera cuáles son los objetivos, intereses y necesidades del interlocutor. Es importante partir de una hipótesis sobre las motivaciones y los intereses que está experimentando la otra parte cuando se comunica: qué pretende conseguir, por qué actúa con prepotencia, con candidez, con una amabilidad inesperada.

4. Analice el momento en el que se encuentra la organización. Qué circunstancias o hechos singulares caracterizan el momento histórico en el que se encuentra el centro: ¿hay ajustes de plantilla?, ¿se debe afrontar un cambio?, ¿hay desconcierto respecto a la misión de la escuela?, ¿hay sensación de anarquía, de ausencia de planificación?, ¿hay intranquilidad ante el cambio de dirección? El resultado del procesamiento de estas informaciones conduce a la elección de la estrategia de comunicación adecuada.

Entonces se puede afirmar que en el proceso de intercambio conductual y para elegir la mejor estrategia comunicativa, hay que tener presente: el marco general que viene a ser el momento o circunstancia por el que está pasando la organización o el centro educativo, conocer cuáles son los objetivos institucionales y el nivel de compromiso de los miembros de la organización, tener en cuenta las normas sociales del grupo o sea cual es el comportamiento grupal frente a determinadas circunstancias y finalmente es importante conocer también las expectativas, los intereses y las necesidades personales.

2.2.5.2. Confianza

La confianza es la seguridad que una persona tiene de otra persona como tal se debe considerar como una cualidad de los seres humanos. Al ser algo que se surge en forma consciente y voluntaria, supone de parte de la persona que busca conseguirla, un cierto trabajo y esfuerzo para lograrlo. Siendo una emoción positiva, aun cuando cueste mucho obtenerla, se considera que vale la pena buscar alcanzarla. La confianza en un individuo hace que esa persona consiga sus objetivos de una manera más sencilla, siempre dependiendo de sus experiencias, de su personalidad y del ambiente que la rodea. Por otro lado, la confianza mutua en los compañeros facilita la interacción entre ellos.

Desde ese punto de vista, se debe considerar a la confianza como una dimensión esencial para el trabajo en equipo; con ello se logra crear una cultura en una organización que puede ser educativa, basada en la confianza, con lo cual se facilita en algunos casos descubrir o potenciar, en las personas, sus valores y comportamientos que constituyen pilares básicos de cualquier organizaciones que se considere exitosas y sostenibles; también se conforman equipos con fuerte cohesión interna lo que finalmente permitirá contar con docentes que se involucren permanentemente en la problemática y en la búsqueda de alternativas de solución y mejora.

Según lo señala Palaci, F. y Peiro, J. (1995), “El ámbito de las relaciones entre el trabajador y su organización es, sin duda, muy complejo; debido, entre otros motivos, a que el trabajo no sólo implica cuestiones económicas o legales, sino a que cumple funciones sociales muy diversas e importantes, involucrando aspectos emocionales y afectivos de la persona, junto a los cognitivos y comportamentales”.

En los últimos años, se habla bastante de contrato psicológico lo que parece ser una forma adecuada de abordar esas relaciones complejas y diversas entre el empleado

y el empleador, entre el superior y el subordinado, entre el director y el profesor, etc.

El contrato psicológico ha sido definido por Rousseau, D y Tijoriwala, (1998), como “una creencia individual en las obligaciones mutuas entre una persona y otra parte, como su empleador. Es decir que ambas partes actúan en base a una promesa que mutuamente se hicieron y a unas retribuciones que se comprometieron a respetar”. Dentro de este marco teórico, el constructo más relevante quizá sea la ruptura del contrato psicológico (Cassar, 2001) sobre la que se ha centrado gran parte de la investigación empírica reciente, posiblemente a causa de su poder explicativo sobre los resultados, especialmente los indeseables, tanto para la persona como para la organización a la que pertenece (Kickul, 2001 a; Koritko, 2002; Kickul y Lester, 2001).

Se entiende por ruptura de contrato psicológico la percepción de una de las partes de que la otra ha fallado en el cumplimiento adecuado de sus promesas y obligaciones para con ella (Rousseau, 1989; Robinson, 1996). No se trata simplemente de una esta percepción de ruptura ni tampoco de un simple incumplimiento de expectativas sobre las recompensas, va mucho más allá pues afecta las creencias de la persona respecto a la confianza en directivo o empleador y en la justicia percibida en la relación de empleo.

Muchos estudios han puesto de manifiesto las relaciones entre la ruptura de contrato psicológico y las actitudes y conductas de las personas (Kickul, 2001 a; Koritko, 2002; Kickul y Lester, 2001). La dirección y consistencia de tales relaciones se ha corroborado incluso a través de una reciente revisión meta analítica (Topa, 2004).

Sin embargo, en este patrón de relaciones todavía quedan algunos puntos oscuros como el papel que juega la confianza en la organización en tales relaciones entre la ruptura de contrato y los resultados personales de los trabajadores. De conformidad

a lo expresado por Topa, G. Palaci, F. y Morales, J. (2004:33), estas cuestiones podrían resumirse en dos preguntas, ¿Es la confianza organizacional un mediador en la relación entre ruptura y compromiso con la organización o entre ruptura y conductas de ciudadanía? o al contrario ¿hay una influencia directa de la ruptura de contrato sobre estos resultados? Por otra parte, la mayoría de los estudios empíricos que abordan las relaciones entre ruptura de contrato y resultados se llevan a cabo con empleados de empresas privadas, muchos de ellos participantes de programas de educación superior o de postgrado.

Se presupone que en la legislación o normatividad existente están previstas todas las condiciones de desempeño laboral, que no debe haber malos entendidos o que no debería haber promesas incumplidas, sin embargo, la aplicación de tales principios generales a los casos particulares o el modo de afrontar y resolver las situaciones cotidianas en el trabajo, sí puede ser causa de percepciones diferentes por las partes de los trabajadores o miembros de cualquier organización implicada.

La confianza organizacional

Sin confianza las personas no podrían trabajar juntas, salvo en situaciones en que los procedimientos de control fuesen extremos (Lanschinger, Finegan y Shamian, 2001). Irónicamente, en un tiempo en que la confianza es más necesaria para el éxito de las organizaciones, los cambios en las relaciones laborales han socavado esta confianza.

Rousseau y sus colaboradores (Rousseau, Sitkin, Burt y Camerer, 1998) definen la confianza como un estado psicológico que comprende la aceptación de la vulnerabilidad propia basándose en las expectativas positivas acerca de las intenciones y conductas de los demás.

Las relaciones entre la ruptura percibida del contrato psicológico y la confianza se entienden en el marco más amplio de las relaciones de intercambio social (Blau, 1964).

Si el fundamento del intercambio social es la reciprocidad, es necesario confiar en el otro para ejercer la reciprocidad y a la vez demostrar que uno es digno de confianza. Así, cuando se percibe el incumplimiento de las promesas, este tiene efectos más allá de las conductas de los empleados, impactando negativamente sobre las creencias generales de estos respecto a cuán dignos de confianza son sus empleadores.

El estudio de Robinson (1996) comprobó empíricamente la mediación de la confianza en la organización en las relaciones entre la ruptura percibida del contrato y el rendimiento, la intención de abandono de la empresa y las conductas de ciudadanía organizacional. Ella encuentra que la confianza media totalmente la relación entre ruptura y rendimiento, así como entre ruptura y conductas de ciudadanía, pero su mediación sobre la relación con la intención de abandono es sólo parcial.

La confianza organizacional ha ganado protagonismo como factor explicativo en las relaciones laborales, lo que se pone de manifiesto también por la abundancia de estudios teóricos y empíricos que han abordado recientemente la cuestión (Martínez, 2003).

Las actitudes y conductas de los empleados

Los hallazgos empíricos que vinculan resultados actitudinales y conductuales negativos con la percepción de ruptura de contrato son consistentes, comenzando por los estudios pioneros de Robinson, Kraatz y Rousseau (1994) para extenderse hasta la actualidad (Koritko, 2002; Kickul y Lester, 2001). Entre las actitudes de

los empleados, el compromiso organizacional es una de las que más interés despierta en la actualidad. Meyer y Allen inicialmente propusieron una distinción entre el compromiso afectivo y el de continuidad.

Entendían que el primero se refería a la unión emocional y a la identificación e implicación con la organización, mientras que el segundo indicaba los costos que se percibían asociados con el abandono de dicha organización. Más tarde, Allen y Meyer (1993) sugirieron que se puede distinguir una tercera dimensión, el compromiso normativo, que refleja la obligación percibida de permanecer en la organización.

Estas dimensiones del modelo de tres componentes se relacionan de modo diverso con algunas de las conductas más relevantes que estudian la psicología de las organizaciones, tales como la intención de abandono, el rendimiento o las conductas de ciudadanía organizacional. Más específicamente, como señala la revisión meta-analítica más reciente (Meyer, Herscovitch, y Topolnytsky, 2002), se espera que la relación más fuerte sea la del compromiso afectivo, seguida por la del normativo, siendo inciertas las predicciones sobre la dimensión de continuidad.

2.2.5.3. Participación

Se sabe que participar es intervenir en un acto acción o actividad, partiendo de esa definición, se desarrolla enfoques teóricos y aportes que algunos autores han venido analizando respecto a la participación, sobretodo de la escuela pública; destacando que la participación constituye una dimensión de la variable clima pero a su vez, una consecuencia de la connotación del clima laboral que se vive en la institución educativa.

Según lo define Robbins (2004) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (p. 287). El mismo

autor propone que los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y desarrollan con mayor preocupación el tipo de trabajo que llevan a cabo. Así mismo indica que se ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo (p 287).

La participación como una de las dimensiones fundamentales del clima laboral, es sin duda la base de cualquier sistema en general, en especial en sistemas u organizaciones educativas. Así lo expresa Bataller (2006):

“concebir la educación y los procesos educativos, sin tener en cuenta la participación de todos los agentes implicados en este proceso, es partir de un anacronismo obsoleto que impide avanzar en la mejora cualitativa de la educación” (p.27).

En ese sentido Martínez, J. (2011:23) aclara que “analizar los problemas de la participación del profesorado en el sistema educativo requiere profundizar en el análisis de las relaciones estructurales que enmarcan las posibilidades y los límites de la democracia, y comprender las diferentes prácticas culturales relacionadas con el ejercicio de la profesionalidad docente”.

Como proponen en sus conclusiones Molina, Montejo y Ferro (2004) en su estudio sobre clima institucional educativo, se hace necesario “elaborar un plan estratégico para el mejoramiento de la institución con la participación de todos los estamentos” (p.11). Con ello se refuerza la importancia de la participación en la gestión de la escuela.

Por todo lo señalado, se puede afirmar que la Participación es un valor importante en cualquier centro educativo que se materializa de un modo efectivo y con

consecuencias diversas que, adecuadamente canalizadas, pueden ser el punto de partida para alcanzar objetivos comunes de la organización

La Participación y el Clima laboral.

Se puede afirmar que la vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones, es decir tanto el “colaborador”, como se denomina en tiempos actuales, necesita de la participación para sentirse realizado y comprometido como la institución necesita de este para lograr los objetivos y metas trazadas.

El ser humano no vive solo sino que vive en relación constante con sus semejantes; por esta razón, si se busca un clima de armonía en las instituciones, se debe partir de la participación consiente de sus miembros.

Como propone Chiavenato (2007) “las soluciones serán negociadas y discutidas con datos concretos, objetivos y racionales, además de que no estarán basadas en opiniones personales. Esta política exige buenas relaciones con los empleados y un clima organizacional saludable” (p 369). El autor manifiesta con esto la necesidad de buscar esta participación en las soluciones negociadas de la institución, lo cual genera un clima de cordialidad en la institución. Así, lo deja en claro Sulbarán (2002) “el ambiente conceptual que genera o crea la gerencia, estará dirigido a estimular una actitud o estructura mental positiva que tenga, a la vez, un efecto saludable en el deseo del individuo de participar en el cambio y la innovación organizacional” (pag 200).

La Participación y el Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es el principio que ha direccionado los nuevos modelos de gestión participativa, esto permite para varios autores, estudiosos del desempeño

organizacional, aprovechar al máximo todo el potencial que mueven las expectativas de los colaboradores en la institución.

No se trata solo de sumar de las habilidades de los miembros para mejorar el rendimiento colectivo, hay que complementar esto con otras acciones y decisiones. Sin embargo, estas habilidades fijan parámetros de lo que pueden hacer los miembros y con qué grado de eficacia se desempeñarán en un grupo, en tal sentido estos elementos van marcando el clima laboral en una institución.

Ahora bien, para desarrollarse efectivamente, un equipo requiere de tres tipos diferentes de habilidades. En primer lugar, necesita personas con capacidad y experiencia técnica. En segundo lugar, necesita personas con habilidades para identificar los problemas, generar alternativas, evaluar estas alternativas, y tomar las soluciones adecuadas. En tercer lugar, los equipos necesitan personas que tengan la capacidad de ser buenos oyentes, proporcionar retroalimentación, solucionar conflictos, entre otras habilidades interpersonales que inciden en el clima laboral.

Ahora bien, hay un aspecto importante que puede facilitar u obstruir la eficiencia en el logro de metas y es el Liderazgo. Actualmente se habla del liderazgo del equipo directivo y/o el liderazgo de sus miembros, en la medida que los miembros sepan trabajar en equipo se refuerzan los logros del centro educativo; pues en la medida en que haya mayor participación del equipo, será más fácil conseguir consenso para muchas decisiones.

2.2.5.4. Motivación

Se dice que la motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Es decir que es el resultado de la interacción de un individuo con una situación determinada. Es conveniente aclarar que la motivación no es un rasgo personal, es algo más complejo; por ejemplo, su nivel varía tanto entre diversos individuos en una misma situación como dentro de los mismos individuos en momentos o situaciones diferentes.

Como sostiene Robbins (2004) “la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia” (p.341). Él mismo autor señala que “Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación” (p.339).

Por otra parte como indica Chiavenato (2007), entre las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos, con el tiempo este van cambiando, sin embargo, el proceso que dinamiza la conducta es más o menos semejante en todas las personas (p.48).

Existen diversas teorías respecto a la motivación, siendo las más importantes la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la Teoría X y Teoría Y de McGregor, la Teoría de los dos factores de Herzberg, y la Teoría de las tres necesidades de McClelland. Estas primeras teorías son importantes porque representan los cimientos a partir de los cuales se desarrollaron teorías contemporáneas sobre la motivación. Muchos gerentes y directivos todavía las utilizan.

Maslow por ejemplo, apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas: las necesidades fisiológicas, de seguridad, las sociales, la estima, y la auto realización. Herzberg basa su teoría en el ambiente externo. Para Herzberg, la

motivación tiene como factores fundamentales los factores higiénicos. Se refiere a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo y los factores motivacionales que se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionados con éste los que producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.

Quizás lo más complicado, pero a su vez lo más valioso es determinar cuál es la fuerza más importante de motivación de cada individuo para alcanzar éxito u obtener logros en su trabajo, en su hogar y en la sociedad. Si las organizaciones logran determinar ello, contarán con un valioso instrumento para acoplar mejor a las personas con el puesto, para rediseñar funciones, labores o puestos y maximizar el potencial de motivación.

Una de las ventajas de la motivación es que predispone a los integrantes de la organización a realizar por ejemplo actividades de reflexión para discutir las acciones tomadas, trabajos realizados, análisis de resultados y otros de forma tal que se sientan más acompañados, reconocidos y respaldados en su trabajo docente

Por otro lado, y sobre todo en los centros educativos, la crítica malintencionada o sin fundamento solo genera frustración, insatisfacción lo que desmotiva la tarea docente en las escuelas públicas. Si se quiere tener docentes motivados es tiempo de empezar a reconocer y recompensar su labor. Como mencionan los autores anteriormente señalados será importante que los administradores generen recursos y condiciones que permitan hacer del apoyo, el reconocimiento y la colaboración al trabajo docente, una práctica permanente e institucionalizada.

El reconocimiento

Anteriormente, se ha considerado algunos aportes teóricos que relacionan a la satisfacción laboral con la satisfacción de las necesidades de tipo superior: logro, reconocimiento y auto-realización de los individuos en su trabajo, asociando

fuertemente el reconocimiento a la satisfacción. Sin embargo, es necesario enfocar esta dimensión y definirla como un elemento importante e independiente dentro de la configuración del clima laboral educativo.

De acuerdo con Chiavenato (2007); “Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben” (p. 6). Deja claro que es el reconocimiento el que hace que las personas se sientan satisfechas y motivadas en el trabajo, lo que constituye un factor de fortalecimiento del clima laboral.

Ahora bien, existe en todas las personas la necesidad de sentirse reconocida y de ser aprobada en su labor, en paralelo con un reconocimiento social, elevación del prestigio, reputación y orgullo personal lo que elevará sensiblemente su autoestima, la confianza en sí mismo y en su trabajo y generará en él un deseo de brindar su esfuerzo con más intensidad y eficacia. Si no existe un adecuado y justo reconocimiento, indudablemente va a afectar en forma negativa sobre la percepción de todos los colaboradores o integrantes de la organización respecto a su entorno laboral en mayor medida que en los directivos de la misma.

En conclusión, se refuerzan la idea de brindar una mirada más completa en el desempeño, tanto de docentes como directivos y estudiantes, dentro de una institución educativa en donde las personas se conciben como un sistema individual complejo, compuesto de conocimientos, percepciones, valores, motivaciones y reconocimiento, tanto propio como de los miembros que le rodean en el entorno de la escuela.

2.2.5 CALIDAD EDUCATIVA

Definición de la calidad educativa Una educación de calidad, dirigida a satisfacer las necesidades de un grupo de sectores de la sociedad, para alcanzar las metas que se persiguen;

se genera a través de procesos culturales, que son utilizados correctamente para un beneficio social y económico, se reparte de manera equitativa entre varios sectores que integran de la sociedad. (Muñoz 2003).

Se precisa el logro de objetivos de manera eficiente, optimizando el uso de medios y recursos adecuados, “Se puede, por ejemplo, ganar eficiencia y economía en el campo de la educación a expensas del desarrollo del pensamiento reflexivo, de las actitudes sociales y de la creatividad.” (Morrish, 1978) Define la calidad educativa como la que asegura que todos los jóvenes adquieran conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes para utilizarlas en su vida diaria. (OCDE, 1991) La calidad como eficiencia interna en el sistema educativo. Está relacionada a diversos elementos en su estructura, en su proceso y producto, basándose en afirmaciones y de no ser posible un acuerdo sobre una educación de calidad. (DE LA ORDEN A, 1981)

2.2.6. CALIDAD EDUCATIVA EN EL PERÚ

Actualmente el Perú considera los aprendizajes por competencias. A través del tiempo se han propuesto cambios y reformas en favor de la educación, mejorando el currículo educativo. Este modelo demuestra que los educandos tienen las capacidades y el potencial para desarrollarse según su interés, según lo planteado por Delors (1997) a esto se le conoce como los cuatro pilares de la educación: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir en sociedad. Donde se establecen las competencias, actitudes, habilidades y conocimientos expresados en la práctica, brindando solución a una problemática social.

2.2.7 DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA

UNESCO (2015), para la calidad educativa debe considerarse cinco dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Comprenderlas e integrarlas para plantear una acertada evaluación de esta.

Relevancia Se refiere a la finalidad de la educación y sus aspiraciones que son representadas ante la sociedad y no ante un grupo de personas. Una educación es de calidad si cumple los estándares en el desarrollo de competencias y preparar estudiantes para la vida. Esta será relevante si está orientada a desarrollar los aprendizajes según las exigencias sociales.

Equidad Esta dimensión mide la calidad en la educación, incorpora principios de igualdad ya que la educación debe estar acorde con las necesidades del educando, así mismo brindarle la coyuntura que ejercen sus derechos.

-Eficiencia Chiavenato (1994) refiere: “la eficiencia es la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos” (p. 29) al brindar una educación de calidad está se evidencia en el educando.

-Eficacia Duval (1973); la eficacia representa una contribución personal a la productividad, rentabilidad, expansión, creatividad: en resumen, a los resultados concretos de la empresa. Se concluye que la eficacia es parte individual de cada persona que logra resultados óptimos en productividad, renta y crecimiento alcanzando los objetivos trazados en la organización. -

Pertinencia Según el IPEBA (2012) se definió que la educación es intercultural, siempre cuando cumpla con adecuar el Currículo, para atender y brindar las herramientas necesarias a cada 30 estudiante, según su necesidad y características personales e ir insertándolo poco a poco a la cultura y sociedad moderna. La educación es pertinente, cuando resulta interesante y motivador para el estudiante, las instituciones educativas deberán aplicar estrategias metodológicas adecuadas, teniendo como centro de acción al estudiante

-Relevancia Se refiere a la finalidad de la educación y sus aspiraciones que son representadas ante la sociedad y no ante un grupo de personas. Una educación es de calidad si cumple los estándares en el desarrollo de competencias y preparar estudiantes para la vida. Esta será relevante si está orientada a desarrollar los aprendizajes según las exigencias sociales.

2.2.8. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) en Perú

A través de la ley 28740 se creó en el Perú el SINEACE, el cual es un organismo adscrito al Ministerio de Educación, creado en el 2006.

El SINEACE está conformado por un conjunto de normas y procedimientos integrados y estructurados, encargados de establecer y definir los estándares y criterios para lograr los niveles fundamentales de calidad que deberían brindar las instituciones (públicas o privadas) promoviendo su desarrollo cualitativo.

Asimismo, según la ley 28740, artículo 5 “la finalidad del SINEACE es avalar a la sociedad peruana que todas las instituciones educativas brinden un servicio con calidad. Además, se encomiendan planes de mejora para superar las debilidades identificadas a través del proceso de autoevaluación y evaluaciones externas, optimizando las dimensiones”. Para la presente investigación, se considera la matriz de autoevaluación proporcionado por el SINEACE, en la cual se exponen los las dimensiones y factores para orientar el logro de la calidad educativa en la institución educativa “Stella Maris”.

Dimensiones Factores Gestión estratégica Conducción institucional Gestión de la información Convivencia y clima institucional Formación integral Proceso de enseñanza Trabajo conjunto con la familia y la comunidad Bienestar infantil Soporte y recursos para los procesos pedagógicos Infraestructura y recursos Resultados Verificación del perfil de egreso Figura 1. Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular- SINEACE Fuente: (Bustamante, 2019)

2.2.9 ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA SEGÚN MATRIZ Y RÚBRICAS DE EVALUACIÓN PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR.

Según la matriz y rúbricas de evaluación para Instituciones de Educación Básica Regular: Primer ciclo del nivel de educación inicial (0 a 3 años), propuesta por el SINEACE, considera 18 estándares, los cuales deben ser considerados para el proceso de autoevaluación, los cuales son los siguientes:

En la dimensión 1: Gestión Estratégica:

Factor 1: Conducción Institucional:

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 conjunto con la familia y la comunidad:

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 uno de los campos de batalla más complejos en los que una persona debe batirse a lo largo de su vida. Además, es posiblemente el único en el que uno no elige al resto de la gente que le rodea.
- Calidad educativa. Nivel óptimo de formación que toda persona debe lograr para que esté preparada ante los desafíos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida.
- SINEACE. Es el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, el cual asegura la calidad educativa en las instituciones educativas peruanas.
- Clima institucional. Percepción que el colaborador tiene de las estructuras y procesos que acontecen en el contexto donde labora. Representa al contexto de trabajo propio de la organización. Dicho contexto influye directamente en la conducta y el comportamiento de los colaboradores.
- Estructura. Noción que tienen los colaboradores de la institución sobre la cantidad de trámites, normas, procedimientos, etc. los cuales deben de enfrentarse constantemente en el progreso de su trabajo.
- Estándar. Percepción de los colaboradores sobre la importancia que considera la organización respecto a las normas de rendimiento.
- Reconocimiento. Es la percepción de los colaboradores respecto a la recompensa recibida por el trabajo adecuadamente realizado. Apoyo.
- Capacidad. Habilidad general (potencial o real) que utiliza un aprendiz para aprender, cuyo componente fundamental es cognitivo (razonamiento lógico, clasificación, deducción-inducción, etc.).

- Clima institucional: Es el conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los empleados y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento.

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Clima Institucional.

Variable 2: Calidad Educativa

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima Institucional.	Son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.	Comunicación Motivación Participación	Existe buena comunicación entre los directivos y el personal dirigido a lograr metas establecidas. Comunica usted errores, dudas o dificultades que se le ha presentado en el trabajo. Hay un ambiente físico agradable en su institución. Ha recibido alguna recompensa para premiar su labor. -En las actividades -Órganos colegiados -Equipos y reuniones de trabajo -Coordinación
Calidad Educativa	El concepto de calidad educativa a través de la historia se ha realizado mejoras en la educación, siendo	Gestión estratégica	Conducción institucional Gestión de la información

	<p>pocos los cambios alcanzados debido a las políticas educativas careciendo de continuidad y quedando sólo en propuestas</p>	<p>Formación Integral</p> <p>Soporte y recursos para los procesos pedagógicos</p>	<p>Proceso de enseñanza</p> <p>Trabajo conjunto de la familia y la comunidad.</p> <p>Infraestructura y recursos</p>
--	---	---	---

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

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación es de tipo descriptiva–correlacional; descriptiva, porque está orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espaciotemporal dada; y correlacional; porque tienen el propósito de evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba.

El diseño es no experimental, transeccional, y correlacional-causal. Es no experimental, porque se observarán situaciones que existen, tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. También es transeccional ó transversal porque se recolectarán datos de las variables en un momento dado y no se estudiarán ellas los cambios que puedan sufrir en el tiempo. Finalmente es correlacional – causal, porque se describirán posibles relaciones entre dos variables.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es de carácter descriptivo correlacional, no experimental; porque precisan detalles minuciosos de la relación que existe entre las variables 1, clima institucional y la variable 2, Calidad educativa, analizando cada variable en su verdadera naturaleza, sin ser manipulada y establecer su nivel de correlación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1 POBLACIÓN.

La población está conformada por 80 docentes de la I.E.P Rubén Darío- 2020.

3.2.2 MUESTRA

La muestra es 80 docentes de la I.E.P Rubén Darío- 2020, que representan.

Niveles	Cantidades	%
Población Docentes de la I.E.P Rubén Darío- 2020	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.

Teniendo en cuenta los tipos de procedimientos se utilizarán las siguientes técnicas.

- Coordinación con los docentes de la Institución - Aplicación de los cuestionarios (Escala de Actitudes) - Aplicación de una encuesta.
- Aplicación de una guía de observación.
- Fichaje, durante el estudio, análisis bibliográfico y documental.

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 conoce los objetivos y metas de la Institución

	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
TOTAL	35	100

Fuente: Elaboración propia

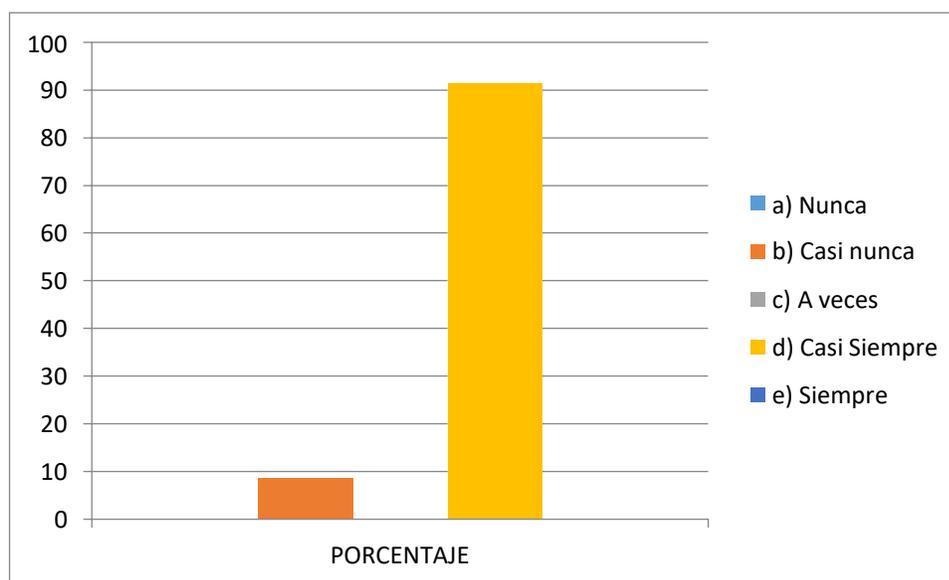


Figura 1 Usted conoce los objetivos y metas de la Institucion

Se aprecia en la figura 1 que un 91%(32 encuestados) afirma que 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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

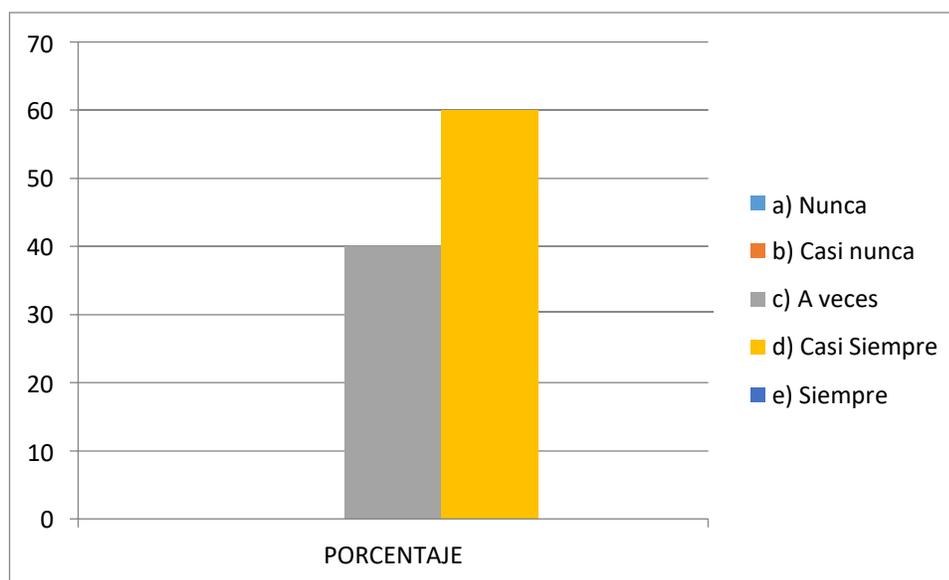


Figura 2 trabaja en equipo con sus demás compañeros

Se aprecia en la figura 2 que un 60%(21 encuestados) afirma que casi siempre trabajan en equipo con sus demas 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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

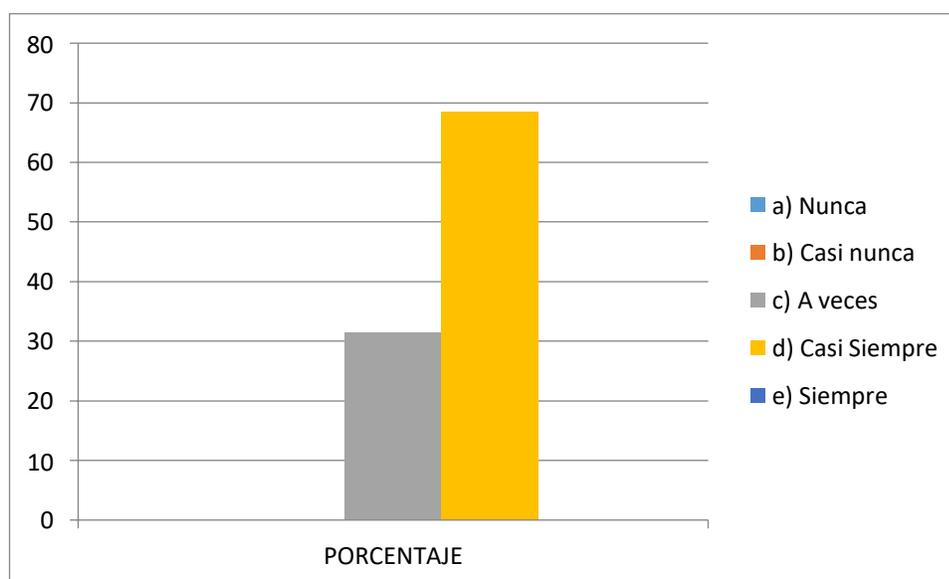


Figura 3 Usted propone soluciones ante problemáticas de la institucion.

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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

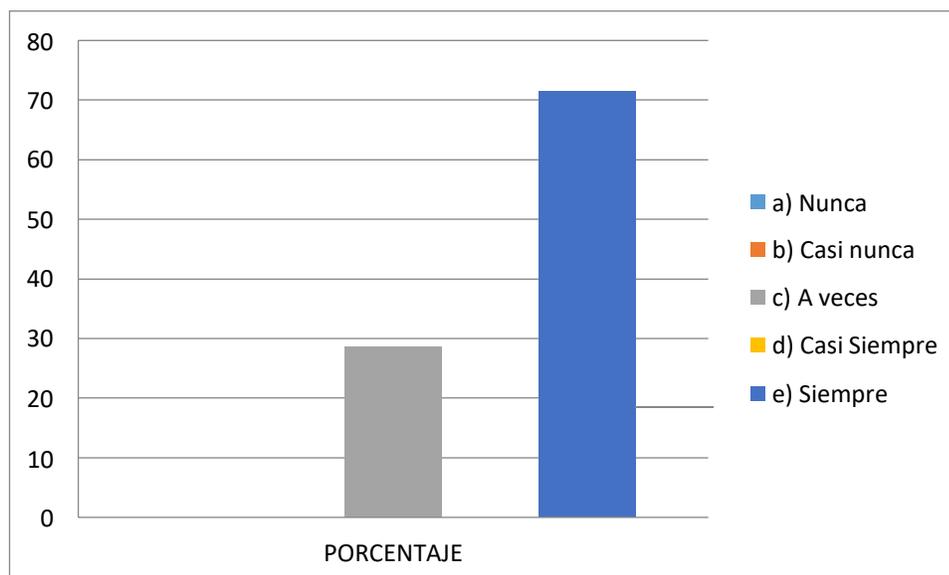


Figura 4 En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad

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 institucion 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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

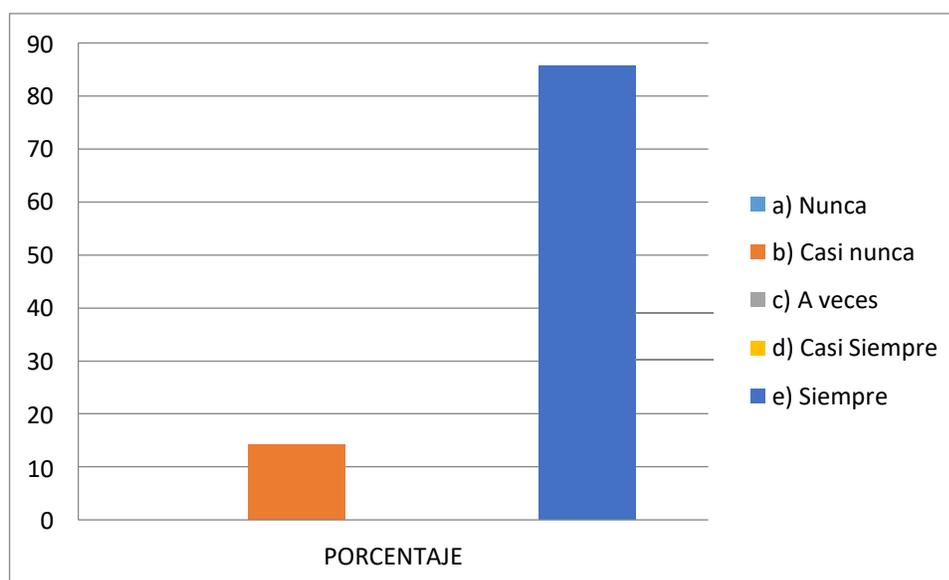


Figura 5 El reglamento interno es claro y conocido por los trabajadores

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 institucion y un 14%(5 encuestados) manifiesta que casi nunca tienen claro el reglamento de la institucion.

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

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

Fuente: elaboracion propia

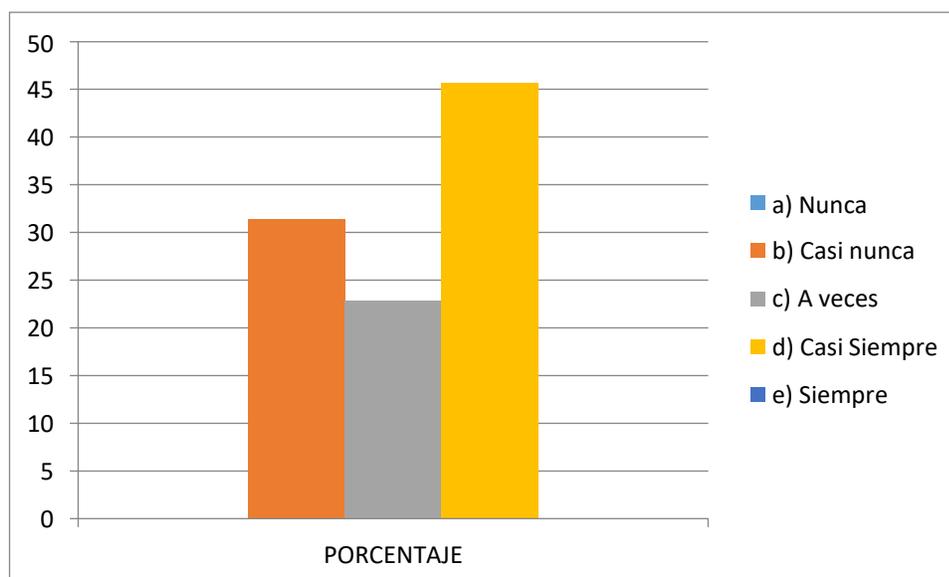


Figura 6 Tus sugerencias y aportes. son tomados en cuenta por la dirección de la institucion

Se aprecia en la figura 6 que un 46%(16 encuestados) afirma que casi siempre sus sugerencias y aportes son considerados por la direccion 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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

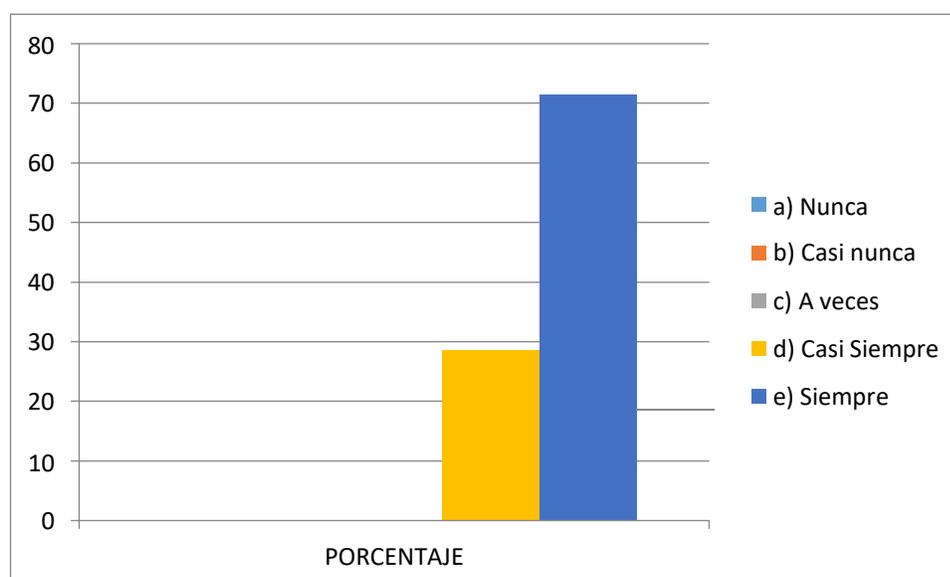


Figura 7 Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa

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 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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

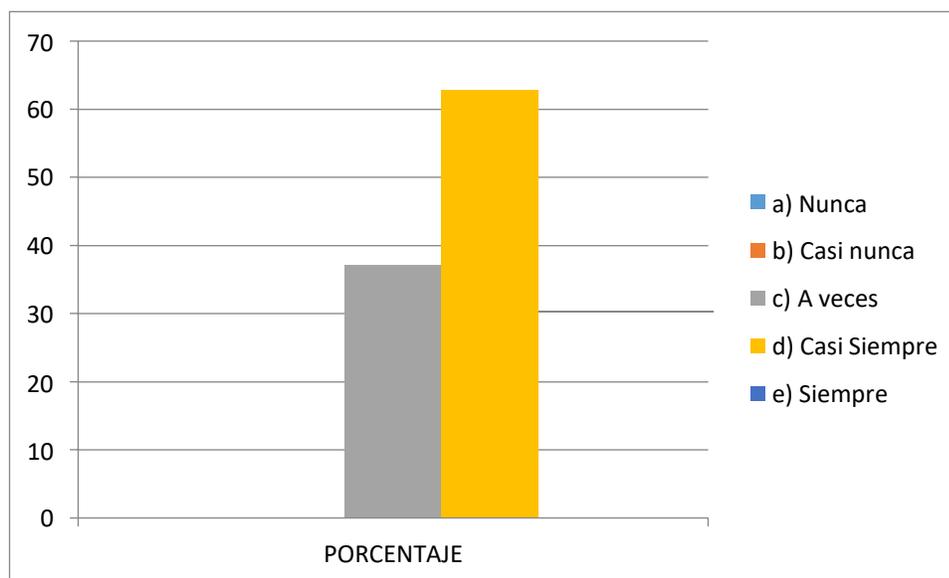


Figura 8 Usted participa en las actividades de la Institución Educativa

Se aprecia en la figura 8 que un 63%(22 encuestados) afirma que casi siempre participan en las actividades de la institucion 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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

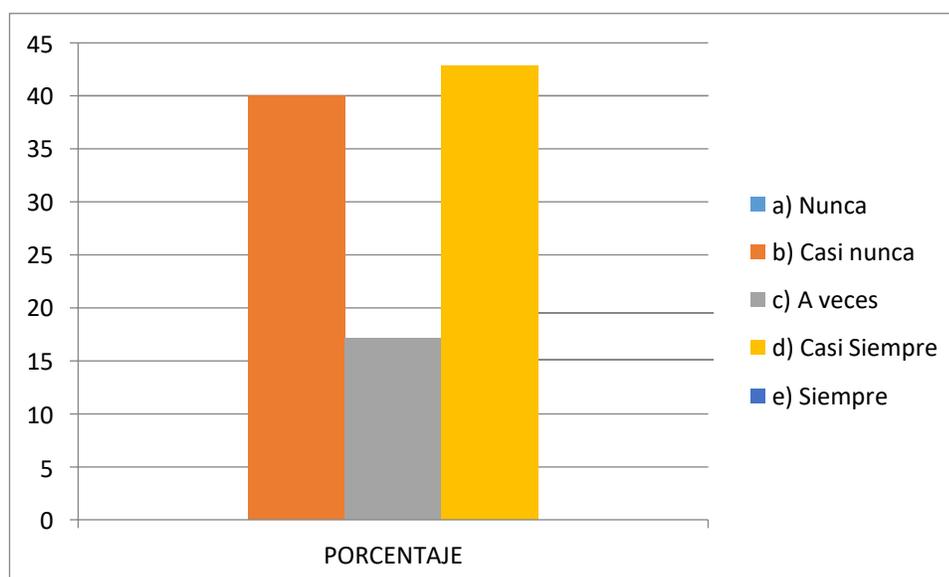


Figura 9 La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo

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 direccion de la institucion.

Tabla 10 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
TOTAL	35	100

Fuente: elaboracion propia

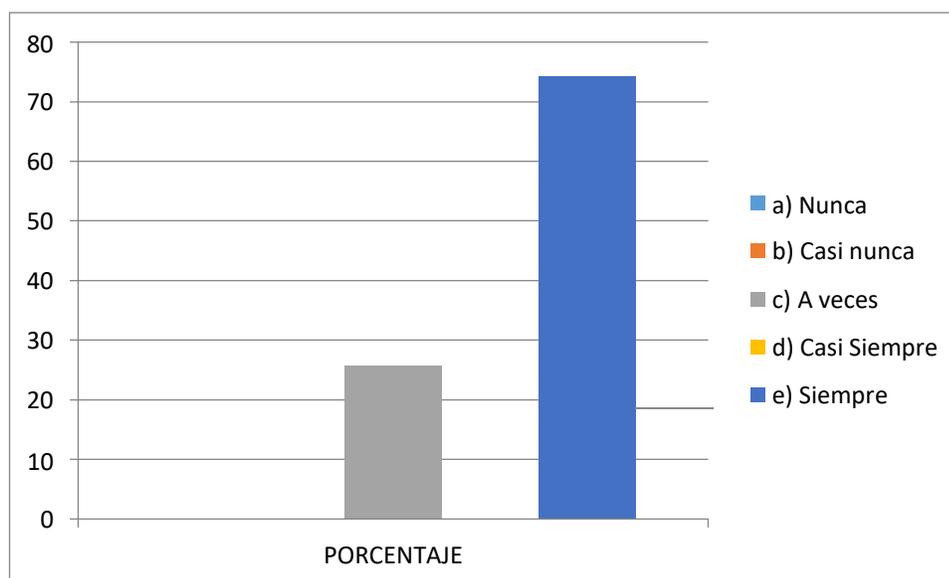


Figura 10 Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución

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

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de la 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 ²	23, 962 ^a	1	,001
Correlación de Spearmant	,654	1	,001
Asociación lineal por lineal	22,435	2	,001
N de casos válidos	35		

El Clima Institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa Maria, 2020, por haberse logrado la cantidad de 23.962, y también la significacion $p=0.001<0.05$ considerandose como alta. En consecuencia, la correlación de Spearmant pudo lograr una significancia de $p=0.001<0.05$ que lo convierte 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 ² de Pearson	28,191 ^a	1	,003
Correlación de Spearman	0,311	1	,003
Asociación lineal por lineal	3, 535	2	,001
N de casos válidos	35		

La comunicación se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020, se ha logrado la cantidad de 28,191, y una significancia de $p=003<0.05$ teniendo una significación alta. Consecuentemente, la correlación de Spearmant de 0,3222, obteniéndose significación de $p=0.003<0.05$ considerándose 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 ²	27,222 ^a	2	,001
Correlación Spearman	de 0,111	2	,001
Asociación lineal por lineal	19,122	1	,001
N de casos válidos	35		

La motivación se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María, 2020, por cuanto se halló un valor de 27.222 con unas significancias $p=001<0.05$ percibiéndola como alta. En ese sentido, la correlación de Spearman de 0.111, y la significación $p=0.001<0.05$ considerándosele en ese sentido 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 ²	22,342 ^a	1	,004
correlación de Spearmanq	0.143	1	,004
Asociación lineal por lineal	29,928	0	,004
N de casos válidos	35		

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, toda vez que se admitió la cantidad de 22,342, hallándose la significancia de $p=0,004<0.05$ consecuentemente hay una significación alta. Ante ello el nivel correlacional es de 0.132, obteniendo la cantidad de $p=0.004<0.05$ lo cual representa un grado alto.

CAPITULO V: DISCUSION

Según lo evidenciado a través de las ecuaciones estadísticas, en ese sentido se observa que las variables de estudio son relevantes en lo referente al CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS ESTUDIANTES DE NIVEL SECUNDARIA DE LA I.E.P. RUBEN DARIO DE SANTA MARIA – 2020, en ese sentido, se discutirá todo lo referente a las semejanzas emitidas entre los autores citados en este trabajo.

Referente a lo sostenido, Gamarra, H. (2014) concluye “que las evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento los cuales parecieran tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución”. Asimismo, Garduño (2007), arribo a la conclusión. De manera general, el modelo hipotético que la satisfacción del estudiante de las escuelas normales del estado de Puebla está explicada de manera directa por el promedio escolar, el cumplimiento de expectativas, la infraestructura, la organización y clima institucional, el proceso de enseñanza aprendizaje, y por los logros personales. Asimismo, se observa que los servicios de la institución afectan directamente al proceso de enseñanza-aprendizaje y de manera indirecta a la satisfacción. También, Chávez & García (2011) determina un cuadro de asociación de variables: Poca relación, buena relación y marcada relación; de las cuales predomina la percepción de comunicación, y confianza que brinda el personal directivo de la institución educativa en el rendimiento académico de los alumnos. Finalmente, Guillén (2006), indica que en su caso se ha encontrado que el nivel de deficiencias en la calidad de servicios y de gestión institucional está por encima del 50% y que la correlación entre ambas es significativa. Es más, señala que si se analiza los factores tales como, formación pedagógica, edad, años de servicios, estudios de postgrado, están fuertemente asociados a las variables estudiadas en la investigación. Estas deficiencias en la calidad educativa en los centros educativos estatales en la Comunidad Autogestionaria de Villa El Salvador, se reflejará en la formación y educación de sus educandos.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

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, por haberse logrado la cantidad de 23.962, y también la significacion $p=0.001<0.05$ considerandose como alta. En consecuencia, la correlación de Spearman pudo lograr una significancia de $p=0.001<0.05$ que lo convierte como muy considerable.

La comunicación se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María 2020, se ha logrado la cantidad de 28,191, y una significancia de $p=0.003<0.05$ teniendo una significación alta. Consecuentemente, la correlación de Spearman de 0,3222, obteniéndose significación de $p=0.003<0.05$ considerandose como con gran aceptabilidad.

La motivación se relaciona significativamente con la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío- Santa María, 2020, por cuanto se halló un valor de 27.222 con unas significancias $p=0.001<0.05$ percibiéndola como alta. En ese sentido, la correlación de Spearman de 0.111, y la significación $p=0.001<0.05$ considerándosele en ese sentido muy aceptable.

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, toda vez que se admitió la cantidad de 22,342, hallándose la significancia de $p=0,004<0.05$ consecuentemente hay una significación alta. Ante ello el nivel correlacional es de 0.132, obteniendo la cantidad de $p=0.004<0.05$ lo cual representa un grado alto.

5.2 RECOMENDACIONES

- Al director de la Institución Educativa como líder debe promover jornadas y/o charlas sobre convivencia institucional, deberá emplear estrategias motivadoras que reflejen la predisposición y entrega por el trabajo colaborativo buscando el bien común, promover la participación en charlas motivacionales, seminarios y talleres de autoestima, promover la práctica de valores, equidad e involucrar al personal docente para propiciar las relaciones interpersonales con el fin de generar un buen clima institucional que favorezca la motivación y la satisfacción de los docentes y estudiantes.
- Recomendamos a la directora, medir periódicamente el clima institucional basándose en las dimensiones propuestas por el investigador, para identificar las fortalezas y reforzarlas. Así mismo, es importante identificar las debilidades del clima institucional para crear planes de mejora y realizar un seguimiento, asegurando una favorable atmosfera de clima institucional para el logro de los objetivos institucionales.
- Recomendamos a los miembros que laboran en la Institución educativa participar en el proceso de auto reflexión, con el fin de desarrollar sus destrezas de líderes en el ámbito en el cual se desenvuelven, logrando los objetivos institucionales.

CAPITULO VI REFERENCIAS

- Adell, M. (2006) Estrategias para Mejorar el Rendimiento Académico de los Adolescentes. Madrid: Pirámide.
- Baca, R., Celedonio, M & Milla, A. (2008) El Clima Organizacional y su Relación con el Rendimiento Académico de los Alumnos del 4 to. Grado de Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias”. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Brunet I. (1999) El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstico y consecuencias. , México: Trillas.
- Cáceres, I. & Díaz, J. (2003). El rendimiento académico desde la práctica de la orientación educativa. Revista Mexicana en Orientación Educativa N° 9- Julio- Octubre. México: UNAM
- Clemente. D. (1996).Planeación estratégica. México: Pearson.
- Cueto, S. (2006). Una década evaluando el rendimiento escolar. Organización Grupo de Análisis para el Desarrollo. Lima: GRADE.
- Chávez, A. & García, C. (2007) Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del Distrito de Comas Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, G. (2003). Clima organizacional. México: Mc Graw Hill.
- Falcón, F., Gómez, J. Medina, D., Pérez, D, Sánchez, C. & Silva, A. (2005). Trabajo de investigación sobre el clima organizacional en una escuela de secundaria ubicada en el área de Guadalupe en México. Universidad Autónoma de México.
- Freddy, N. (1995) Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua" de Venezuela. Tesis de Maestría en Venezuela
- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: Interamericana.

- López, E. (2003) Influencia Del Clima Laboral En El Desempeño De Los Docentes De Secundaria En El Colegio Bautista De Masaya, Nicaragua. Tesis de Maestría Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica.
- Lahoz, J. (2002). Son mis hijos unas personas seguras. México D.F: Interamericana.

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°	PREGUNTA	CN	N	SA	CS	S
1	Usted conoce los objetivos y metas de la Institucion					
2	Usted trabaja en equipo con sus demás compañeros para resolver problemas de interés común					
3	Usted propone soluciones antes problemáticas de la institucion.					
4	En la Institución se vive un ambiente respetuoso y de calidad					
5	El reglamento interno es claro y conocido por todos los trabajadores					
6	Considera que tus sugerencias y aportes. son tomados en cuenta por la direccion de la institucion					
7	Considera que existe un nivel de autonomía en la Institución Educativa					
8	Usted participa en las actividades de la Institución Educativa					
9	La direccion de la institucion valora su desempeño en el trabajo					
10	Se siente satisfecho con el funcionamiento de la Institución					

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES INDICADORES	HIPÓTESIS	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿El Clima Institucional se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes denivel secundaria de la I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿El Clima Autoritario se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes denivel secundaria de la I.E. RubénDarío- Santa María, ¿2020?</p> <p>¿El Clima Autoritario Paternalista se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundariade la I.E.P. Rubén Darío- Santa María, 2020?</p> <p>¿El Clima Participativo serelaciona con la Gestión</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL Determinar si el Clima Institucional se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria dela I.E.P Rubén Darío- Santa María, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar si el Clima Autoritario se relaciona con la Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria dela 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 denivel secundaria de la I.E.P RubénDarío- Santa María, 2020.</p> <p>Determinar si el Clima Participativo se relaciona con la</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoritario • Autoritario Paternalista • Participativo <p>VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ACADÉMICA Planificación del Proyecto Institucional</p> <p>Organización para el desarrollo de la gestión de la Institución.</p> <p>Control e innovación de la gestión</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL 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>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 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 estudiantesde nivel secundaria de la I.E.P RubénDarío- Santa María, 2020</p> <p>El Clima Participativo se relaciona significativamente con la Gestión Académica de los estudiantes de</p>	<p>Tipo de Investigación: Correlacional Descriptiva.</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental.</p> <p>Método de Muestreo Probabilístico aleatorio simple (PAS)</p> <p>Muestra: 8 alumnos</p> <p>Proceso de Análisis de información.</p>

Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío- Santa María, 2020?	Gestión Académica de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío- Santa María, 2020		Nivel secundario de la I.E.P. Rubén Darío- Santa María, 2020.	
---	--	--	---	--