



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima institucional y la calidad del aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego  
Espinoza” San Juan de Lurigancho, Lima – 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Evaluación y Acreditación De la Calidad Educativa

**AUTOR:**

Bach. José Alfredo Monge Mateo

**ASESORA:**

Dra. Josefa María Silva Calderón

**SECCIÓN**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2017**



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MONGE MATEO, JOSE ALFREDO**

Para obtener el Grado Académico de *Magíster en Evaluación y Acreditación de Calidad Educativa* ha sustentado la tesis titulada:

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE EN LA I.E. ANTENOR ORREGO ESPINOZA - SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2016**

Fecha: 22 de junio de 2017

Hora: 11:45 a.m

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Antonio Lip Licham

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Freddy Ochoa Tataje

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Josefa María Silva Calderón

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Revisa redacción general y APA. Incluir justificación teórico y metodológica. Completar tabla de operacionalización de variables. Incluir tabla de BARREROS. Revisa y completa metodología.*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico con mucho amor a mi Madre de cuyos hermosos cabellos blancos me siento responsable, a mi padre que desde otro plano me observa, a mi querida esposa Sonia, con la que quiero envejecer, a mis hijos José y Meri, a quienes sé que les estoy poniendo un reto.

A todos ellos mi mejor esfuerzo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Dra. Josefa María Silva Calderón por su atenta y valiosa orientación como maestra.

Agradezco a mis Profesores y compañeros de estudios por su aliento y motivación.

### **Declaración jurada**

Yo, José Alfredo Monge Mateo, estudiante del Programa Maestría en Evaluación y Acreditación de la calidad Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07050999, con la tesis titulada “El clima institucional y la calidad del aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” San Juan de Lurigancho- Lima – 2016”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, febrero de 2017

Firma.....

Bach. José Alfredo Monge Mateo

DNI: 07050999

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Lima, presento la Tesis “El clima institucional y la calidad del aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” San Juan de Lurigancho- Lima – 2016”, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Magíster en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa.

El contenido del presente estudio ha sido estructurado de la siguiente manera: Capítulo I: se presentan los antecedentes que justifican la presente investigación, la fundamentación científica de las variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los Objetivos y las hipótesis. Capítulo II: se presentan las variables de estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. Capítulo III: Aquí se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de las hipótesis, Capítulo IV: En este capítulo se realiza la discusión de los resultados. Capítulo V: en el presente se refrenda las conclusiones de la presente investigación. Capítulo VI: aquí se fundamenta las conclusiones. Capítulo VII: se presentan las diferentes referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación al ser evaluada, merezca su aprobación.

## Índice

	Página
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
14	
Antecedentes y fundamentación científica técnica y humanística	16
Justificación	30
Problema	30
Hipótesis	32
Objetivos	33
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
34	
2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de variables	36

2.3.	Metodología	38
2.4.	Tipo de estudio	38
2.5.	Diseño	38
2.6.	Población, muestra, muestreo	38
2.7.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	39
2.8.	Métodos de análisis de datos	42
2.9.	Aspectos éticos	43
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	
	44	
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	57
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	60
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	
	62	
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
	64	



**APÉNDICES**

Apéndice 1: Matriz de consistencia	68
Apéndice 2: Instrumentos	70
Apéndice 3: Base de datos	82

**Índice de tablas**

Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Institucional	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable Calidad de Aprendizaje.	37
Tabla 3	Clima institucional estudiantes	45
Tabla 4	Clima institucional Docentes	46
Tabla 5	Calidad de aprendizajes Alumnos	47
Tabla 6	Resultados generales.	49
Tabla 7	Relación entre el clima institucional y la calidad del aprendizaje en los alumnos.	52
Tabla 8	Relación entre el clima institucional y la calidad del aprendizaje en los docentes	55

**Índice de figuras**

Figura 1	Definición de organización	19
Figura 2	Diferencias entre clima y cultura organizacional	20
Figura 3	Principales grupos de dimensiones del clima por autores	21
Figura 4	Matriz de dominios del desempeño docente	23
Figura 5	Teorías del aprendizaje	26
Figura 6	Clima institucional Alumnos	45
Figura 7	Clima institucional Docentes	46
Figura 8	Calidad de aprendizajes Alumnos	47
Figura 9	Calidad de Aprendizajes Docentes	48
Figura 10	Clima Institucional y Calidad de Aprendizaje Alumnos	48
Figura 11	Clima Institucional y Calidad de Aprendizaje Docentes	49

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el Clima Institucional y la Calidad del aprendizaje en la I.E.” Antenor Orrego Espinoza” San Juan de Lurigancho, Lima -2016.

La metodología empleada fue cuantitativa descriptiva, correlacional y explicativa, determinando el grado de relación entre las variables empleando el Coeficiente de Correlación de Pearson; la población fue constituida por todos los estudiantes de la I.E., del turno mañana y tarde, que suman 920 y 78 profesores. Definida la unidad de análisis se determinó el grupo de muestra integrado por 286 estudiantes a quienes se les seleccionó aplicando el muestreo aleatorio simple y en el caso de los docentes se tomó a la totalidad de docentes nombrados que son 55, recogiendo los datos a través de un cuestionario teniendo en cuenta las variables de estudio. Para el procesamiento de datos se aplicó el programa estadístico SPSS.

Los resultados obtenidos proporcionan una visión global del Clima Institucional predominante, pudiéndose apreciar; que influye significativamente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; por lo que se concluye que la hipótesis general planteada es válida y demuestra que los objetivos de la investigación han sido logrados.

*Palabras claves: Clima institucional, calidad del aprendizaje, mejora del aprendizaje*

## ABSTRACT

This research aims to determine the degree of relationship between the Institutional Climate and the Quality of Learning in the I.E. "Antenor Orrego Espinoza" San Juan de Lurigancho, Lima -2016.

The methodology used was quantitative descriptive, correlational and explanatory, determining the degree of relationship between the variables using the Pearson Correlation Coefficient; the population was constituted by all the students of the I.E., of the morning and afternoon shift, that sum 920 and 78 teachers. Once the unit of analysis was defined, the sample group was composed of 286 students who were selected using simple random sampling and in the case of the teachers, all the named teachers were taken, which are 55, collecting the data through Of a questionnaire taking into account the study variables. For the data processing the statistical program SPSS was applied

The results obtained provide an overview of the predominant Institutional Climate, being able to appreciate; Which significantly influences the improvement of students' learning; So it is concluded that the general hypothesis raised is valid and demonstrates that the objectives of the research have been achieved.

Key words: Institutional climate, quality of learning, improvement of learning

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente Trabajo de Investigación que titulamos “El clima institucional y la calidad del aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” San Juan de Lurigancho- Lima – 2016”, tiene como propósito central contribuir al desarrollo teórico-práctico, así como a la operabilidad del proceso para determinar el grado de repercusión que ejerce el clima generado entre las relaciones personales, la satisfacción personal y el ambiente laboral en una institución educativa en la calidad de los aprendizajes. El Clima Institucional no se puede relegar a un segundo plano, hoy en día tiene una relevancia muy importante pues afecta grandemente la interacción de los miembros que laboran en una entidad.

La importancia del Clima Institucional, desde la década de los 80 hasta nuestros días ha marcado fuertemente en la organización del trabajo colectivo, es por ello que a través de la presente investigación necesitamos conocer y evaluar la emergente problemática de la convivencia en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” y a su vez permitir la reflexión de toda la comunidad a fin de lograr un equilibrio en su manera de pensar y actuar entre los grupos existentes integrándose de manera armónica dirigiéndose al mismo objetivo: alcanzar la calidad de los aprendizajes.

Desde la convicción de que el clima institucional es un factor que al parecer influye y en ocasiones condiciona significativamente el proceso de enseñanza - aprendizaje el autor se orienta a fundamentar y sustentar su investigación, el problema del rompimiento de relaciones humanas es una constante que se repite en el 90% de las instituciones educativas; y en el caso particular de esta, se hace necesario y urgente tomar decisiones para optimizar las relaciones interpersonales a través de un plan de mejora continua.

### **Antecedentes**

Según lo señalado por Arias (2012) los antecedentes mencionan el resumen de una investigación, marcando lo esencial de una tesis, o artículo relacionado al problema que

aborda dicha investigación.

### **Antecedentes Internacionales**

Antúnez, Yokasta (2015). “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicado en la ciudad de Maracay, Estado de Aragua” - México. Este estudio se apoyó en la investigación de campo que se dio en tres fases: primero, partir de un diagnóstico del clima organización de los bancarios Banesco, luego, determinar el nivel de productividad, y, realizar una comparación entre el clima y el rendimiento de los empleados de esa empresa, llegándose a la conclusión que si en el ámbito laboral existe una clima positivo, de respeto y en constante colaboración, trabajo en equipo, con tecnología y constante comunicación, se logra óptimos desempeños laborales.

Peniche Cetzal, Rubí Surema (2012). “Las instituciones educativas como organismos micro políticos. Estudio cualitativo en una institución del nivel superior, Granada” - España. Esta investigación tuvo como objetivo principal conocer la organización de la escuela superior y su relación con el manejo del poder, resolución de conflictos, la participación y ética de los docentes y directivos. Los hallazgos resultantes de esta investigación determinaron que cuando existe un adecuado ejercicio de liderazgo y poder dentro de un clima de respeto y bases éticas, se puede lograr un cambio integral en el estudiante universitario.

López Rodríguez, Ángeles (2012), “La calidad de los procesos de comunicación en el aula de Educación Física: un estudio sobre calidad del discurso docente en profesorado de la comunidad de Madrid” - España. La presente investigación se desarrolló en tres fases: a



partir de la revisión bibliográfica de los aspectos que aborda la tesis, el trabajo de campo que posibilitó el contacto con los docentes de Educación Física, y el análisis e interpretación de los hallazgos obtenidos. Las conclusiones más relevantes fueron: la primera, en torno a la percepción que tienen los estudiantes del discurso de los profesores, la cual concluye que mientras más edad posean los alumnos, su opinión es más crítica y acertada; y, la segunda, referida a que son los docentes con menor experiencia presentan los mejores discursos positivos y motivantes en las clases.

### **Antecedentes Nacionales**

Saccca Campos, Julia (2010), “Relación entre clima institucional y el desempeño de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de San Martín de Porres” – Lima. Esta investigación confirma que si un director asume un liderazgo comunicativo, participativo y horizontal con los docentes, estos evidencian buenos desempeños en el aula, por lo que se constata una clara relación entre las variables de estudio.

Gamarra Ramírez, Helen Carol (2014), “Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas” – Lima. La investigación cualitativa a que se refiere este estudio concluye para que haya un clima favorable en una institución educativa, se debe tener en cuenta las categorías de confianza, presión, apoyo y reconocimiento entre los directivos y docente a fin de superar las debilidades y se fomente un ambiente favorable para el aprendizaje.

Maldonado Yaranga, Rosario (2012), “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes” – Lima. Los resultados de esta investigación arrojaron que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables, es por ellos

que los docentes deben considerar seleccionar adecuadamente la motivación, la estrategia y los medios materiales a emplear en clase para lograr aprendizajes significativos.

### **Fundamentación científica, técnica y humanística**

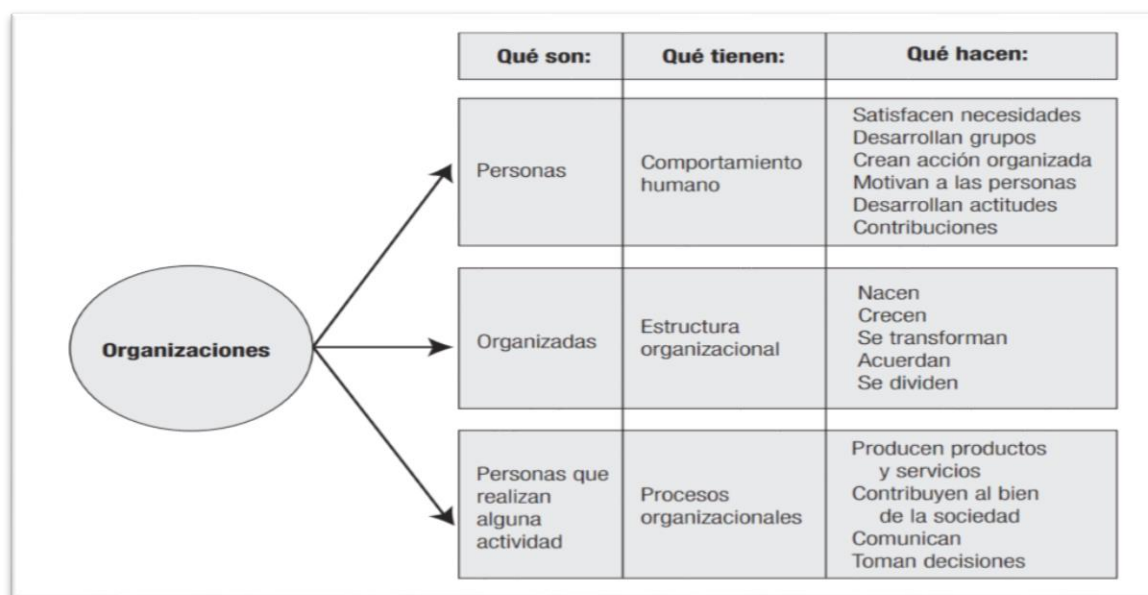
#### **Variable Clima Institucional:**

##### **Definición**

Alexis Goncalves (2000) define el clima como un componente básico que el trabajador percibe de las sinergias entre las estructuras y los procesos que ocurren en su entorno laboral. Esto refleja la acción recíproca entre las cualidades de cada persona y las de la organización que existe en una empresa.

Además, el clima institucional depende de la cultura organizacional, una empresa con una cultura muy clara y valores bien puestos brinda una atmósfera a los empleados del mismo grado, es decir, la cultura organizacional y la clima institucional tienen una relación directa. A veces estos conceptos se confunden, pero se diferencian en que el Clima Institucional es menos permanente en el tiempo a pesar de compartir una connotación de continuidad.

Según Hall (1996) se define al clima institucional como el conjunto de propiedades que se desarrollan en el ambiente laboral, que los empleados perciben directa o indirectamente, que se supone forman una fuerza que interviene en su conducta.



Hall (1996)

Figura 1. *Definición de organización*

El clima institucional tiene que ver con las relaciones que se dan entre los integrantes de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia; y en ella es importante el rol del directivo que gestione un liderazgo participativo en la escuela.

Una gestión participativa se evidencia en un liderazgo compartido en el que prima el diálogo abierto sobre las propuestas de mejora para la escuela y la participación activa y decisión compartida entre de todos los integrantes de la institución educativa.

Otro aspecto a considerar son las relaciones democráticas que reconoce las diferentes funciones de los integrantes de la escuela que convergen hacia un mismo objetivo: la mejora de los aprendizajes. En ese ámbito es común que existan discrepancias en las opiniones y sentimientos pero cuando asumimos nuestra responsabilidad con compromiso y hacia un mismo fin, se deja de lado las individualidades para encaminarse en un trabajo en equipo en el que se mezclan mecanismos e instrumentos de una gestión con objetivos claros, simple pero eficaz.

Se dice que una escuela posee un buen clima cuando se desarrolla en un ambiente en el que los miembros que la integran se sienten cómodos en los diversos aspectos tanto físico, psicológico y social.

Algunos autores emplean como sinónimos los términos clima y cultura institucional; sin embargo, estos difieren en cuanto a su concepción. Mientras que el clima son las buenas relaciones que existen entre los miembros de una comunidad organizacional, la cultura está conformada por los hábitos, normas, intereses que emanan de ella.

El Clima	La Cultura
- Se refiere a las percepciones del comportamiento.	- Se centra en las asunciones, valores y normas.
- Utiliza técnicas de investigación estadística.	- Utiliza técnicas de investigación etnográfica.
- Sus raíces intelectuales pertenecen a la psicología industrial y social.	- Sus raíces intelectuales pertenecen a la antropología y la sociología.
- Asume una perspectiva racional	- Cambiarla es difícil, tiene una fuerte permanencia en el tiempo.
- Puede cambiar con más facilidad que la cultura.	

Martín, González, Torrego y Armengol (2003)

Figura 2. *Diferencias entre clima y cultura organizacional*

Teniendo en cuenta que las dimensiones es la forma de percibir un objeto, para el clima organizacional son muchos los autores que se han referido a ella, como por ejemplo, Likert, Litwin y Stringes, Pritchard y Karasick, y, Brunat. (Sandoval, 2004)

MOOSE INSEL	LIKERT	LITWIN Y STRINGER	HALPIN Y CROFT
Confort	Métodos de mando	Estructura	Cohesión entre el cuerpo docente
Innovación	Naturaleza de las fuerzas de motivación	Responsabilidad	Grado de compromiso del cuerpo docente
Control	Naturaleza de los procesos de comunicación	Recompensa	Moral de grupo
Tarea	Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción	Riesgo	Apertura de espíritu
Apoyo	Toma de decisiones	Apoyo	Consideración
Claridad	Fijación de los objetivos o de las directrices	Normas	Nivel afectivo de las relaciones con la dirección
Presión	Procesos de control	Conflicto	Importancia de la producción
Autonomía	Objetivos de resultados y de perfeccionamiento		
Cohesión			
Implicación			

Brunet (2004)

Figura 3. *Principales grupos de dimensiones del clima por autores*

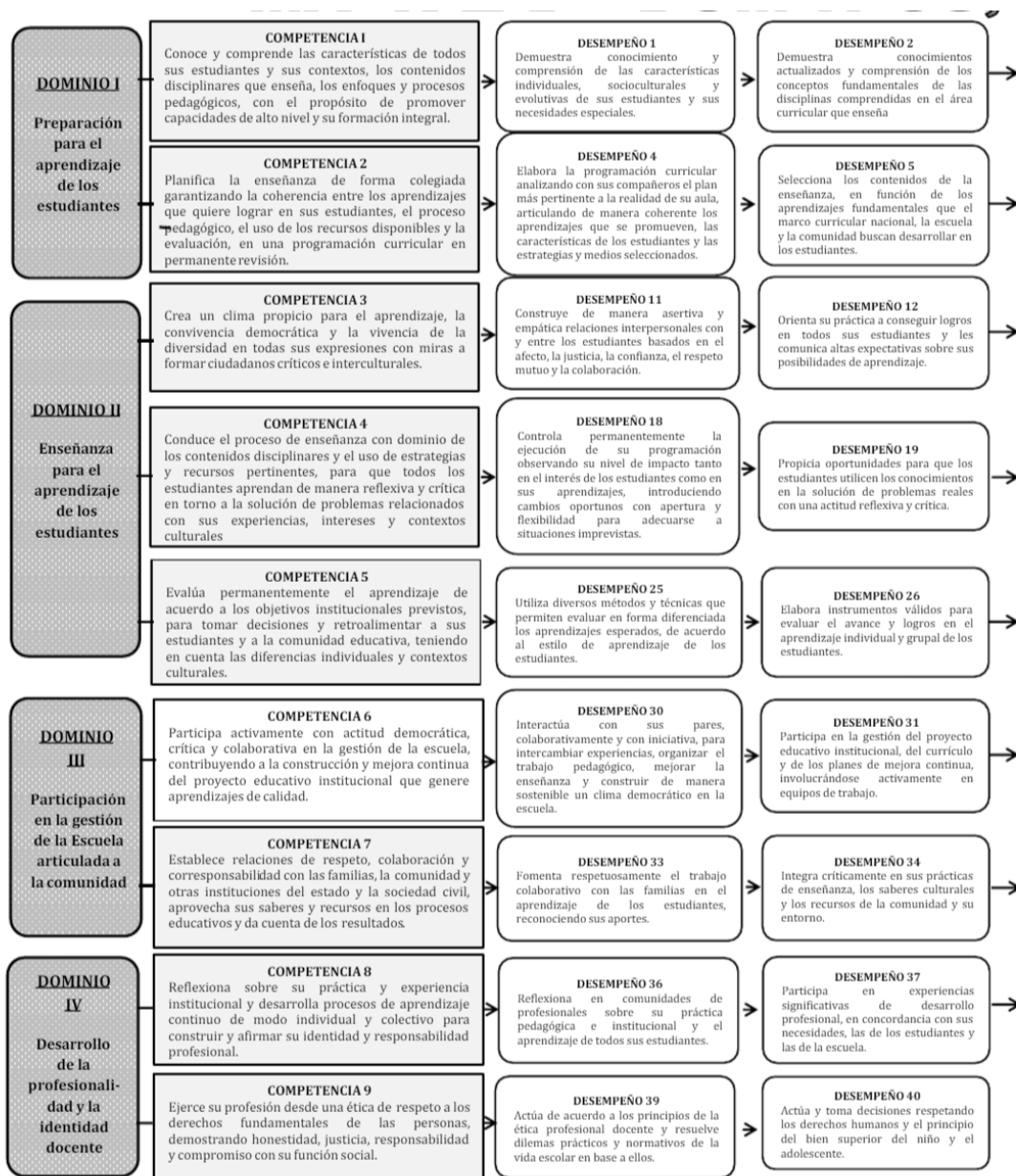
Para efectos de la presente investigación, en relación al clima institucional se tuvo una mirada referida a los elementos claves de la escuela como son los docentes y los estudiantes, respecto al trabajo en equipo, necesidad de convivencia y la interacción entre ellos.

**Dimensión 1: Docente**

En el Artículo 4, del Capítulo II de la Ley de Reforma Magisterial N.º 29944, se refiere al docente como:

El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional. MINEDU (2012, p22)

Para el estado, el docente es parte primordial al momento de formar a nuestros estudiantes, principal actor y el beneficiario de la labor docente, por eso se tiene una exigencia de acuerdo con los estándares mundiales y le encarga la delicada tarea de enlazar a todos los demás participantes de la comunidad educativa, pues ellos no están apartados de la tarea de afianzar lo aprendido, solo así los aprendizajes serán óptimos y de calidad.



MINEDU (2012) Marco del Buen Desempeño Docente

Figura 4. *Matriz de dominios del desempeño docente*

De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente (2012), refiere que para lograr los aprendizajes fundamentales en los estudiantes, se requiere que los agentes de la comunidad asuman la responsabilidad de exhibir una gestión democrática que esté liderada por una enseñanza de calidad. De ahí parte la necesidad de que se desarrolle una adecuada gestión

escolar, en la que cada uno de los actores educativos centre sus acciones en el logro de los aprendizajes; que en el ámbito escolar se promueva espacios acogedores de aprendizaje basados e inclusión y colaboración; que la escuela acoja a la comunidad y sean estos también espacios de aprendizaje; que los procesos educativos propicie la indagación, acceso a diversas fuentes de información, estrategias de estudio y aprendizaje crítico-reflexivo.

Según Gairin (2011), El docente proyecta, emprende y anima situaciones de aprendizaje significativo, además gestiona el progreso de los aprendizajes elabora y hace progresar los dispositivos de diferenciación para cada estudiante, a su vez involucra a los estudiantes en su aprendizaje y su labor estudiantil y contribuye creando espacios donde el estudiante puede aprender de manera autónoma y en colaboración con sus pares.

Según el artículo 56° del título IV de la Ley General de Educación 28044, el maestro es una pieza clave para el proceso educativo y cuya misión principal es contribuir a la formación integral de los estudiantes mediante tareas específicas como: planificar, ejecutar y evaluar las actividades programadas para el logro de los aprendizajes teniendo en cuenta la convivencia y el buen clima institucional.

Para lograr la formación integral del estudiante es preciso que el profesor promueva en el aula la investigación, el desarrollo de capacidades, la construcción de su propio aprendizaje en un clima de armonía y adecuada convivencia. El aula debe de convertirse en el lugar en el que se ejerza e incorpore la vida democrática.

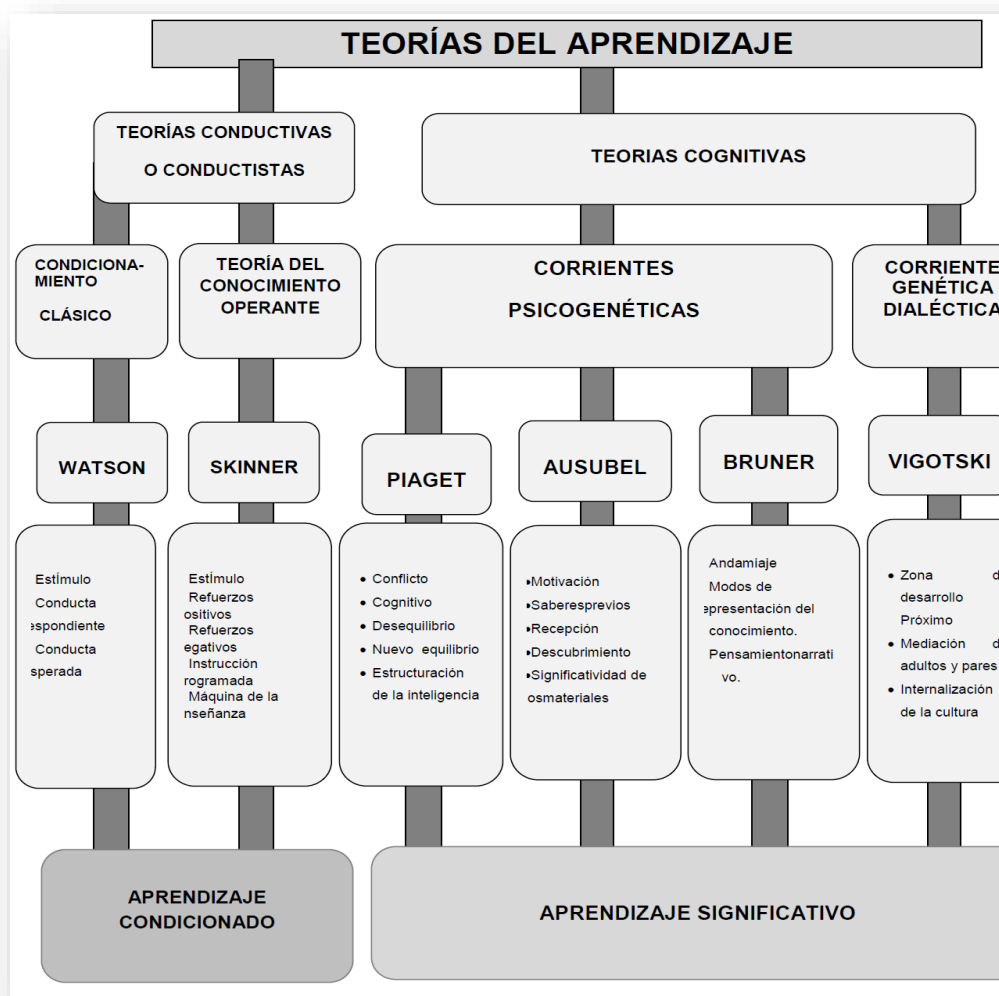
Los retos y exigencias que nos presenta la sociedad de hoy, hace que el docente esté atento a esos cambios planteándose nuevas problemáticas y abordando diversas competencias en el aula desde las estrategias para solucionar problemas, trabajar en equipo, hacer uso de las herramientas TIC, entre otras.



Para ofrecer una educación de calidad, la escuela debe diseñar aprendizajes basados en proyectos educativos con la participación colectiva de sus docentes, de manera que se pueda hacer frente a las situaciones de contexto: necesidades, problemas o potencialidades, generados a partir de situaciones de aprendizaje y que estos sean significativos para los estudiantes. La importancia de precisar un objetivo en común permite que las acciones que se direccionen en la escuela sean en una misma línea y propósito. Para ello, como lo afirma Roseholtz (1989) es indispensable que los docentes mantengan un diálogo entre ellos, trabajo en equipo y aprendizaje mutuo.

## **Dimensión 2: Estudiantes**

En la ley General de Educación vigente dice en su Artículo 53° El estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo. Y especifica que le debe corresponder un medio educativo eficaz en escuelas y con docentes que se responsabilicen de su aprendizaje y velen por un desarrollo total de su ser; recibiendo un trato adecuado y una debida orientación para ingresar, en su oportunidad, al sistema educativo correspondiente para concluir con su proceso educativo Asumiendo y responsabilizándose de su propio aprendizaje, tomando la decisión de practicar los valores propios de una coexistencia saludable y estable, relacionándose adecuadamente con los demás agentes educativos y comunidad en general. Asimismo tienen la potestad de participar en organizaciones estudiantiles, a fin de practicar sus derechos y participar responsablemente en la Institución Educativa y en la comunidad. También tiene la oportunidad de opinar sobre la calidad de la prestación educativa que recibe. Para el MINEDU (2014), los estudiantes son los sujetos que aprenden, el centro desde el cual se planifica.



Falleres y Antolin (2004)

Figura 5. *Teorías del aprendizaje*

## Variable Calidad de aprendizaje

### Definición de Calidad

Según la Real Academia de la Lengua Española (2014) se define como la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor. Entonces cuando decimos que algo es de buena calidad lo que realmente valoramos, es si ha cumplido con los procesos requeridos y tiene las propiedades que lo hacen mejor que otros productos. Estos parámetros son subjetivos y depende de cada individuo el valor que le otorga al producto, según cumpla o no sus propios parámetros de calidad como su conocimiento, necesidad y

claro las esperanzas que tiene de lo adquirido.

### **Definición de aprendizaje**

Según la Real Academia de la Lengua Española (2014) se define el aprendizaje como la adquisición, por la práctica, de una conducta duradera. Según las diferentes corrientes pedagógicas se puede llegar a la conclusión que Aprendizaje es un cambio de conducta mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, e inclusive normas de convivencia y valores, estos cambios son fácilmente observables

### **Dimensión: Calidad de aprendizaje**

Durante mucho tiempo el proceso enseñanza aprendizaje se vio desde el punto de vista del docente y la acumulación de datos, procedimientos y contenidos por parte del alumno, dejando al estudiante con la cabeza “llena” pero sin saber muchas veces utilizar lo aprendido, Bono (2011); con las nuevas tendencias y enfoques pedagógicos se cambia de perspectiva, ahora la educación se centra en el estudiante, ya no es más una “transfusión de conocimientos” sino, un saber pensar, un saber hacer, un saber ser, uno de los conceptos que ayudo a mejorar esta situación, es el del aprendizaje significativo, que parte desde el interés del propio estudiante en aprender algo que le va a ser útil y lo va a poder aplicar en su vida cotidiana, así el aprendizaje se realiza con más entusiasmo, realizando el proceso de observar, estudiar y practicar con más entusiasmo.

La calidad del aprendizaje se encuentra vinculada con los estándares de aprendizaje ya que nos ayudan a determinar si las metas de aprendizaje son claras y precisas.

Para el MINEDU (2012), en su Programa de Especialización Docente, nos señala que los estándares son una apuesta por la calidad y la equidad, debido a que se basa en la hipótesis que el sistema educativo asegura el logro de los aprendizajes fundamentales que nuestra

sociedad requiere, esto sin tener influencia alguna de su origen económico, socioeconómico, cultural o étnico.

Con respecto a los estándares se debe añadir además que estos son comunes a todos, es decir se refiere a los aprendizajes que son necesario que logren todos los estudiantes sin distinción alguna. También, que son evaluables, ya que permite que los docentes pueden medir el grado de logro alcanzado, apoyándose para ello de los instrumentos de evaluación. Y, por último, son alcanzables, pero para ello, es necesario que todos los agentes educativos pongan de su parte para lograrlo: docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, autoridades (nacionales, regionales y locales).

Según el Concejo Nacional de Educación (2010), nos proporciona un estudio en el que establece cuatro rutas para lograr la calidad de los aprendizajes en nuestros estudiantes: primero, el trabajo de las capacidades desde el Diseño Curricular Nacional; el segundo sobre la mejora de los resultados educativos en las áreas básicas; tercero, mejora de la convivencia escolar, es decir, el clima en el aula y la disciplina; y, por último, una cultura de evaluación de las instituciones educativas.

Los tipos de estándares recomendados por el Concejo Nacional de Educación (2007), distingue los siguientes: estándares de contenido, de desempeño y de oportunidades de aprender. El primero se basa en lo que se debe enseñar y aprender. El segundo, referido a los niveles de logro expresados en inadecuado, aceptable o sobresaliente. El tercero, incluye todos los aspectos que influyen en el aprendizaje: docentes, materiales, infraestructura, etc. Los propósitos que se tiene para establecer estándares en el aprendizaje están referidos a fortalecer la práctica docente y orientarla hacia la mejora de los aprendizajes y, proporcionar un eje que articule el currículo con la evaluación de los aprendizajes, la formación inicial del maestro con la de servicio y, también la referida a la elaboración de los materiales educativos.

Entre sus principales características, los estándares de aprendizaje apuntan a los aprendizajes esenciales e imprescindibles, operativizan el enfoque por competencias al describir los desempeños, son claros, preciso y comunicables, definen el qué y cómo deben aprender los estudiantes y por último, están dirigidos a observar el aprendizaje de manera directa siendo susceptible de ser evaluados.

### **Justificación**

Conocer el Clima de la Institución es relevante en el comportamiento del personal que labora en ella, "...potencia aspectos como el de la eficacia y eficiencia innovación y adaptación."(Valle, 1995, p.74. Considerando la cita, en la institución educativa se ha evidenciado comportamientos que reflejan la falta de adaptación al medio laboral, evidente rompimiento de relaciones humanas por parte del personal directivo y docente.

El planteamiento realizado anteriormente pone de manifiesto la importancia del presente estudio por cuanto a través del mismo se pretende despertar la reflexión de todo el personal directivo, docente y administrativo de la institución, sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelven, considerando que el clima institucional es factor determinante en la eficacia, tomando en cuenta además que el comportamiento del grupo está condicionado por la percepción que tenga éste de la organización, por lo que el clima debe ser desarrollado para lograr un equilibrio entre los dos grupos de referencia y lógicamente mejorar los climas de trabajo.

### **Problema**

Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual (Chiavenato, 1994 p. 36). Partiendo de ésta cita, se debe destacar que el logro de esos

objetivos comunes sólo pueden concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permite desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores estilos de comunicación, comportamientos, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización.

La cultura dentro de una organización condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, ella es quien determina el Recurso “... enraizamiento, arraigo y permanencia” (Guedez, 1998, p. 57). Inferimos entonces que el Clima Institucional es una de las mayores fortalezas de la organización, si ésta se ha desarrollado adecuadamente, caso contrario constituye una de las principales debilidades, es por ello que de presentarse el clima como una debilidad, La organización deberá”... definir programas y acciones..., que modifiquen los elementos culturales que impiden que el recurso humano logre identificarse con la organización y así desarrollar un clima de trabajo motivante (Serna, 1997, p.105).

Dentro de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza San Juan de Lurigancho. Lima, el rompimiento de las relaciones humanas entre el personal docente y directivo ha hecho cada vez más difícil el logro de los objetivos propuestos por nuestra institución, situación que se ha venido acrecentando año tras año y se ha visto traducido en problemas de deserción estudiantil, reducción de metas de atención, aumento de pandillaje y otros problemas entre las estudiantes adolescentes con bajo rendimiento, problemas de conducta y si a ello le sumamos la falta de liderazgo del director y personal jerárquico existente actualmente, el poco compromiso de los padres de familia (en su mayoría desempleados y de bajo nivel socioeconómico); en la tarea educativa y el bajo impacto alcanzado en la comunidad Limeña en los últimos años, vemos que estamos frente a una problemática que es necesario atacar y a la vez, considerar la importancia del clima

institucional como factor determinante en la eficacia del personal que labora en esta comunidad educativa a fin de elevar los niveles de productividad, propiciando además climas de trabajo motivantes y retadores que permitan a los miembros de nuestra institución desarrollar un trabajo en equipo para el logro un aprendizaje de calidad.

En función del planteamiento expuesto, surgen interrogantes como: ¿Se estará impartiendo verdaderamente una educación de calidad como lo mandan las actuales políticas educativas? ¿Qué elementos del Clima Institucional inciden en la eficacia del personal docente y directivo?

### **Formulación del problema**

#### *Problema general*

¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.?

#### *Problemas específicas*

¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo y la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima – 2016?

¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo y la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima – 2016?

¿Cuál es la relación entre el clima institucional en su aspecto, necesidades de convivencia y

la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016 ¿

¿Cuál es la relación entre el clima Institucional en su aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante y la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima – 2016?

## **Hipótesis**

### *Hipótesis general*

El Clima Institucional se relaciona con la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

### *Hipótesis específicas*

El Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo se relaciona positivamente en la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

El Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo se relaciona positivamente en la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

El clima institucional en su aspecto, necesidades de convivencia se relaciona en la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016



El clima Institucional en su aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante se relaciona con la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

## **Objetivos**

### *Objetivo general*

Determinar la relación entre el Clima Institucional y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

### *Objetivos específicas*

Determinar la relación entre el Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo y la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Determinar la relación entre el Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo y la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Determinar la relación entre el clima institucional en su aspecto, necesidades de convivencia y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016

Determinar la relación entre el clima Institucional en su aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante y la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1. Variables

### Variable 1: Clima Institucional

#### *Definición Conceptual*

Robbins Stephen (2002) define el Clima Institucional “como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en el desempeño de una persona dentro de la empresa” (p 199).

#### *Definición operacional*

Las dimensiones con las que se medirán serán: Clima Institucional Docentes y Clima Institucional Estudiantes

### Variable 2: Calidad de Aprendizaje

#### *Definición conceptual*

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que “asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta” (p. 23)

Las dimensiones con las que se medirán serán: Calidad de Aprendizaje Docentes y Calidad de Aprendizaje Estudiantes.

## 2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Clima Institucional.*

Dimensión	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rango		
Trabajo en Equipo	Coordinación entre pares	Del items 1 al 8	Siempre Casi siempre	inaceptable	8	19
	Trabajo grupales			aceptable	20	29
	Dialogo entre pares			adecuado	30	40
Necesidad de convivencia	interaccion entre compañeros	Del items 9 al 13	Algunas veces Muy pocas veces	inaceptable	5	12
	dialogo oportuno			aceptable	13	18
	contacto verbal			adecuado	19	25
interacción directivo - profesor	Dialogo con directivos	Del items 14 al 31	Nunca	inaceptable	18	42
	Coordinación horizontal			aceptable	43	66
	Desempeño en aula			adecuado	67	90
			inaceptable		31	72
	Clima Institucional		aceptable		73	114
			adecuado		115	155

Tabla: 2

*Operacionalización de la variable Calidad de Aprendizaje.*

Dimensión	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rango		
Calidad de Aprendizaje. Docentes	Actitudes y comportamiento del profesorado	item 1 al 40	Siempre Casi siempre Algunas veces Muy pocas veces ☑ Nunca	deficiente	40	93
	Desempeño profesional docente			eficiente	94	147
	Organización y enseñanza			muy eficiente	148	200
	Evaluación de Rendimiento					
	Instalaciones y Equipamiento					
Calidad de aprendizaje. Estudiantes	Actitudes y comportamiento del profesorado	items 1 al 33				
	Desempeño profesional docente			deficiente	33	77
	Plan de estudios			eficiente	78	121
	Organización y enseñanza			muy eficiente	122	165
	Evaluación de Rendimiento					
	Instalaciones y Equipamiento					
			deficiente		73	170
	Calidad de Aprendizaje		eficiente		171	268
			muy eficiente		269	365

## 2.3. Metodología

La estructura metodológica a seguir en la investigación a fin de encontrar resultados confiables y la relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis. es cuantitativa, puesto que en su investigación se puede medir

## 2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de nivel correlacional ya que se basa en determinar la relación entre las variables Clima Institucional y Calidad del Aprendizaje

## 2.5. Diseño

La presente investigaciones de diseño no experimental de corte transversal

## 2.6. Población, muestra, muestreo

La población está determinada por los docentes y alumnos en el nivel de secundaria de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima con una población de 920 alumnos y 55 profesores.

Por lo tanto la muestra no probabilística fue de 286 y para el caso de profesores se tomará el total es decir 55

La aplicación de las encuestas para alumnos se realizará mediante un muestreo sistemático y probabilística aleatorio

## 2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se han desarrollado cuatro instrumentos, 2 para medir el clima y 2 para medir el aprendizaje tanto para docentes como para alumnos respectivamente.

Se diseñaron cuatro instrumentos que consistieron en cuatro encuestas denominadas:

Clima institucional dirigido a docentes.

Clima Institucional dirigido a alumnos.

Calidad del aprendizaje dirigido a docentes

Calidad del aprendizaje dirigido a alumnos.

Los instrumentos de investigación se encuentran constituidos de la siguiente manera:

El cuestionario de Clima Institucional dirigido a alumnos consta de 25 preguntas: 19 ítems para convivencia y 6 ítems interacción docente alumno.

El cuestionario de Clima Institucional dirigido a los docentes consta de 31 preguntas: 8 ítems para trabajo en equipo, 4 ítems para necesidades de convivencia, 19 ítems para interacción alumno.

El cuestionario de Calidad del aprendizaje dirigido a alumnos consta de 31 preguntas: 5 ítems para actitud y comportamiento del profesorado, 12 ítems para desempeño profesional docente, 3 ítems para plan de estudios, 6 ítems para organización de la enseñanza, 3 ítems para evaluación del rendimiento escolar, 4 ítems para instalación y equipamiento.

El cuestionario de Calidad del aprendizaje dirigido a los docentes consta de 40 preguntas: 5 ítems para actitud y comportamiento del profesorado, 2 ítems para desempeño

profesional docente, 12 ítems para organización de la enseñanza, 7 ítems para evaluación del rendimiento escolar, 4 ítems para instalación y equipamiento.

Cada pregunta tendrá 5 alternativas siguiendo a escala de Likert. La ponderación de las alternativas de elección será como sigue paré la ficha de observación:

- |                              |                            |                   |
|------------------------------|----------------------------|-------------------|
| (1) Nunca                    | (2) Casi siempre           | (3) Algunas veces |
| (4) Muy pocas veces          | (5) Siempre                |                   |
| (1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo          | (3) Indiferente   |
| 4) De acuerdo                | (5) Totalmente de acuerdo. |                   |

### **Validez**

La validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó sobre la base del marco teórico, aplicando pero ello la “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos.

<b>Jueces (expertos)</b>	<b>Calificación (%)</b>
Dr. Víctor Pastor Talledo	80%
Dr. Calos Ruiz Orbegozo	85%
Mg. Jorge Díaz Dumont	82%
Total	83%

Los expertos opinaron que los instrumentos de medición eran aceptables, y aplicables.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Teniendo en cuenta la escala utilizada y el contenido estructurado:

Se determinó el coeficiente de confiabilidad para cada uno de los instrumentos de medición, el coeficiente de Consistencia Interna Alfa de Cronbach, obteniéndose que los instrumentos de medición tienen un nivel aceptable de confiabilidad en los alumnos así como en los

docentes para realizar una medición objetiva de la característica de interés en la presente investigación.

El cálculo del coeficiente de confiabilidad sigue la siguiente expresión:

$$\alpha = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{x_i}^2}{\sigma_x^2} \right]$$

Donde:

- n : N° de ítems.  
 $\sigma_x^2$  : Varianza total de la muestra  
 $\sigma_{x_i}^2$  : Varianza del ítem i.  
 X : La características de interés.

Se aplicó el software SPSS para calcular el Alfa de Cronbach en las matrices de datos y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

*Coefficiente de Alfa de Cronbach: Clima Institucional*

<i>Alfa de cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
0.780	25

Tabla 4

*Coefficientes de Alpha Cronbach: Calidad del Aprendizaje*

<i>Alfa de cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
0.680	33



De acuerdo a los resultados obtenidos, los coeficientes son aceptables por lo que el instrumento es confiable para el recojo de los datos.

## 2.8. Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, además de medir la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición después de hacer una codificación y crear una base de datos en el programa estadístico SPSS a fin de garantizar la veracidad y la confiabilidad se organizan y procesa la información construyendo cuadros de frecuencia, cuadros de frecuencias múltiples y de contingencia representados con frecuencias y porcentajes, gráficos de barras. Se utilizó la prueba de t-student para encontrar la relación entre el clima institucional y la calidad del aprendizaje, el coeficiente de correlación de Pearson debido a su escala de medida para cuantificar la relación entre las variables, y un modelo de regresión lineal simple, utilizando el coeficiente de determinación para determinar el nivel de influencia del clima institucional en la calidad del aprendizaje, al 95% de confianza.

A partir de los resultados obtenidos sobre la encuesta aplicada a la muestra de 286 alumnos y de 55 docentes, se realiza el análisis e interpretación de los resultados, en primera instancia se presenta un análisis descriptivo de cada una de los indicadores considerados en los instrumentos de investigación, utilizando tablas de frecuencias múltiples y porcentajes promedios.

## 2.9. Aspectos éticos

En la presente tesis de investigación se cumple con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales sugieren a través de su formato el camino en el proceso de investigación.

A su vez se cumple con respetar la autoría de la información bibliográfica, haciendo

referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que esto conlleva.

### **III. RESULTADOS**

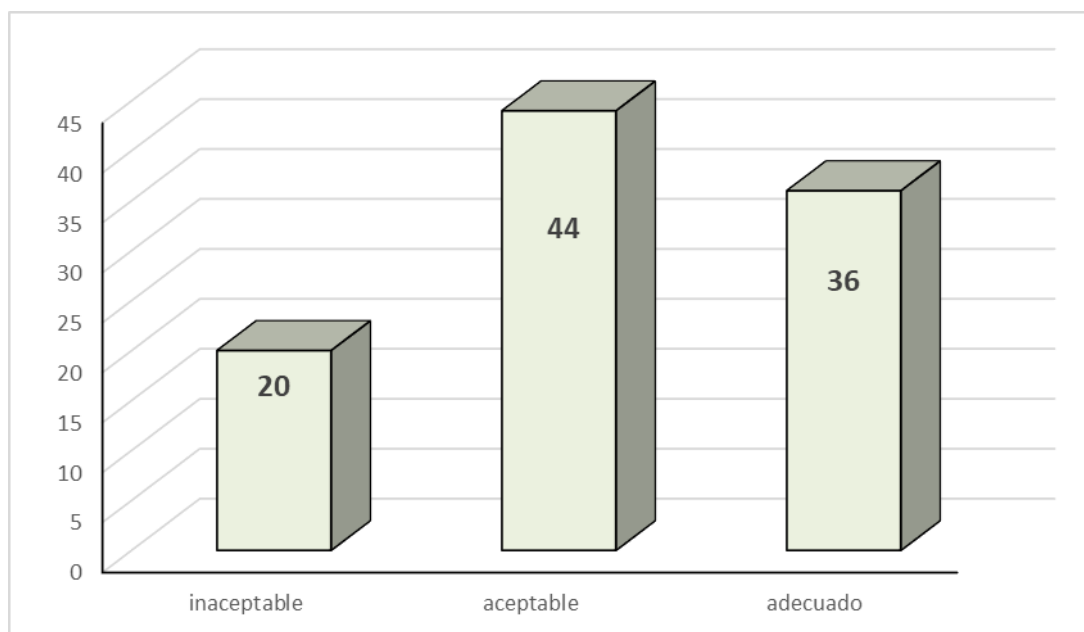
## Presentación de Resultados

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a las dimensiones y las variables:

Tabla 5

*Niveles del Clima Institucional en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	inaceptable	18	20
	aceptable	40	44
	adecuado	32	36
Total		90	100,0



*Figura 6. Distribución de frecuencia del Clima Institucional en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.*

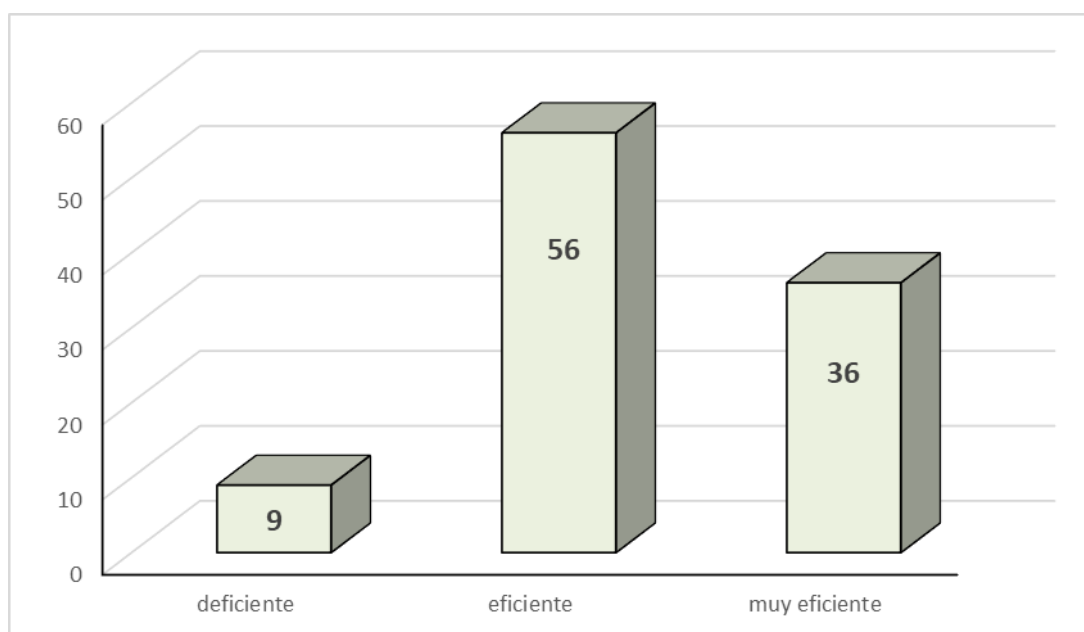
De los datos que se muestran en la tabla 5 y figura 6, se tienen el nivel del Clima Institucional en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza, de los cuales se tienen al 20% de los encuestados presentan nivel inaceptable, mientras que el 44% manifiestan aceptable al clima institucional y el 36% presentan adecuado nivel del Clima Institucional en la Institución

Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Tabla 6

*Niveles de la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	9
Eficiente	50	56
Muy eficiente	32	36
Total	90	100,0



*Figura 7. distribución de frecuencia de la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.*

Asimismo, los datos que se muestran en la tabla 6 y figura 7, se tienen de la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza, de los cuales el 9% de los encuestados manifiestan nivel deficiente, mientras que el 56% manifiestan nivel eficiente y el 36% presentan un eficiente nivel en la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima – 2016

### 3.1. Descripción de resultados

#### 3.1.1. Niveles comparativos entre el Clima Institucional y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

#### Resultado general de la investigación

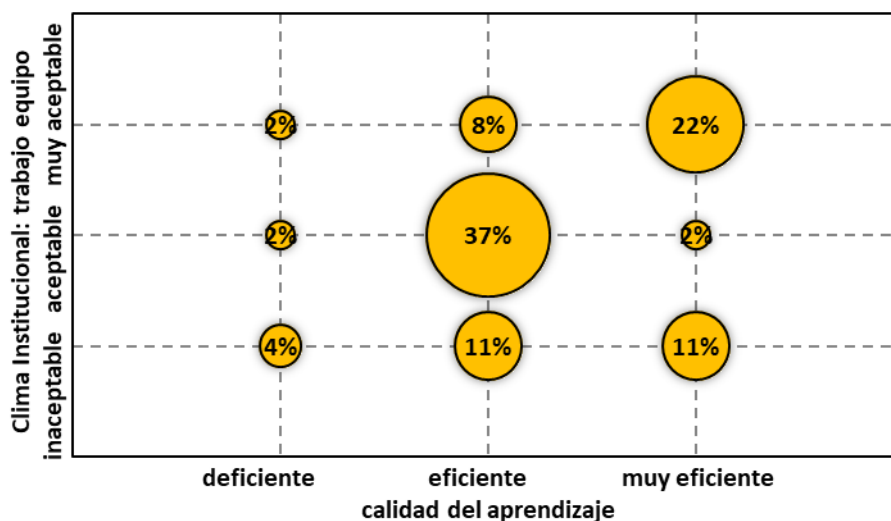
Tabla 7

*Distribución de frecuencias entre el Clima Institucional y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.*

Clima Institucional	calidad del aprendizaje						Total	
	deficiente		eficiente		Muy eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
inaceptable	4	4%	8	9%	4	4%	<b>16</b>	<b>18%</b>
aceptable	4	4%	35	39%	5	6%	<b>44</b>	<b>49%</b>
adecuado	0	0%	7	8%	23	26%	<b>30</b>	<b>33%</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9%</b>	<b>50</b>	<b>56%</b>	<b>32</b>	<b>36%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>



inaceptable	4	4%	10	11%	10	11%	<b>24</b>	<b>27%</b>
aceptable	2	2%	33	37%	2	2%	<b>37</b>	<b>41%</b>
adecuado	2	2%	7	8%	20	22%	<b>29</b>	<b>32%</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9%</b>	<b>50</b>	<b>56%</b>	<b>32</b>	<b>36%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>



*Figura 9.* Niveles entre el aspecto trabajo en equipo y la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima

Asimismo en la tabla y figura, se observa la orientación con respecto entre el aspecto trabajo en equipo y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho, de los cuales se tiene al 22% de los encuestados presentan nivel muy eficiente en la calidad del aprendizaje por lo que el aspecto trabajo en equipo es muy aceptable, mientras que el 37% de los encuestados presentan eficiente nivel en la calidad del aprendizaje por lo que el nivel es aceptable en el aspecto trabajo en equipo, mientras que el 4% presentan deficiente en la calidad del aprendizaje por lo que es inaceptable en el aspecto trabajo en equipo en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016

### **3.1.3. Resultado específico entre el aspecto necesidades de convivencia y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de**

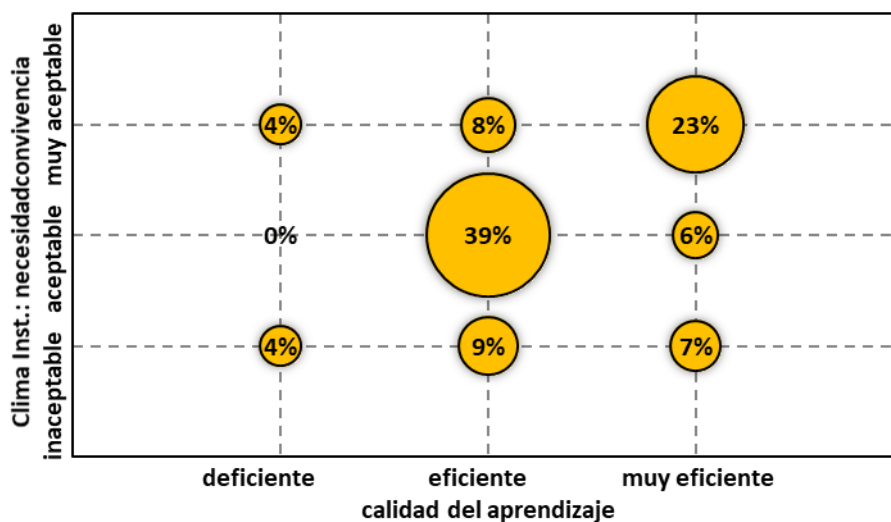


## Lurigancho. Lima

Tabla 9

*Distribución de frecuencias entre el aspecto, necesidades de convivencia y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza*

Clima Inst.: necesidad convivencia	calidad del aprendizaje						Total	
	deficiente		eficiente		Muy eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
inaceptable	4	4%	8	9%	6	7%	<b>18</b>	<b>20%</b>
aceptable	0	0%	35	39%	5	6%	<b>40</b>	<b>44%</b>
adecuado	4	4%	7	8%	21	23%	<b>32</b>	<b>36%</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9%</b>	<b>50</b>	<b>56%</b>	<b>32</b>	<b>36%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>



*Figura 10. Niveles entre el aspecto, necesidades de convivencia y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016*

Asimismo en la tabla y figura, se observa la orientación con respecto entre el aspecto, necesidades de convivencia y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho, de los cuales se tiene al 23% de los encuestados presentan nivel muy eficiente en la calidad del aprendizaje por lo que el aspecto, necesidades

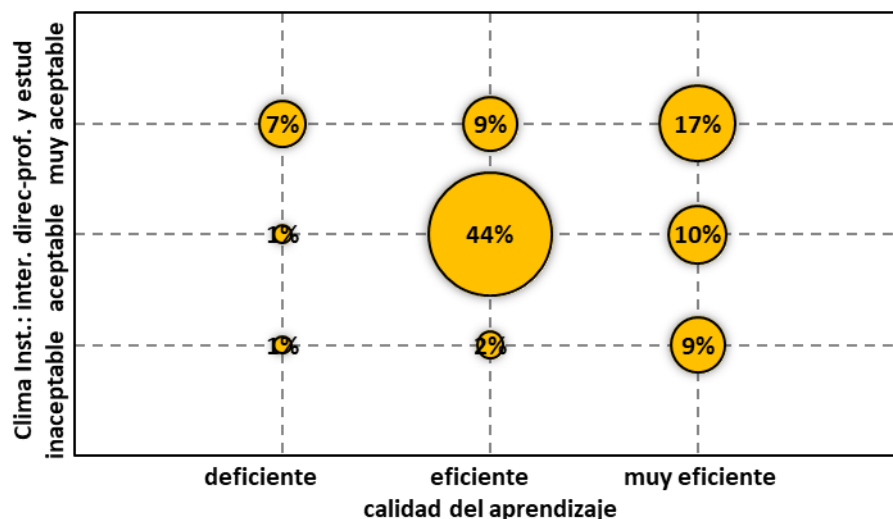
de convivencia es muy aceptable, mientras que el 39% de los encuestados presentan eficiente nivel en la calidad del aprendizaje por lo que el nivel es aceptable en el aspecto, necesidades de convivencia, mientras que el 4% presentan deficiente en la calidad del aprendizaje por lo que es inaceptable en el aspecto, necesidades de convivencia en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016

### 3.1.4. Resultado específico entre el aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante y el aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza

Tabla 10

*Distribución de frecuencias entre la interacción Directivo - Profesor - estudiante y el aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza*

Clima Inst: interc. Direc-prof- estud	calidad del aprendizaje						Total	
	deficiente		eficiente		Muy eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
inaceptable	1	1%	2	2%	8	9%	11	12%
aceptable	1	1%	40	44%	9	10%	50	56%
adecuado	6	7%	8	9%	15	17%	29	32%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9%</b>	<b>50</b>	<b>56%</b>	<b>32</b>	<b>36%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>



*Figura 11.* Niveles entre la interacción Directivo - Profesor - estudiante y el aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza

Finalmente en la tabla y figura, se observa la orientación con respecto entre la interacción Directivo - Profesor - estudiante y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho, de los cuales se tiene al 17% de los encuestados presentan nivel muy eficiente en la calidad del aprendizaje por lo que la interacción Directivo - Profesor - estudiante es muy aceptable, mientras que el 44% de los encuestados presentan eficiente nivel en la calidad del aprendizaje por lo que el nivel es aceptable en la interacción Directivo - Profesor - estudiante, mientras que el 1% presentan deficiente en la calidad del aprendizaje por lo que es inaceptable en la interacción Directivo - Profesor - estudiante en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016

#### **4.3. Contrastación de hipótesis**

##### **Hipótesis general de la investigación**

Ho: El Clima Institucional no se relaciona con la calidad del aprendizaje en la Institución

Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Hg: El Clima Institucional se relaciona con la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Tabla 11

*Grado de correlación y nivel de significación entre el Clima Institucional y el aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza*

<b>Correlaciones</b>			Clima	
			Institucional	aprendizaje
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,378
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	80	80
	aprendizaje	Coeficiente de correlación	,378	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	80	80

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,378 significa que existe baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el Clima Institucional se relaciona con la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

### **Hipótesis específica Especifico 1**

Ho: El Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo no se relaciona positivamente en la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

H1: El Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo se relaciona positivamente en la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Tabla 12

*Grado de correlación y nivel de significación entre el Clima Institucional en trabajo en equipo y la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza*

<b>Correlaciones</b>				
			trabajo en equipo	aprendizaje
Rho de Spearman	trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,330
		Sig. (bilateral)	.	,321
		N	80	80
	aprendizaje	Coeficiente de correlación	,330	1,000
		Sig. (bilateral)	,321	.
		N	80	80

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.330 significa que existe baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo se relaciona positivamente en la calidad de los aprendizajes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

### **Hipótesis específica Especifico 2**

Ho: El clima institucional en su aspecto, necesidades de convivencia no se relaciona en la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016

H2: El clima institucional en su aspecto, necesidades de convivencia se relaciona en la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016

Tabla 13

*Grado de correlación y nivel de significación entre el clima institucional en su aspecto, necesidades de convivencia y el aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza*

<b>Correlaciones</b>			necesidades de convivencia      aprendizaje	
Rho de Spearman	necesidades de convivencia	Coefficiente de correlación	1,000	,313
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	80	80
	aprendizaje	Coefficiente de correlación	,313	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	80	80

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,313 significa que existe baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el clima institucional en su aspecto, necesidades de convivencia se relaciona en la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016

### **Hipótesis específica específico 3**

Ho: El clima Institucional en su aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante no se relaciona con la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

H2: El clima Institucional en su aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante se relaciona con la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

Tabla 14

*Grado de correlación y nivel de significación entre el clima Institucional en su aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante y el aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza*

<b>Correlaciones</b>				
		interacción Directivo - Profesor - estudiante		
		aprendizaje		
Rho de Spearman	interacción	Coefficiente de correlación	1,000	,314
	Directivo - Profesor - estudiante	Sig. (bilateral) N	. 80	,013 80
	aprendizaje	Coefficiente de correlación	,314	1,000
		Sig. (bilateral) N	,013 80	. 80

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,314 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, El clima Institucional en su aspecto interacción Directivo - Profesor - estudiante se relaciona con la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho. Lima - 2016.

## **IV. DISCUSIÓN**



En el presente estudio se realizó la evaluación de las Actitudes y Comportamiento del profesorado como componente dentro de la variable de Calidad del Aprendizaje a través de la encuesta aplicada a los alumnos, estableciéndose que el 62% de los docentes están disponibles para orientar al alumnado cuando sea necesario y además se preocupan por el aprendizaje de sus alumnos, sin embargo éstos datos son contrastados con la opinión de sus docentes encuestados quienes en un 93% mencionan no motivar adecuadamente al alumnado por la materia que enseñan, no se preocupan realmente por el aprendizaje de sus alumnos, existiendo una brecha de 31%, significando que los alumnos han idealizado a sus profesores. Estos resultados son coherentes con lo que opina Herbert Alexander Simon (1947) -teoría conductista- quien piensa que existe la necesidad de comprender los papeles que se desempeñan, los valores que se defienden y las relaciones interpersonales que se cultivan dentro de la institución. De igual modo concuerda citado por Santos Guerra (1997)- paradigma ecológico aplicado al análisis de la organización escolar, el estudio de los “papeles” que desempeñan los docentes y alumnos genera una especial perspectiva de interpretación de la realidad. Esos papeles se arraigan en la diacronía y en la sincronía de la organización escolar y ofrecen claves para la comprensión de lo que sucede en la organización.

Del mismo modo, en lo que respecta al Desempeño Profesional Docente a través de las encuestas aplicadas a los alumnos se puede observar que las opiniones se hallan divididas: un 60% opinó que casi siempre sus maestros dominan su área, se hallan actualizados y emplean técnicas modernas de enseñanza, frente a un 61% que opinó contrariamente. Al contrastar éstos resultados con la opinión vertida en las encuestas respecto a este componente se halló que un 71% opina estar actualizado y facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje de sus alumnas; con lo que podemos afirmar que es necesario tener en cuenta este aspecto si

queremos elevar la calidad del aprendizaje significativo en la institución educativa. Estos resultados coinciden con lo que opina Serge Laroche (1999) que el recuerdo está impregnado de las interpretaciones que se realizan de un hecho, nuestro instrumento solicitaba respuestas que aludían a situaciones entre diferentes actores institucionales como son los alumnos y los docentes.

En lo que respecta a la variable del clima institucional los docentes opinaron en estar en total desacuerdo con el trabajo en equipo y las normas de convivencia existentes entre el personal directivo y docentes haciendo un total de 73% y 80% respectivamente; frente a la opinión vertida por los alumnos en las encuestas quienes respondieron en un 34% que solo algunas veces se sienten libres para comentar temas importantes relativos en sus clases, tampoco se sienten suficientemente informadas de todo lo que acontece al interior de la institución y la interacción docente alumno, no es la esperada. Estos resultados son coherentes con lo planteado por Hallinger y Murphy, citado por Farro Custodio (1999) donde clima institucional transmite altas expectativas de rendimiento, establece claro ambiente de trabajo con normas precisas de convivencia.

En este sentido el personal docente juega un papel clave ya que los objetivos educacionales serán más fácilmente alcanzables en la medida que exista un interés común por laborar en un clima institucional de prosperidad y armonía. Cobra aquí especial importancia el reflexionar sobre el campo perceptivo que se le presenta al alumno y que trasciende los límites del aula para facilitar el aprendizaje.

## **V. CONCLUSIONES**

De los resultados obtenidos, podemos concluir que:

- Primero. El Clima Institucional se relaciona positivamente con la Calidad del Aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” Zarate UGEL 05 –San Juan de Lurigancho. El Agustino.
- Segundo. El Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo se relaciona positivamente con la calidad de aprendizaje que se percibe en la institución Educativa “Antenor Orrego Espinosa” Zarate UGEL 05 –San Juan de Lurigancho. El Agustino.
- Tercero. El clima institucional en sus aspecto, necesidades de convivencia se relaciona con calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza” Zarate UGEL 05 –San Juan de Lurigancho. El Agustino.
- Cuarto. El clima Institucional en su aspecto interacción Directivo-Profesor – estudiante se relaciona con la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Zarate UGEL 05 San Juan de Lurigancho el Agustino.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primero. Fomentar un clima de trabajo al interior de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza”, que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza y mejore la calidad de los aprendizajes, buscando que los profesores organicen y planifiquen sus sesiones en forma colegiada y basándose en proyectos.
- Segundo. Ejercer una acción de tutoría, monitoreo o acompañamiento, como eje integrador que cohesione el trabajo docente y fomente los grupos de inter aprendizaje para de intercambio de experiencias exitosas.
- Tercero. Capacitar por parte de los directivos a los Docentes, en cómo mejorar sus relaciones sociales entre ellos y los alumnos, formulando espacios y oportunidades para fortalecer la integración.
- Cuarto. Los directivos y profesores deben, periódica y gradualmente, asumir compromisos de mejora basados en informes relacionados al rendimiento y el comportamiento de los estudiantes, en estas toma de decisiones es muy importante tener en cuenta las inquietudes de los estudiantes.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arias, G. Fiidas (2012). *El Proyecto de Investigación*. Venezuela. ORIAL Ediciones.
- Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado de Aragua. (Tesis de maestría)*. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Venezuela.
- Bono, E. (2011). *La calidad de los aprendizajes en la enseñanza secundaria*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56719129022.pdf>
- Brow, Y. y Moberg, D. (1990). *Teoría de la Organización y la Administración: enfoque integral*. México. Ed. LIMUSA.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de trabajo de las organizaciones: definiciones, diagnóstico, y consecuencias* México. Editorial Trillas.
- Castaño, D. (1994). *Crisis y desarrollo de las organizaciones*. Universidad Autónoma de México
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. Bogotá Colombia. Mac Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Davis. K. y Newstrom J. (1997). *Comportamiento humano*.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración: enfoque situacional*. México. Prentice Hall.
- Farro, F. (1999). *Planeamiento estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima Perú.
- Flores, J. (1981). *Modelos de clima organizacional tesis- PUCP. Facultad de letras y ciencias humanas*. Psicología. Lima - Perú.
- Gairin, J. (2011). *La autonomía en la educación superior*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6687265>
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>



- García S. y Dolan S. (1997). *La dirección por valores*. España Editorial Mac Graw Hill Interamericana.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Guedez, V. (1998). *Gerencia, Cultura y Educación*. Fondo Editorial Tropykos/ Clacdec. Caracas.
- Gómez, G. (2002). *Curso de organización escolar y general*, p. 528.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. 2da. Edición. México. Prentice Hall.
- Hernández y otros. (2003). *Metodología de la Investigación*. México. MCGraw-Hill. Interamericana editora S.A.
- Jaap, T. (1991). *Desarrollo del Liderazgo*. Colombia. Editorial Legis S.A.
- Laredo, J. (2000). *Evaluación de la práctica docente*. Porrúa Mexico.
- Litwin, G. Y Stinger, H. (1978). *Organizational Climate*, Simon & Schuster, N.Y. 2005.
- López, A. (2012). *La calidad de los procesos de comunicación en el aula de Educación Física. Tesis de Maestría*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=34458>
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/157/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&value=Maldonado+Yaranga%2C+Rosario>
- Martín, Gónzales, Torrego y Armengol (2003). *Diferencia entre clima y cultura organizacional*. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a14.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf)
- Martínez, P. (2005). *Comportamiento Organizacional*, [www.monografias.com/trabajos/compo/compo.shtmlcap.2:05-09-1](http://www.monografias.com/trabajos/compo/compo.shtmlcap.2:05-09-1).
- Maier, R. (1971). *Tratado de sociología del trabajo*. Madrid. Ediciones Riaip, 2005.
- MINEDU (2010). *Consejo Nacional de Educación*. Lima, Perú.
- MINEDU (2012). *Ley de la Reforma Magisterial N° 29944*. Lima, Perú.

- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- MINEDU (2012). Ley General de Educación 28044- Lima Perú.
- Muñoz, C. (1998). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Peniche, R. *Educación Superior y Pueblos Indígenas en América Latina*. Alteridad. Revista de Educación. Recuperado de <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/issue/view/v13n1>
- Raven, B.H. y Rubin, J.Z. (1981). *Psicología social. Las personas en grupos*. México. Compañía editorial Continental. S.A.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones de clima institucional*. Recuperado de [http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones\\_del\\_clima\\_organizacional.pdf](http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf)
- Sacsa, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de San Martín de Porres*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>
- Sánchez, G. (1998). *Aprendizaje y gestión educativa*. Lima - Perú.
- Serna, H. (1997). Gerencia estratégica. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/cap3.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm)
- Sherman, A.W. (JR) y Bohlander. (1994). *Administración de Recursos humanos*. México. Grupo Editorial Iberoamérica 2005.
- UMC. Boletín Noviembre (2002). *¿Qué es la calidad de la educación escolar?*
- Valle, R. (1995). *Gestión estratégica de recursos humanos*. Estados Unidos. Addison Wesley.

## **APÉNDICES**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE TESIS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p><b><u>Problema General</u></b></p> <p>¿En qué medida el Clima Institucional se relaciona con la calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016?</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Establecer la relación del Clima Institucional en la mejora del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016.</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b></p> <p>El clima Institucional se relaciona positivamente con la calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Clima Institucional</p>	<p><b>Clima institucional</b></p> <p><b>Docentes</b></p>	<p>- Trabajo en Equipo</p> <p>- Necesidad de convivencia</p> <p>- Interacción Alumno- Docente</p>	<p><b>Cuestionario</b></p> <p><b>1 al 8.</b></p> <p><b>9 al 12</b></p> <p><b>13 al 31</b></p>
<p><b><u>Problema Específico</u></b></p> <p>1 ¿Cómo es que el Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo influye en la calidad de aprendizaje que se percibe en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016?,</p>	<p><b><u>Objetivo Especifico</u></b></p> <p>1 Determinar cómo es que el Clima Escolar en su aspecto trabajo en equipo se relaciona con la calidad I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016</p>	<p><b><u>Hipótesis Especifica</u></b></p> <p>1 El Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo se relaciona positivamente en la calidad de los aprendizajes en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016.</p>	<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Calidad de Aprendizaje</p>	<p><b>Alumnos</b></p>	<p>-Convivencia y ambiente escolar</p> <p>- Interacción Docente- Alumno</p>	<p><b>Cuestionario</b></p> <p><b>1 al 19</b></p> <p><b>20 al 25</b></p>
<p>2 ¿Cómo es que el clima institucional en sus aspecto, necesidades de convivencia se relaciona con la calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016?</p>	<p>2 Determinar cómo es que el clima institucional en sus aspecto, necesidades de convivencia se relaciona con la calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016</p>	<p>2 El clima institucional en sus aspecto, necesidades de convivencia se relaciona con la calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016</p>		<p><b>Calidad de aprendizaje</b></p> <p><b>Alumnos</b></p>	<p>- Actitudes y comportamiento del profesorado</p> <p>-Desempeño profesional docente</p> <p>- Plan de estudios</p> <p>-Organización y enseñanza</p> <p>- Evaluación de Rendimiento</p>	<p><b>Cuestionario</b></p> <p><b>1 al 5</b></p> <p><b>6 al 17</b></p> <p><b>18 al 20</b></p> <p><b>21 al 26</b></p>

<p>3 ¿Cómo es que el clima escolar en su aspecto interacción Directivo-Profesor – estudiante se relaciona con la mejora del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”– San Juan de Lurigancho, Lima - 2016?</p>	<p>3 Determinar cómo es que el clima escolar en su aspecto interacción Directivo-Profesor – estudiante está relacionado con la mejora de la calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016</p>	<p>3 El clima institucional en sus aspecto, interacción directivo-Profesor – Estudiante se relaciona con la mejora de la calidad del aprendizaje en I.E. Antenor Orrego Espinoza”–San Juan de Lurigancho, Lima - 2016</p>		<p><b>Docentes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones y Equipamiento</li> <li>- Actitudes y comportamiento del profesorado</li> <li>- Desempeño profesional docente</li> <li>- Organización y enseñanza</li> <li>- Evaluación de Rendimiento</li> <li>- Instalaciones y Equipamiento</li> </ul>	<p><b>27 al 29</b> <b>30 al 33</b> <b>Cuestionario</b> <b>1 al 5</b> <b>6 al 17</b> <b>18 al 29</b> <b>30 al 36</b> <b>37 al 40</b></p>
---	---	---	--	------------------------	--	---



## Calidad de Aprendizaje

**CUESTIONARIO PARA EL ALUMNADO**

Querido(a) alumno (a):

Esta es una encuesta de opinión referida a diversas actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de tu institución. Dada la importancia de la misma, es necesario que respondas con la máxima sinceridad y responsabilidad.

La encuesta está formada por 31 enunciados conteniendo cada uno cinco grados posibles según la frecuencia con la que se sucede.

Para contestar lee cada enunciado y marca con una "x" la alternativa que mejor se ajuste a la frecuencia.

Esta encuesta es anónima. Procura contestar todos los ítems. Dispones de una hora.

Gracias por tu colaboración.

**Información General**

Grado : .....

Sección : .....

Turno : .....

<b>I.</b>	<b>ACTITUDES Y COMPORTAMIENTO DEL PROFESORADO</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1.	El profesorado se preocupa por el aprendizaje de sus alumnos.					
2.	El profesorado motiva a los estudiantes por la materia.					
3.	El profesorado fomenta la participación de los alumnos.					
4.	El profesorado está disponible para orientar al alumno cuando es necesario.					
5.	Existe una comunicación fluida entre profesores y estudiantes.					
<b>II.</b>	<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE</b>					
6.	El profesorado está actualizado.					
7.	El profesorado emplea el aprendizaje significativo, es decir, busca que el aprendizaje tenga un sentido para que el alumno pueda acceder a la cultura y comprender el mundo natural y social y se integre creativamente a él.					
8.	El profesorado es capaz de transmitir adecuadamente sus conocimientos, explicando los conceptos con claridad suficiente.					
9.	El profesorado en general domina su área.					
10.	El profesorado sabe cuál es el contenido que fue trabajado el año anterior por otro profesor.					

11.	Los profesores organizan su trabajo en clase siguiendo la secuencia de lo trabajado el año anterior en cada asignatura.					
12.	El profesorado organiza y secuencia los temas a desarrollar para obtener óptimos resultados.					
13.	El profesorado asiste puntualmente a la escuela y sus clases.					
14.	El ritmo de enseñanza está ajustado al modo de atender a las alumnas que aprenden con mayor o menor rapidez.					
15.	El profesorado emplea técnicas variadas como: expositiva con ayuda de computadora y transparencias, debates, exposiciones, etc.					
16.	El profesorado emplea el condicionamiento operante premios, sanciones.					
17.	El profesor facilita la enseñanza y aprendizaje de los alumnos.					
<b>III.</b>	<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>					
18.	El Plan de Estudios tiene una adecuada integración de áreas curriculares del nivel secundaria.					
19.	El Programa Curricular estimula el desarrollo de capacidades de los alumnos.					
20.	El syllabus de cada área es desarrollado en forma oportuna y ordenada.					
<b>IV.</b>	<b>ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>					
21.	Los horarios de clase son adecuados a las necesidades de los alumnos.					
22.	La mayor parte del tiempo de los alumnos en el colegio está dedicado a actividades de aprendizaje.					
23.	Las asignaturas más difíciles reciben mayor atención por parte de la escuela y los profesores.					
24.	Las tareas en casa se entregan en cantidad suficiente y en un nivel de dificultad adecuado para consolidar y ampliar el conocimiento.					
25.	El profesorado corrige con los alumnos y comenta todas las tareas realizadas en casa.					
26.	Los sistemas de evaluación son los adecuados para conocer lo que han aprendido los alumnos.					
<b>V.</b>	<b>EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO ESCOLAR.</b>					
27.	El profesorado sigue continuamente el progreso de los alumnos y sabe cuántos y cuáles están en dificultades en cada área curricular y contenido específico.					
28.	La evaluación del desempeño de los alumnos en todas las áreas es adecuada a los objetivos de enseñanza.					
29.	El profesorado utiliza los resultados de las evaluaciones para ubicar problemas potenciales y proponer soluciones.					
<b>VI.</b>	<b>INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTO</b>					
30.	El equipamiento, laboratorios, sala de cómputo, grabadoras, etc. es moderno.					
31.	Hay número suficiente de aulas para todos los grados.					
32.	Las aulas tienen tamaño adecuado.					
33.	La iluminación de las aulas es la adecuada especialmente en el t.t.					



## Calidad de Aprendizaje

**CUESTIONARIO PARA DOCENTES**

Estimado colega:

El presente cuestionario tiene por objeto evaluar la Mejora del Aprendizaje dentro de nuestra institución educativa. Dada la importancia del mismo, es necesario que Ud., responda con la máxima sinceridad y responsabilidad. Es confidencial y anónimo.

Marque con un círculo el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala.

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

**INFORMACIÓN GENERAL**

SEXO.....

TIEMPO DE SERVICIOS.....

TURNO.....

ÍTEM	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. El profesorado se preocupa por el aprendizaje de los alumnos.					
2. El profesorado motiva a los alumnos por la materia.					
3. El profesorado fomenta la participación de los alumnos.					
4. El profesorado está disponible para orientar al alumno cuando es necesario.					
5. Existe una comunicación fluida entre profesores y estudiantes.					
6. El profesorado está actualizado					
7. El profesorado emplea el aprendizaje significativo, es decir busca que el aprendizaje tenga un sentido para que el alumno pueda acceder a la cultura y comprender el mundo natural y social y se integre creativamente a él.					
8. El profesorado es capaz de transmitir adecuadamente sus conocimientos explicando los conceptos con claridad suficiente.					
9. El profesorado en general domina su área.					
10. El profesorado sabe cuál es el contenido que fue trabajado el año anterior por otro profesor.					
11. Los profesores organizan su trabajo en clase siguiendo la secuencia de lo trabajado el año anterior en cada asignatura.					
12. El profesorado organiza y secuencia los temas a desarrollar para obtener óptimos resultados.					
13. El profesorado asiste puntualmente a la escuela y sus clases.					

14. El ritmo de enseñanza está ajustado al modo de atender a los alumnos que aprenden con mayor o menor rapidez.					
15. El profesorado emplea técnicas variadas como: expositiva con ayuda de computadora y transparencias, debates, exposiciones.					
16. El profesorado emplea el condicionamiento operante: premios, sanciones.					
17. El profesor facilita la enseñanza y aprendizaje en los alumnos.					
18. Los horarios de clase son adecuados a las necesidades de los alumnos.					
19. La mayor parte del tiempo de los alumnos en el colegio está dedicado a actividades de aprendizaje.					
20. Las asignaturas más difíciles reciben mayor atención por parte de la escuela y los profesores.					
21. Las tareas en casa se entregan en cantidad suficiente y en un nivel de dificultad adecuado para consolidar y ampliar el conocimiento.					
22. El profesorado corrige con los alumnos y comenta todas las tareas realizadas en casa.					
23. Las actividades escolares y asuntos administrativos se organizan y ejecutan con un mínimo de interrupción de clases.					
24. El tiempo asignado a cada asignatura está claramente definido y es cumplido por los profesores.					
25. Los profesores comienzan y terminan sus clases puntualmente.					
26. Es mínima la interrupción de clases debido a ausencia de docentes, reuniones, recesos, salidas antes de la hora, etc.					
27. La transición entre una y otra actividad desarrollada en el salón de clases es rápida.					
28. Los profesores tiene listo un plan de clase cuando los alumnos entran al aula.					
29. Hay normas sobre atrasos y faltas tanto para docentes como para alumnas.					
30. Los profesores siguen continuamente el progreso de sus alumnos y saben cuántas y cuáles están en dificultades en cada área curricular y contenido específico.					
31. Se recolectan datos y se dispone de archivos de informe sobre el desempeño de los alumnos.					
32. La evaluación de desempeño de los alumnos en todas las áreas es adecuado a los objetivos de enseñanza.					
33. El profesorado emplea los resultados de las evaluaciones para ubicar problemas potenciales y proponer soluciones.					
34. El equipo docente utiliza estas informaciones para hacer revisiones sobre como el currículo está siendo trabajado.					
35. El colegio emplea indicadores de desempeño para evaluar el aprendizaje de los alumnos en base a los parámetros curriculares.					
36. Las formas de evaluación del aprendizaje empleado por los docentes son satisfactorios y promueven la mejora de los aprendizajes.					
37. El material didáctico es el apropiado para el aprendizaje.					
38. El equipamiento, laboratorios, sala de cómputo, grabadoras, etc. es moderno.					
39. Hay número suficiente de aulas para todos los grados.					
40. La iluminación de las aulas es la adecuada especialmente en el turno t.					

Clima Institucional  
**CUESTIONARIO PARA DOCENTES**

**Estimado colega:**

El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar el Clima en nuestra Institución Educativa. Es anónimo y estrictamente confidencial. Para ello se ha establecido cinco grados posibles según la frecuencia que mejor refleje las características de nuestro centro:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Indiferente.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

Para contestar lea el enunciado y marque con una "X" la que considere su respuesta. Dispone de una hora para su contestación.

Muchas gracias.

**Información General**

1. Sexo : .....
2. Turno : .....
3. Años de Servicio: .....

Nº	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
1.	El equipo directivo funciona como un verdadero equipo de trabajo.					
2.	El equipo directivo diseña posibles equipos de trabajo para que puedan integrarse todos los profesores.					
3.	Se facilitan los medios necesarios para que funcionen los equipos.					
4.	Todas las áreas tienen objetivos de actuación propia.					
5.	Las diferentes áreas poseen un mínimo esquema de estructura organizativa.					
6.	Las diferentes áreas mantienen cohesionados a sus miembros.					
7.	Existen coordinadores de áreas democráticamente elegidos por sus pares los mismos que rotan cada año.					
8.	Existe amplia participación de los equipos o áreas en la planificación del proyecto educativo institucional.					
	<b>NECESIDADES DE CONVIVENCIA</b>					
9.	Existe un grado suficiente de satisfacción con las normas de convivencia al interior de la institución.					
10.	Los directivos tienen confianza en el profesorado y éstos la tienen entre sí.					
11.	Los profesores se sienten libres para comentar temas importantes relativos a la institución.					
12.	Hay canales de comunicación claros, tanto en forma descendente como Ascendente.					

	<b>INTERACCIÓN ALUMNO – DOCENTE DOCENTE – PERSONAL DIRECTIVO</b>						
13.	Las relaciones profesores – alumnos son muy satisfactorias.						
14.	El diálogo con los alumnos es fluido y no discriminatorio.						
15.	El porcentaje de reclamaciones sobre calificaciones es bajo.						
16.	El alumnado valora positivamente el programa de orientación y tutoría.						
17.	Existen muy bajos índices de expedientes disciplinarios entre el alumnado.						
18.	El comportamiento del alumnado es favorable al proceso de enseñanza-aprendizaje.						
19.	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.						
20.	El profesorado acepta sugerencias de los alumnos para la organización de las clases y para actividades de aprendizaje.						
21.	El profesorado proporciona situaciones que facilitan a los alumnos desarrollar su afectividad como parte de su educación integral.						
22.	El éxito académico de todos los alumnos es una preocupación de los docentes y personal directivo.						
23.	El comportamiento del profesorado es favorable a la consecución de los objetivos de la institución.						
24.	Existe simpatía y confianza mutua entre el profesorado.						
25.	Los profesores se sienten satisfechos de trabajar en ésta situación.						
26.	El profesorado participa en las decisiones que afectan a su trabajo.						
27.	Al profesor que la surge alguna dificultad relacionada con su actividad docente lo consulta con su compañero.						
28.	El profesorado continuamente se plantea como introducir innovaciones en su actividad docente.						
29.	Al profesorado le es comunicado los criterios para la entrega de incentivos (trabajar el PARA, cuidado de exámenes universitarios, asistencia a cursos, etc.) por parte del personal directivo de la institución.						
30.	Existe conflictividad entre los profesores de la institución.						
31.	El trabajo del profesor es valorado por los padres de familia.						

## Clima Institucional

**CUESTIONARIO PARA ALUMNOS**

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la percepción que tienes como alumna respecto al Clima de tu institución educativa. Para ello se ha establecido cinco grados posibles según la frecuencia que mejor refleje las características de tu centro:

1. Nunca.
2. Muy pocas veces.
3. Algunas veces.
4. Casi siempre.
5. Siempre.

Para contestar lee el enunciado y marca con una "x" la que consideres tu respuesta.

Es anónima. Sé lo más verás que puedas ya que tu colaboración será valiosa para el logro de una institución educativa más abierta, participativa y enriquecedora.

**Información General**

1. Aula: .....

2. Turno: .....

N°	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
1.	Me siento libre para comentar temas importantes relativos a la clase y a la institución.					
2.	Mi comportamiento es favorable al proceso de enseñanza-aprendizaje.					
3.	Existen canales de información claros, a través de los brigadieres de mi aula y representante del municipio escolar.					
4.	Me siento suficientemente informado de todo lo que acontece al interior de la institución.					
5.	Los alumnos participamos en las decisiones que repercuten en la organización de nuestros estudios y actividades complementarias y extracurriculares.					
6.	Considero mis clases interesantes.					
7.	En mis clases no se pierde el tiempo por problemas de indisciplina.					
8.	Cuadro trabajo bien siento que mis profesores así lo reconocen.					
9.	Mis compañeras no compiten por obtener las mejores calificaciones.					
10.	Percibo que las actividades que se realizan en la hora de tutoría son importantes.					
11.	Los alumnos conocemos nuestros deberes y derechos en la institución.					
12.	Reclamos respecto a calificaciones de los diversos cursos.					
13.	Nuestras pertenencias personales están seguras en la institución.					
14.	En general los servicios de asistencia social, botiquín y otros están disponibles durante la jornada de estudio.					
15.	El nivel de ruido externo es bajo y no compromete nuestras actividades dentro de los salones de clase.					
16.	Nuestra escuela está limpia, organizada y tiene apariencia atractiva.					
17.	Nuestras clases se inician inmediatamente, en el horario establecido.					
18.	Tenemos conocimiento de las normas de disciplina que se aplican en el plantel.					
19.	Las normas de disciplina que son aplicadas por las auxiliares de educación son las mismas para todas las alumnas del plantel.					
II.	<b>INTERACCIÓN DOCENTE – ALUMNO</b>					
20.	Acudimos al profesor tutor cuando tenemos algún problema personal.					
21.	Cuando tenemos dificultades en algún curso los profesores siempre encuentran tiempo para ayudarnos.					
22.	Cuando observamos un comportamiento positivo éste es estimulado por las autoridades del plantel.					
23.	La directora permanece en la escuela durante el período de actividades escolares y es encontrado fácilmente en su oficina.					
24.	Si tenemos alguna inquietud y amerita hablar directamente con la directora, éste está siempre disponible a escucharnos.					
25.	En general, estudiar con los profesores de ésta institución educativa me hace sentir bien.					

**MATRIZ DE DATOS CUESTIONARIO MEJORA DE LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE ALUMNOS**

Alumnos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3	5	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	1	3	2	4	3	4	92
2	1	1	2	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	91
3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	103
4	2	4	1	5	5	1	3	3	2	2	4	1	3	5	3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	88
5	1	1	1	4	4	1	4	4	2	2	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	2	98
6	4	5	1	5	5	1	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	108
7	3	5	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	5	3	2	3	1	3	3	3	5	2	2	3	2	5	5	3	1	5	4	1	100
8	3	5	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	5	2	110
9	3	4	3	5	5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	5	3	5	5	4	3	3	4	4	2	3	5	5	3	109
10	5	5	2	4	4	2	2	2	3	2	5	2	4	5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1	111
	1.5	2.5	0.5	1.3	1.7	0.8	0.7	0.7	0.3	0	0.5	0.6	0.3	1.7	0.5	0.1	0.3	0.9	0.2	0.7	0.4	0.4	1.2	0.5	0.1	0.3	0.5	1.2	0.6	1.6	0.5	0.6	1.4	25

**MATRIZ DE DATOS MEJORA DE LA CALIDAD del APRENDIZAJE DOCENTES**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	3	3	4	2	1	3	4	5	3	2	3	2	4	3	4	3	4	1	5	5	3	4	2	1	1	3	3	4	2	1	3	4	5	3	2	3	2	4	3	4	12				
2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	1	1	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	13				
3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2	1	1	2	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	11			
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	97				
5	4	5	3	3	5	4	1	3	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	3	4	2	1	1	4	5	3	3	5	4	1	3	5	4	4	4	5	4	2	14				
6	3	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	5	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	1	1	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	5	4	4	12
7	4	4	2	3	4	5	2	5	3	1	3	1	5	4	1	5	3	3	2	3	3	4	2	1	1	4	4	2	3	4	5	2	5	3	1	3	1	5	4	1	12				
8	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	2	13				
9	4	5	3	4	3	4	2	5	2	5	2	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	1	4	5	3	4	3	4	2	5	2	5	2	3	5	5	3	13				
10	2	3	3	3	2	4	3	4	1	5	4	5	4	3	1	3	2	2	3	4	3	4	2	1	1	2	3	3	3	2	4	3	4	1	5	4	5	4	3	1	11				
	1	1	0	0	2	0	1	1	1	2	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	1	1	1.	4	2	1	2	0	1	1	31		



**MATRIZ DE DATOS PARA ALUMNOS CLIMA INSTITUCIONAL**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	4	2	1	3	4	5	3	2	3	2	4	3	4	3	4	1	5	5	3	4	2	1	1	75
2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	2	3	4	2	4	3	3	5	2	5	86
3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	78
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	62
5	4	5	3	3	5	4	1	3	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	5	5	4	3	4	96
6	3	4	2	3	4	4	2	3	1	3	3	2	5	4	4	2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	83
7	4	4	2	3	4	5	2	5	3	1	3	1	5	4	1	5	3	3	2	3	1	2	2	4	5	77
8	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	93
9	4	5	3	4	3	4	2	5	2	5	2	3	5	5	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	5	89
10	2	3	3	3	2	4	3	4	1	5	4	5	4	3	1	3	2	2	3	4	5	4	3	3	5	81
	1	1	0	0	2	0	1	1	1	2	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	2	24

**MATRIZ DE DATOS PARA DOCENTES CLIMA INSTITUCIONAL**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	1	5	3	76	
2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	3	1	5	5	67	
3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	4	4	1	5	3	67	
4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	1	2	2	4	4	1	4	4	76	
5	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	4	5	4	67	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	1	3	1	4	4	1	4	4	77	
7	1	1	1	1	3	1	4	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	4	4	4	5	4	77	
8	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	4	4	76	
9	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	3	5	5	3	5	4	98
10	1	1	1	5	1	1	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	3	5	4	89	
	0	1	0	2	1	1	1	1	0	1	1	0	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	21



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**El clima institucional y la calidad de aprendizaje en la  
I.E. “Antenor Orrego Espinoza” – San Juan de  
Lurigancho, LIMA 2016**

Autor: José Alfredo Monge Mateo

[josamom@gmail.com](mailto:josamom@gmail.com)

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **1. TÍTULO**

El clima institucional y la calidad de aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” – San Juan de Lurigancho, LIMA 2016

## **2. AUTOR**

José Alfredo Monge Mateo

josamom@gmail.com

## **3. RESUMEN**

Esta investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el Clima Institucional y la Calidad del aprendizaje en la I.E.” Antenor Orrego Espinoza” San Juan de Lurigancho, Lima -2016.

La metodología empleada fue cuantitativa descriptiva, correlacional y explicativa, determinando el grado de relación entre las variables empleando el Coeficiente de Correlación de Pearson; la población fue constituida por todos los estudiantes de la I.E., del turno mañana y tarde, que suman 920 y 78 profesores. Definida la unidad de análisis se determinó el grupo de muestra integrado por 286 estudiantes a quienes se les seleccionó aplicando el muestreo aleatorio simple y en el caso de los docentes se tomó a la totalidad de docentes nombrados que son 55, recogiendo los datos a través de un cuestionario teniendo en cuenta las variables de estudio. Para el procesamiento de datos se aplicó el programa estadístico SPSS.

Los resultados obtenidos proporcionan una visión global del Clima Institucional predominante, pudiéndose apreciar; que influye significativamente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; por lo que se concluye que la hipótesis general planteada es válida y demuestra que los objetivos de la investigación han sido logrados.

## **4. PALABRAS CLAVES**

Clima institucional, calidad del aprendizaje, mejora del aprendizaje

## **5. ABSTRACT**

This research aims to determine the degree of relationship between the Institutional Climate and the Quality of Learning in the I.E. "Antenor Orrego Espinoza" San Juan de Lurigancho, Lima -2016.

The methodology used was quantitative descriptive, correlational and explanatory, determining the degree of relationship between the variables using the Pearson Correlation Coefficient; the population was constituted by all the students of the I.E., of the morning and afternoon shift, that sum 920 and 78 teachers. Once the unit of analysis was defined, the sample group was composed of 286 students who were selected using simple random sampling and in the case of the teachers, all the named teachers were taken, which are 55, collecting the data through Of a questionnaire taking into account the study variables. For the data processing the statistical program SPSS was applied

The results obtained provide an overview of the predominant Institutional Climate, being able to appreciate; Which significantly influences the improvement of students' learning; So it is concluded that the general hypothesis raised is valid and demonstrates that the objectives of the research have been achieved.

## **6. KEYWORDS**

Institutional climate, quality of learning, improvement of learning

## **7. INTRODUCCIÓN**

El presente Trabajo de Investigación que titulamos “El clima institucional y la calidad del aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” San Juan de Lurigancho- Lima – 2016”, tiene como propósito central contribuir al desarrollo teórico-práctico, así como a la operabilidad del proceso para determinar el grado de repercusión que ejerce el clima generado entre las relaciones personales, la satisfacción personal y el ambiente laboral en una institución educativa en la calidad de los aprendizajes. El Clima Institucional no se puede relegar a un segundo plano, hoy en día tiene una relevancia muy importante pues afecta grandemente la interacción de los miembros que laboran en una entidad.

La importancia del Clima Institucional, desde la década de los 80 hasta nuestros días ha marcado fuertemente en la organización del trabajo colectivo, es por ello que a través de la presente investigación necesitamos conocer y evaluar la emergente problemática de la convivencia en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” y a su vez permitir la reflexión de toda la comunidad a fin de lograr un equilibrio en su manera de pensar y actuar entre los grupos existentes integrándose de manera armónica dirigiéndose al mismo objetivo: alcanzar la calidad de los aprendizajes.

Desde la convicción de que el clima institucional es un factor que al parecer influye y en

ocasiones condiciona significativamente el proceso de enseñanza - aprendizaje el autor se orienta a fundamentar y sustentar su investigación, el problema del rompimiento de relaciones humanas es una constante que se repite en el 90% de las instituciones educativas; y en el caso particular de esta, se hace necesario y urgente tomar decisiones para optimizar las relaciones interpersonales a través de un plan de mejora continua.

## **8. METODOLOGÍA**

La investigación es de método cuantitativo, de nivel correlacional para determinar la relación entre las variables. Su diseño es de tipo no experimental de corte transversal. Para ello se desarrollaron cuatro instrumentos para medir el clima y para medir el aprendizaje tanto de los docentes como para los alumnos.

## **9. RESULTADOS**

Los resultados muestran que con respecto entre el Clima Institucional y la calidad del se tiene que al 26% de los encuestados presentan nivel muy eficiente en la calidad del aprendizaje por lo que el clima institucional es muy aceptable, mientras que el 39% de los encuestados presentan eficiente nivel en la calidad del aprendizaje por lo que el nivel es aceptable en el clima institucional, mientras que el 4% presentan deficiente en la calidad del aprendizaje por lo que es inaceptable en el clima institucional en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho.

Con respecto entre el aspecto trabajo en equipo y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho, de los cuales se tiene al 22% de los encuestados presentan nivel muy eficiente en la calidad del aprendizaje por lo que el aspecto trabajo en equipo es muy aceptable, mientras que el 37% de los encuestados presentan eficiente nivel en la calidad del aprendizaje por lo que el nivel es aceptable en el aspecto trabajo en equipo, mientras que el 4% presentan deficiente en la calidad del aprendizaje por lo que es inaceptable en el aspecto trabajo en equipo en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza.

Con respecto entre el aspecto, necesidades de convivencia y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho, de los cuales se tiene al 23% de los encuestados presentan nivel muy eficiente en la calidad del aprendizaje por lo que el aspecto, necesidades de convivencia es muy aceptable, mientras que el 39% de los encuestados presentan eficiente nivel en la calidad del aprendizaje por lo que el nivel

es aceptable en el aspecto, necesidades de convivencia, mientras que el 4% presentan deficiente en la calidad del aprendizaje por lo que es inaceptable en el aspecto, necesidades de convivencia en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza.

Con respecto entre la interacción Directivo - Profesor - estudiante y la calidad del aprendizaje en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza–San Juan de Lurigancho, de los cuales se tiene al 17% de los encuestados presentan nivel muy eficiente en la calidad del aprendizaje por lo que la interacción Directivo - Profesor - estudiante es muy aceptable, mientras que el 44% de los encuestados presentan eficiente nivel en la calidad del aprendizaje por lo que el nivel es aceptable en la interacción Directivo - Profesor - estudiante, mientras que el 1% presentan deficiente en la calidad del aprendizaje por lo que es inaceptable en la interacción Directivo - Profesor - estudiante en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza.

## **10. DISCUSIÓN**

En el presente estudio se realizó la evaluación de las Actitudes y Comportamiento del profesorado como componente dentro de la variable de Calidad del Aprendizaje a través de la encuesta aplicada a los alumnos, estableciéndose que el 62% de los docentes están disponibles para orientar al alumnado cuando sea necesario y además se preocupan por el aprendizaje de sus alumnos, sin embargo éstos datos son contrastados con la opinión de sus docentes encuestados quienes en un 93% mencionan no motivar adecuadamente al alumnado por la materia que enseñan, no se preocupan realmente por el aprendizaje de sus alumnos, existiendo una brecha de 31%, significando que los alumnos han idealizado a sus profesores. Estos resultados son coherentes con lo que opina Herbert Alexander Simon (1947) -teoría conductista- quien piensa que existe la necesidad de comprender los papeles que se desempeñan, los valores que se defienden y las relaciones interpersonales que se cultivan dentro de la institución. De igual modo concuerda citado por Santos Guerra (1997)-paradigma ecológico aplicado al análisis de la organización escolar, el estudio de los “papeles” que desempeñan los docentes y alumnos genera una especial perspectiva de interpretación de la realidad. Esos papeles se arraigan en la diacronía y en la sincronía de la organización escolar y ofrecen claves para la comprensión de lo que sucede en la organización.

Del mismo modo, en lo que respecta al Desempeño Profesional Docente a través de las encuestas aplicadas a los alumnos se puede observar que las opiniones se hallan divididas:

un 60% opinó que casi siempre sus maestros dominan su área, se hallan actualizados y emplean técnicas modernas de enseñanza, frente a un 61% que opinó contrariamente. Al contrastar éstos resultados con la opinión vertida en las encuestas respecto a este componente se halló que un 71% opina estar actualizado y facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje de sus alumnas; con lo que podemos afirmar que es necesario tener en cuenta este aspecto si queremos elevar la calidad del aprendizaje significativo en la institución educativa. Estos resultados coinciden con lo que opina Serge Laroche (1999) que el recuerdo está impregnado de las interpretaciones que se realizan de un hecho, nuestro instrumento solicitaba respuestas que aludían a situaciones entre diferentes actores institucionales como son los alumnos y los docentes.

En lo que respecta a la variable del clima institucional los docentes opinaron en estar en total desacuerdo con el trabajo en equipo y las normas de convivencia existentes entre el personal directivo y docentes haciendo un total de 73% y 80% respectivamente; frente a la opinión vertida por los alumnos en las encuestas quienes respondieron en un 34% que solo algunas veces se sienten libres para comentar temas importantes relativos en sus clases, tampoco se sienten suficientemente informadas de todo lo que acontece al interior de la institución y la interacción docente alumno, no es la esperada. Estos resultados son coherentes con lo planteado por Hallinger y Murphy, citado por Farro Custodio (1999) donde clima institucional transmite altas expectativas de rendimiento, establece claro ambiente de trabajo con normas precisas de convivencia.

En este sentido el personal docente juega un papel clave ya que los objetivos educacionales serán más fácilmente alcanzables en la medida que exista un interés común por laborar en un clima institucional de prosperidad y armonía. Cobra aquí especial importancia el reflexionar sobre el campo perceptivo que se le presenta al alumno y que trasciende los límites del aula para facilitar el aprendizaje.

## **11. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El Clima Institucional se relaciona positivamente con la Calidad del Aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” Zarate UGEL 05 –San Juan de Lurigancho. El Agustino.

### **Segunda**



El Clima Institucional en su aspecto trabajo en equipo se relaciona positivamente con la calidad de aprendizaje que se percibe en la institución Educativa “Antenor Orrego Espinosa” Zarate UGEL 05 –San Juan de Lurigancho. El Agustino.

Tercera

El clima institucional en sus aspecto, necesidades de convivencia se relaciona con calidad del aprendizaje en la I.E. Antenor Orrego Espinoza” Zarate UGEL 05 –San Juan de Lurigancho. El Agustino.

Cuarta

El clima Institucional en su aspecto interacción Directivo-Profesor – estudiante se relaciona con la mejora del aprendizaje en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Zarate UGEL 05 San Juan de Lurigancho el Agustino.

## 12. REFERENCIAS

- Antúnez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado de Aragua. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Venezuela.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/157/browse?type=author&order=ASC&rp=20&value=Maldonado+Yaranga%2C+Rosario>
- MINEDU (2010). *Consejo Nacional de Educación*. Lima, Perú.
- MINEDU (2012). *Ley de la Reforma Magisterial N° 29944*. Lima, Perú.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- MINEDU (2012). *Ley General de Educación 28044-* Lima Perú.
- Sacsa, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de San Martín de Porres*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>



### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Josefa María Silva Calderón docente de la Escuela de PostGrado de la UCV y revisor de la tesis del estudiante **Br. Monge Mateo, José Alfredo** titulada: **El clima institucional y la calidad del aprendizaje en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” San Juan de Lurigancho, Lima – 2016**. Constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de abril del 2017

---

Dra. Josefa María Silva Calderón

DNI: 06559490



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima institucional y la calidad del aprendizaje en la  
I.E. “Antenor Orrego Espinoza” San Juan de  
Lurigancho, Lima – 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN  
DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

**AUTOR:**

**Bach. JOSÉ ALFREDO MONGE MATEO**

**ASESOR:**

**Dr. JOSEFA MARÍA SILVA CALDERÓN**

**Resumen de coincidencias**

**19 %**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	ie1264.webondario.com Fuente de Internet	1 %
3	en.wikipedia.org Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Atlántic Int... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	1 %
6	eprints.uam.mx Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	repositorio.uam.es Fuente de Internet	<1 %
9	cyberreais.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %
10	www.cne.pob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	selenie.uab.es Fuente de Internet	<1 %
13	siobib1.unmnm.edu.pe	<1 %





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... MONGE MATEO JOSÉ ALFREDO .....

D.N.I. : ..... 07050999 .....

Domicilio : ..... AV. LAS CRUCINELAS 1075 - URB. LAS VIOLETAS .....

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 998753848 .....

E-mail : ..... josamom@gmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : ..... MAESTRO EN EDUCACIÓN .....

Mención : ..... EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... MONGE MATEO JOSÉ ALFREDO .....

.....

.....

Título de la tesis:

..... EL CUMPLIMIENTO INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE EN LA I.E. "ANTENOR ORRERO ESPINOZA"  
..... SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA - 2016 .....

Año de publicación : ..... 2019 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : .....

Fecha : ..... 25.01.19 .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MONGE MATEO JOSÉ ALFREDO

INFORME TITULADO:

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE EN

LA IE "ANTONIO ORREGO ESPINOZA" SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA - 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN  
DE LA CALIDAD EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de junio de 2017

NOTA O MENCIÓN: Aprobación por mayoría



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN