



**VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA  
CALIDAD DE LA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE DE  
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS  
PERUANAS, FILIAL ICA, 2017**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. HUARCAYA ANTEZANA, Sonia Paulina**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**ICA – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A mis hijos:

Por ser la motivación en mi  
formación profesional

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterno agradecimiento a la Promotora de la Universidad Alas Peruanas, al Director de la Escuela de Postgrado y a los catedráticos de la Universidad Alas Peruanas, quienes han contribuido de manera significativa en mi perfeccionamiento profesional.

## RESUMEN

Esta investigación titulada “Clima organizacional y su relación con la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017” tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional y la calidad de la gestión de los aprendizajes de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, filial Ica.

Por su finalidad esta investigación es una investigación básica, de nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 122, se empleó como instrumento un Cuestionario y una Escala de actitud que se aplicó a las unidades de la muestra.

Se obtuvo como resultado que existe una alta correlación positiva entre la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes, dado que el coeficiente de correlación fue de  $r = 0.985$ ; entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular, cuyo coeficiente de correlación fu de  $r = 0.923$  y entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.879$ .

**Palabras clave:** Clima organizacional, calidad de la gestión de los aprendizajes.

## ABSTRACT

This research entitled "organizational climate and its relationship with the quality of the management of the training of teachers of the universidad Alas Peruanas, subsidiary Ica, 2017" was aimed at establishing the relationship between organizational climate and the quality of the management of the learning of teachers of the Universidad Alas Peruanas, subsidiary Ica.

Its purpose this research is a basic research, correlational level, worked with a sample of 122, was used as an instrument a questionnaire and a scale of attitude that was applied to the sample units.

Was obtained as result that there is a high positive correlation between the perception of the institutional structure and the active participation in the actions of teachers curriculum planning, given that the correlation coefficient was  $r = 0.985$ ; between the perception of the functional institutional structure and the participation of innovative curricular implementation actions, whose coefficient of correlation  $r = 0.923$  and between the perception of the working conditions and the participation involved in curricular evaluation actions, with a correlation coefficient of  $r = 0.879$

**KEY WORDS:** relationship, organizational climate, quality of learning management

## ÍNDICE

<b>CARATULA</b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>RESUMEN</b>	iv
<b>ABSTRACT</b>	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	xi

### **CAPÍTULO I PLANEAMIENTO METODOLÓGICO**

1.1.	Descripción de la realidad problemática	13
1.2.	Delimitación de la investigación	15
1.3.	Problema de investigación	16
1.3.1.	Problema principal	16
1.3.2.	Problemas secundarios	16
1.4.	Objetivos de la investigación	17
1.4.1.	Objetivo general	17
1.4.2.	Objetivos específicos	17
1.5.	Hipótesis y variables de la investigación	18
1.5.1.	Hipótesis general	18
1.5.2.	Hipótesis específicas	18
1.5.3.	Variables: definición conceptual y operacional	18
1.6.	Metodología de la investigación	20
1.6.1.	Tipo y nivel de la investigación	20
a)	Tipo de investigación	22
b)	Nivel de investigación	22
1.6.2.	Método y diseño de investigación	22
a)	Método de investigación	22
b)	Diseño de investigación	23
1.6.3.	Población y muestra de la investigación	24
a)	Población	24
b)	Muestra	24

1.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
1.7.1.	Técnicas	25
1.7.2.	Instrumentos	26
1.7.3.	Fuentes	26
1.7.4.	Validez de los instrumentos	26
1.8.	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	27

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

2.1.	Antecedentes del estudio	31
2.2.	Bases teóricas	37
2.3.	Definición de términos básicos	44

## **CAPÍTULO III PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS**

3.1.	Presentación e interpretación de resultados	49
------	---	----

### **CONCLUSIONES**

### **SUGERENCIAS**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

### **ANEXOS**

1. Fuentes de información
2. Matriz de consistencia
3. Encuesta

## INDICE DE TABLAS

		Pág
Tabla N° 1	Índices de la Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de Calidad de la gestión del aprendizaje	48
Tabla N° 2	Índices de la Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de actitud del clima organizacional	49
Tabla N° 3	Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) en la UAP Filial Ica	50
Tabla N° 4	Nivel de percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) de la UAP filial Ica	52
Tabla N° 5	Nivel de percepción de los docentes de las condiciones de trabajo(X3) en la UAP filial Ica	55
Tabla N° 6	Niveles de Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) de los docentes de la UAP - Ica, según niveles de X1	57
Tabla N° 7	Nivel de Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2) en la UAP – Ica, según niveles de X2	60
Tabla N° 8	Nivel de Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3) en la UAP – Ica, según niveles de X3	63
Tabla N° 9	Relación entre la Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) en la UAP – Ica	66
Tabla N° 10	Distribución de frecuencias de la variable X1 y la variable Y1 Según intervalos de clase	69
Tabla N° 11	Relación entre el nivel Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2), en la UAP – Ica	72
Tabla N° 12	Distribución de frecuencias de la variable X2 y la variable Y2 según intervalos de clase	73



Tabla N° 13	Relación entre el nivel de Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3), en la UAP – Ica	77
Tabla N° 14	Distribución de frecuencias de la variable X3 y la variable Y3 según intervalos de clase	80
Tabla N° 15	Coeficiente de correlación de las variables: Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) en la UAP filial –Ica	98
Tabla N° 16	Coeficiente de correlación de las variables: Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y el nivel de Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2) en la UAP filial – Ica	100
Tabla N° 17	Coeficiente de correlación de las variables: Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3) en la UAP filial –Ica	102

## INDICE DE GRÁFICOS

		<b>Pág</b>
Gráfico N° 1	Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1), por categorías	50
Gráfico N° 2	Distribución porcentual del nivel de Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2), por categorías	53
Gráfico N° 3	Distribución porcentual de la percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3), por categorías	55
Gráfico N° 4	Distribución porcentual de la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1), por categorías	58
Gráfico N° 5	Distribución porcentual de la Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2), por categorías	61
Gráfico N° 6	Distribución porcentual de la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3), por categorías	64
Gráfico N° 7	Relación de las medias aritméticas de X1 y Y1 según niveles	67
Gráfico N° 8	Relación de las medias aritméticas de X2 y Y2 según niveles	73
Gráfico N° 9	Relación de las medias aritméticas de X3 y Y3 según niveles	78

## INTRODUCCIÓN

El clima institucional es un factor que tiene mucha importancia y trascendencia en la calidad educativa y en otras variables. Su estudio, particularmente en el campo educativo se ha incrementado en los últimos años, debido a que el factor emocional, desde los aportes de los estudios sobre la inteligencia emocional, se considera que el éxito de los procesos de aprendizaje individual u organizacional, está en relación con el clima percibido por las personas o por los estudiantes.

Por otra parte, el interés por lograr un aprendizaje de buena calidad, también se ha incrementado en los últimos años, por cuanto el paradigma de la calidad total, constituyendo una estrategia de desarrollo y supervivencia de todas las instituciones de formación profesional.

Considerando estos planteamientos, se asume como problema de investigación “Clima organizacional y su relación con la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017”, cuyo objetivo es determinar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional percibido por los docentes y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Ica.

En un contexto de una sociedad donde la búsqueda de la calidad total es un imperativo de todas las organizaciones que pretender lograr un desarrollo, la gestión educativa debe garantizar la pertinencia, eficacia, eficiencia, relevancia y equidad de los procesos de aprendizaje que favorecen el cumplimiento de los objetivos de la educación.

En esta investigación se busca determinar la relación existente entre el variable clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, filial Ica, para lo cual se empleó un diseño correlacional.

Después de la realización de la investigación se evidenció que efectivamente existe una relación positiva entre las variables estudiadas lo cual se demostró mediante el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados.

La existencia de una relación positiva entre las variables estudiadas, sirve a su vez para tomar en cuenta en el diseño y aplicación de estrategias de gestión que posibiliten una formación de calidad en la universidad.

LA AUTORA

## **CAPÍTULO I**

### **PLANEAMIENTO METODOLÓGICO**

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

Una de las preocupaciones más recurrentes en las organizaciones o instituciones educativas universitarias del mundo es sin duda lo relacionado a la calidad de la gestión del aprendizaje y consecuentemente a la calidad de la formación profesional que constituye una de las principales funciones de la universidad. Pero esta calidad de la formación profesional y del aprendizaje, está asociado a otro conjunto de factores dentro de los que resalta lo referente al clima organizacional.

De modo que las condiciones del clima organizacional y la calidad del aprendizaje de una institución universitaria constituyen dos variables cuyo estudio adquiere en la actualidad una importancia inusitada, tanto en el ámbito internacional, como nacional y local.

La situación en que se encuentran las organizaciones universitarias en lo referente a su clima organizacional, no es del todo positivo. Especialmente en las universidades de países en vías de desarrollo, donde es frecuentes los conflictos entre los estamentos docentes y estudiantes, más aún si estas universidades son de gestión estatal, de modo que la percepción del clima es negativo al menos en un sector importante de docentes. En lo referente a la calidad de la gestión del aprendizaje, igualmente, esta no es en todos los casos

de calidad, por el contrario en muchas universidades esta gestión presenta deficiencias, lo cual se traduce finalmente en un nivel de aprendizaje y de formación de baja calidad, tal como sucede en numerosas universidades latinoamericanas tanto públicas como privadas.

En el ámbito nacional, el clima organizacional en el ámbito universitario, es negativo y conflictivo en muchas universidades principalmente públicas; las paralizaciones por las huelgas son indicadores de este estado de clima organizacional. En relación a la calidad de la gestión del aprendizaje, salvo algunas excepciones, la mayoría de las universidades tienen como característica principal el de brindar una formación profesional mediocre o de baja calidad, de modo que la calidad de la gestión del aprendizaje es también de baja calidad, lo cual se puede evidenciar en el ranking internacional de las universidades en la que las universidades peruanas están en los puestos superiores a 800.

En el ámbito de estudio, la percepción del clima organizacional no es homogéneo entre todos los profesores, algunos efectivamente tienen una percepción positiva, mientras que otros asumen una posición indiferente y algunos una posición negativa. Por otra parte, la calidad de gestión del aprendizaje, tampoco es homogéneo, algunos docentes evidencian una gestión del aprendizaje de calidad, mientras que otros muestran evidencias de una gestión de baja calidad.

Frente a ello se plantea como problema “Clima organizacional y su relación con la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017”, que tiene como objetivo determinar el tipo de relación existente entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes..

Entre la percepción del clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes, se presume que existe una relación de interdependencia, tal como se ha evidenciado en varias investigaciones.

Autores como Sandoval (2004) establecen que los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno, por eso este ambiente puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Y esta percepción a su vez, tiene relación con la calidad de la gestión del aprendizaje.

El clima organizacional, que no es otra cosa que la percepción de los docentes sobre el método de mando, la política de incentivos y motivacionales, los procesos de comunicación, la toma de decisiones, el control, etc, tiene que ver mucho en la actitud que los docentes asumen en la gestión del aprendizaje.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se ha delimitado de la siguiente manera:

### **1.1.1. Delimitación espacial.**

En el ámbito espacial, la investigación se realizó en la Universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017.

### **1.1.2. Delimitación temporal.**

Por el alcance temporal, la investigación comprende los datos existentes del año académico del año 2017.

### **1.1.3. Delimitación social.**

Socialmente la investigación comprende a todos los docentes que laboran en las diferentes escuelas Académico profesionales de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, que laboran en el año 2017.

### **1.1.4. Delimitación conceptual**

#### **Clima organizacional**

El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación.

Según Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e

indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

### **Calidad de la gestión del aprendizaje**

Se denomina calidad de la gestión del aprendizaje al mecanismo operativo de una organización o realizada por una persona para optimizar el proceso de aprendizaje en una institución educativa. El objetivo es orientar la información, la maquinaria y el trabajo de manera tal que los estudiantes estén conformes con los productos y/o los servicios que adquieren

## **1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017?

### **1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS**

Son las siguientes:

#### **Problema Específico 1**

¿Qué relación existe entre la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017?

#### **Problema Específico 2**

¿Qué tipo de relación existe entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017?



### **Problema Específico 3**

¿Qué tipo de relación existe entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica

### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

#### **Objetivo Específico 1**

Reconocer el tipo de relación que existe entre la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017

#### **Objetivo Específico 2**

Identificar el tipo de relación que existe entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica

#### **Objetivo Específico 3**

Establecer el tipo de relación que existe entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica.

## **1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existiría una relación positiva entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017

### **1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

Son las siguientes:

#### **Hipótesis Específica 1**

Existe una relación positiva significativa entre la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017.

#### **Hipótesis Específica 2**

Existe una relación positiva significativa entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017.

#### **Hipótesis Específica 3**

Existe una relación positiva significativa entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017

### **1.5.3. VARIABLES: DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL**

#### **1.5.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Indicadores:

- Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución.
- Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución.
- Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo.

### 1.5.3.2. CALIDAD DE GESTIÓN DEL APRENDIZAAJE

Indicadores:

- Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular.
- Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular
- Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular.

#### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE GENERAL	DIMENSIONES NTERMEDIAS	VARIABLE EMPÍRICA O INDICADORES	ESCALA
VX: Clima organizacional	Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución	Niveles de percepción positiva de la estructura orgánica institucional	- Muy positiva. - Positiva - Media. - Negativa - Muy negativa
	Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución	Niveles de percepción positiva de la estructura funcional institucional	- Muy positiva. - Positiva - Media. - Negativa - Muy negativa
	Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo	Niveles de percepción positiva de las condiciones de trabajo institucional.	- Muy positiva. - Positiva - Media. - Negativa - Muy negativa
V Y:	Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular	Nivel de participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular	- Muy alta - Alta. - Media. - Baja. - Muy baja

Calidad de La gestión de los aprendizajes.	Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular	Nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muy alta</li> <li>- Alta.</li> <li>- Media.</li> <li>- Baja.</li> <li>- Muy baja</li> </ul>
	Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular	Nivel de participación comprometida de los docentes en las acciones de evaluación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muy alta</li> <li>- Alta.</li> <li>- Media.</li> <li>- Baja.</li> <li>- Muy baja</li> </ul>

## 1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

#### 1.6.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Considerando su finalidad esta es una investigación básica, no experimental, por cuanto su propósito es obtener conocimientos contextualizados sobre la relación entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje en una universidad.

#### 1.6.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por el nivel de profundidad, esta investigación corresponde a una investigación, descriptivo correlacional, de corte transversal.

### 1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### 1.6.2.1. MÉTODO

El método empleado es básicamente de tipo cuantitativo, de modo que el proceso de recolección y procesamiento de los datos sigue la siguiente ruta:

##### a) Clasificación de Datos.

Que consiste en seleccionar los datos confiables obtenidos en función de diferentes criterios adoptados en la investigación, el diseño seleccionado, estadígrafos que se emplearán, etc.

**b) Codificación de Datos.**

La codificación es asignar códigos o valores a cada uno de los datos de acuerdo con las escalas de medición de las variables, con lo cual se elaboran las tablas estadísticas y se efectúan las comparaciones.

**c) Tabulación de Datos.**

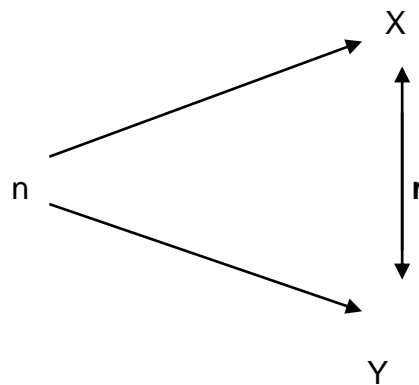
Es el proceso de elaboración de cuadros estadísticos, de acuerdo con el diseño de investigación y la naturaleza de las escalas de medición de las variables de estudio. Los estadígrafos empleados en la tabulación se adecuan a la naturaleza de las escalas de medición de las variables.

**d) Análisis e Interpretación de Datos.**

Consiste en separar los datos e interpretar los datos de acuerdo con los objetivos de la investigación.

**1.6.2.2. DISEÑO**

El diseño seleccionado en esta investigación es el diseño “Descriptivo correlacional” que se representa de la siguiente manera:



**Donde:**

n: Muestra seleccionada

X: Variable clima organizacional.

Y: Variable calidad de la gestión del aprendizaje.

r : Coeficiente de correlación.

### 1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.6.3.1. POBLACIÓN

La población de estudio en esta investigación se constituye de todos los docentes de las Escuelas Académico profesionales de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, 2017.

Cuantitativamente se compone de 178 docentes del año lectivo 2017.

#### 1.6.3.2. MUESTRA

La muestra está constituida por 122 docentes que realizan gestión del aprendizaje en la Universidad Alas Peruanas filial Ica. Esta cifra se ha determinado con un nivel de significancia de 1.96 sigmas, 5 % de error muestral y un valor de 50 de P (posibilidad de éxito) y 50 para Q (posibilidad de error).

La elección de las unidades de la muestra se ha realizado en un primer momento mediante el azar simple, mediante el cual se determinó los 122 docentes, y luego mediante el muestreo intencionado, de acuerdo con los niveles de percepción del clima organizacional, por cuanto así lo exige el diseño empleado.

Para tal efecto se ha aplicado la siguiente fórmula para universos finitos:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n = Muestra.

N : Población.

Z : Nivel de confianza adoptado.

E : Error muestral.

P : Prevalencia estimada de la presencia en el universo de la variable estudiada. (50)

Q : Prevalencia de la ausencia de la variable estudiada en el universo (100-P).

Para el caso de la investigación, se ha aplicado la siguiente fórmula, obteniéndose el siguiente resultado:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 178 \times 50 \times 50}{5^2 \times (178) + (1.96)^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{170\,9512}{1.4029} \quad n = 121.855 \quad n = 122$$

La elección de las 122 unidades de la muestra se ha realizado mediante el muestreo por azar simple.

## 1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1.7.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Considerando el tipo de investigación las técnicas de recolección de datos empleados son las siguientes:

#### a) Técnica de Observación

Esta técnica consiste en recoger datos requeridos mediante los sentidos, y empleando, en este caso, como instrumento una escala de actitud.

### **b) Técnica de Encuesta**

Esta técnica consiste en recabar datos o informaciones a través de diferentes instrumentos aplicados a los elementos o unidades de la muestra seleccionados.

## **1.7.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Los instrumentos de recolección de datos empleados son:

### **a) ESCALA DE ACTITUD**

Este instrumento es un conjunto de indicadores adecuadamente formuladas para recoger diversos datos o informaciones referidos a la percepción del clima organizacional por parte de los docentes. Se empleó 3 modelos de escala de actitud, cada uno con 10 indicadores.

### **b) CUESTIONARIO**

Es otro instrumento elaborado con la finalidad de determinar las condiciones de realización de la gestión del aprendizaje de sus estudiantes de los docentes de la UAP, filial Ica. También se empleará 3 modelos de cuestionario (A, B y C), conformado por 10 ítems cada uno.

## **1.7.3. FUENTES**

Fuentes de los datos son las respuestas a la escala de actitud y al cuestionario aplicado a la muestra.

## **1.7.4. VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS**

### **a. Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad como la validez, se empleó una prueba piloto a 10 directivos, luego a los resultados obtenidos se aplicó la prueba Alpha de Crombach. Con esta prueba, tal como plantea Hernández, Fernández y Baptista (2010) se determinó la confiabilidad y la validez del cuestionario. Los resultados se presentan en la tabla siguiente.



### **b. Validez**

La validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Existen 3 tipos de validez:

La validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Ejm: Una prueba de operaciones aritméticas no tendrá validez de contenido si incluye sólo problemas de adicción y excluye problemas de sustracción, multiplicación y división.

La validez de criterio, se establece al validar un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Validez concurrente y la validez predictiva.

La validez de constructo es aquella que debe explicar el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés.

En esta investigación se ha garantizado la validez mediante un examen minucioso mediante los expertos, sobre la correspondencia entre los indicadores, los ítems, los indicadores y las dimensiones tomadas en cuenta para cada una de las variables que comprende la investigación.

## **1.8. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.8.1. JUSTIFICACIÓN**

En la ejecución de esta investigación se ha justificado de la siguiente manera:

#### **a) Justificación educativa**

El resultado de esta investigación se puede sistematizar para que a partir de allí se incorpore directivas y estrategias a fin de garantizar la formación profesional de calidad, única estrategia adecuada para consolidar la imagen institucional, en un contexto competitivo como es la etapa actual.

### **b) Justificación social**

En este aspecto, de acuerdo con los paradigmas educativos vigentes en el siglo XXI, existe la necesidad que las universidades ofrezcan a los usuarios servicios de formación profesional de calidad, que respondan a las exigencias de la sociedad actual. En este contexto, el establecimiento de la relación entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes merece especial consideración.

### **c) Justificación estratégica**

Dado que una estrategia son decisiones y acciones tomadas y asumidas, los resultados de esta investigación permitirán tomar las estrategias adecuadas para que la universidad mantenga su liderazgo, dentro de la sociedad.

## **1.8.2. IMPORTANCIA**

La importancia se expresa en los siguientes aspectos:

### **APORTE TEÓRICO**

Dado que esta investigación es de tipo correlacional, el aporte teórico consiste en la sistematización de los conocimientos sobre la relación existente entre la variable capacidad de gestión del conocimiento y la calidad de aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, 2017. El establecimiento de una correlación positiva entre ambas variables, demostrará con datos empíricos, el hecho de que realización o ejecución de procesos de gestión del conocimiento se traduce en calidad del aprendizaje. En consecuencia, uno de los factores del aprendizaje de baja calidad, que afecta a la educación peruana en el nivel de la docencia universitaria está relacionado con la variable capacidad de gestión del conocimiento, y consecuentemente con ello las políticas de mejoramiento de la calidad del aprendizaje, deben estar orientados a estrategias para mejorar la gestión del conocimiento.

## **APORTE PRÁCTICO**

En lo referente al aporte práctico esta investigación es de suma importancia. Porque a partir de las conclusiones obtenidas sobre la relación de la variable capacidad de gestión del conocimiento y la variable calidad del aprendizaje de los estudiantes, se pueden estructurar estrategias para potenciar y desarrollar las capacidades de gestión del conocimiento. La disponibilidad de una información sobre este aspecto será de una utilidad para las universidades para que puedan diseñar y ejecutar programas de desarrollo y monitoreo sobre la capacidad de gestión del conocimiento y otras variables como la calidad del aprendizaje.

## **LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.**

Las limitaciones de esta investigación se expresan en los siguientes puntos:

- Teniendo en cuenta el ámbito geográfico, la investigación comprende los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Ica, 2017. En consecuencia la validez externa de los resultados obtenidos puede presentar ciertas limitaciones para la generalización de las conclusiones para otros ámbitos.
  
- Desde el punto de vista de la naturaleza de la investigación el diseño seleccionado corresponde a una investigación descriptiva correlacional, por consiguiente no se podrá establecer necesariamente relaciones de tipo causal entre las variables de estudio.
  
- Considerando que los sujetos de la muestra son docentes universitarios, que por obvias razones, tienen mayor interés y compromiso con su formación profesional, pueda que esta circunstancia produzca sesgos significativos en las conclusiones a que se arriben.

### **1.8.3. ALCANCES**

Teniendo en cuenta el universo de la investigación, en un primer instante, la investigación comprende el ámbito del clima organizacional y la gestión del aprendizaje de los docentes de la Universidad Alas Peruanas Filial Ica, 2017. Cuantitativamente, esta población llega a 122 estudiantes.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

El resumen de las investigaciones relacionadas con el problema de investigación que se han efectuado a nivel internacional y nacional, y que se han asumido como antecedentes son los siguientes,

A Nivel internacional:

- Mendoza, R. (2009) en su investigación titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una optima Gestión Institucional” trata sobre las Instituciones Educativas en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces estas interacciones se resquebrajan y esta situación genera efectos desestabilizadores del sistema. Se concluye que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas.
  
- Sánchez Soto, J. (2005) en su estudio titulado “Influencia de la Gestión universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades”, reporta la existencia de una correlación entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional. La recomendación principal es optimizar la gestión universitaria con una

debida orientación hacia las metas, atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución, potencializando el recurso humano.

- Bracho, C. (1999) En otra investigación titulada “Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior”, empleando un diseño correlacionar, reporta la existencia de una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como la existencia de una relación directa entre una adecuada organización y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en una determinada Institución.
- Nieves, F. (1996) que a través de su investigación busca establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. La muestra se seleccionó mediante un procedimiento probabilístico estratificada, y en el caso de los alumnos de una población de 500 estudiantes se tomó 60 de ellos cursantes del Segundo Año, durante el periodo escolar 1994-1995, mediante un procedimiento no probabilístico, tipo intencional. La investigación presenta un tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal cuya muestra estuvo conformada por 15 docentes a tiempo completo del Liceo Agustín Codazzi, miembros del consejo técnico asesor del plantel; 20 docentes por horas. Después de su aplicación se concluyó que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi evidencia un desempeño óptimo en cada rol considerado
- En Venezuela, Freddy (1995), realizó un estudio de investigación sobre el desempeño docente y clima organizacional, con esta investigación se estableció la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública de Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por afijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el

período escolar (1994- 1995). Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva correlacional de corte transversal o transaccional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas Escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores, al igual que sus niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad. Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad e inferencial. Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió el cuerpo de recomendaciones pertinentes.

- En México, Rodríguez, y Ruiz (2006) realizaron un trabajo de investigación de tipo exploratoria realizada en la escuela secundaria “Experimental” de la ciudad de Xalapa, Veracruz. El objetivo fue la medición del clima organizacional que prevalecía en la institución educativa para que mediante este procedimiento se generasen 8 propuestas de mejora. Los factores a medir se eligieron en base a investigaciones recientes y a entrevistas, resultando los siguientes: Autonomía, Desempeño, Estructura, Apoyo, Relaciones Interpersonales, Normatividad y Trabajo en Equipo. El instrumento aplicado consistió de 35 afirmaciones que fueron adaptadas en consideración al grupo al que se dirigía la encuesta, a saber: Personal Directivo, Personal Administrativo, Personal de Apoyo, Personal Docente y Alumnos de Primero, Segundo y Tercer grados. Los resultados arrojados permitieron apreciar que el clima organizacional predominante en la escuela secundaria Experimental, a decir del personal directivo, del personal administrativo, del personal docente, del personal de apoyo y de una muestra representativa de los tres grados de secundaria, es adecuado pues supera el límite medio por más de 25 puntos porcentuales. Sin embargo, no se puede decir que es completamente adecuado debido a que no alcanza el 80% que se propuso como límite inferior para el estado

completamente óptimo. Estos resultados tuvieron como respuesta la generación de propuestas para cada grupo de entrevistados de la escuela secundaria que, de ser aplicadas ayuden en la mejora de la eficiencia en los principales ámbitos de trabajo de la institución. Cabe destacar que el personal de la escuela secundaria “Experimental” tiene la capacidad de tomar acuerdos junto con otras personas para el beneficio de la escuela

A nivel nacional:

- Rojas, Y. (2009) en su trabajo de investigación “Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho, de la UNMSM. Sostiene que la gestión educativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 72.4 %. Del mismo modo la Gestión Organizativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 91.2 %. Siendo así que la Gestión Administrativa se relaciona con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico —La Pontificia, Huamanga Ayacucho – 2009. Presenta Correlación directa y significativa de 58.1 %.
- Sorados Palacios, Mabel Martina (2010) en su investigación titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa” realizada en la UNMSM sostiene que la calidad de la gestión de una institución educativa, puede ser el resultado de varios factores, tanto extrínsecos como intrínsecos, tales como: el rendimiento académico de los estudiantes, la cooperación de los docentes, el cumplimiento de la programación curricular, la participación de los padres de familia, la asignación de recursos para obras de desarrollo institucional, entre otros; los cuales muchas veces dependen del nivel de liderazgo de los directores de dichas instituciones, por lo que es necesario determinar la relación que existe entre estos factores, ya que los resultados nos permitirán sugerir darle su debida importancia y para la toma de decisiones a este nivel. Por lo que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La



dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619).

- Chávez y García (2007) El presente trabajo de investigación tiene por objetivo fundamental determinar la influencia del clima institucional en el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundario de la institución educativa 2048 “José Carlos Mariátegui” del distrito de Comas, para lograr el objetivo planteado, la metodología de estudio y aplicación corresponde al tipo de investigación descriptivo explicativo de corte transversal, enfoque cuantitativo, para conocer la situación problemática del clima institucional y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes ha sido importante analizar la relación interpersonales, comunicativa de los directivos, administrativo, docentes, alumnos y la organización infraestructura relacionado a la ubicación comodidad y equipamiento de los ambientes de recreación, aprendizaje, laboratorio, biblioteca escolar. Para el desarrollo del estudio de estas variables implícitas en la investigación se dispuso de un periodo de cuatro meses. El diseño de la investigación es de un estudio no experimental que nos permite analizar el clima institucional como uno de los factores fundamentales que tiene influencia en el rendimiento académico de los educandos. En cuanto a la obtención de los resultados la muestra de estudio es de 290 alumnos y la muestra real (5% adicional) fue de 306 encuestados distribuidos entre alumnos del primero y quinto de secundaria de las diferentes secciones plasmadas en cuadros y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones y explicaciones que sustenta el trabajo a través de la prueba CHI cuadrado de independencia y resultado Gamma.
- Baca, Celedonio & Milla (2008) realizaron el trabajo de investigación sobre el clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4to. Grado de secundaria de la Institución Educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias”. Esta tesis tiene como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y rendimiento académico. La investigación es de tipo no experimental, nivel descriptivo correlacional, permite establecer la relación entre la variable independiente (clima organizacional) y la variable dependiente (rendimiento académico), en la aplicación de

cuestionario tipo Likert dirigida a los alumnos de una muestra no probabilística y mostrar con los resultados obtenidos la hipótesis planteada en el estudio. Se concluye existe una correlación moderado inverso altamente significativa entre la dimensión 7 instruccional del clima organizacional y el promedio de pruebas de conocimiento. De igual forma correlación débil inversa altamente significativa entre dimensión instruccional del clima organizacional y con el rendimiento académico de los alumnos del cuarto grado de secundaria de la institución educativa N° 7096 “príncipe de Asturias” de Villa el Salvador. Los hallazgos de aspecto deficitarios deben ser de utilidad para la aplicación de medidas correctivas como mejor interacción en las aulas, mejor preparación de clase y promoción de la creatividad.

A nivel local

- Germa Lesthaly Camacho León (2016) en su trabajo “Clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral del personal auxiliar Administrativo en la universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, sostiene “que el clima organizacional influye significativamente en la determinación del comportamiento de los trabajadores en una organización”. Esta situación hace que la productividad institucional a través del desempeño laboral sea eficiente y eficaz.
- Pariona Ezpinoza Paola Zelmira (2016) en la investigación desarrollada que lleva por título “Cultura organizacional y actitud de los trabajadores hacia la mejora continua de los servicios públicos básicos que presta la municipalidad provincial de Ica”. Señala que en la actualidad, influenciados por las corrientes de pensamiento vigente y por las exigencias de la sociedad, muchas instituciones de gestión pública y privada se plantean como objetivo estratégico la mejora de la calidad de los servicios que ofertan. Para ello reconocen la importancia de la cultura organizacional de sus miembros, para realizar cambios sustanciales de acuerdo con las exigencias de sus comunidades. “La cultura organizacional en el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros de sus organizaciones”

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Tagiuri (1968) afirmó, que el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características.

Hall (1972) define clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como liderazgo, conflictos, sistemas de recompensas y castigos, control y supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

El clima organizacional, según Brunet (2011), es la medida perceptiva de los atributos individuales define el clima como elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer.

Chiavenato (1990) por su parte, considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

### **2.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

- Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución.  
Indicador: niveles de percepción positiva de la estructura orgánica institucional.
- Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución.  
Indicador: niveles de percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución.
- Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo.  
Indicador: nivel de percepción de los docentes de las condiciones de trabajo.
- Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular.  
Indicador: nivel de participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular.
- Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular.  
Indicador: nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular.
- Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular.  
Indicador: nivel de participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular.

### **2.2.3. ALGUNAS CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

A partir del concepto de Clima Organizacional es factible deducir las características más representativas de lo que es el clima organizacional:

- En principio, el Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas.
- Estas características del medio ambiente son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio

ambiente. Cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

- El Clima Organizacional cambia, además hace cambiar temporalmente las actitudes de las personas, en las diferentes circunstancias que les toca vivir en la organización.
  - Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
  - El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
  - El Clima Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una organización, entendiendo como Cultura Organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización.
  - Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
  - Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.
- Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes:
- Satisfacción
  - Adaptación
  - Afiliación
  - Actitudes laborales positivas
  - Conductas constructivas
  - Ideas creativas para la mejora
  - Alta productividad
  - Logro de resultados

- Baja rotación

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes:

- Inadaptación
- Alta rotación
- Ausentismo
- Poca innovación
- Baja productividad
- Fraudes y robos
- Sabotajes
- Tortuguismo
- Impuntualidad
- Actitudes laborales negativas

#### **2.2.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DETERMINACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Litwin y Stinger, (1978) existen 9 factores que repercuten en la generación del Clima Organizacional.

- **Estructura:** Se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente se conoce como Estructura Organizacional.
- **Responsabilidad:** Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.
- **Recompensa:** Se refiere a lo que recibe cada miembro a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo.

- **Desafío:** Se refiere a los riesgos que cada miembro de la organización aceptan, de modo que los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.
- **Relaciones:** Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo.
- **Cooperación:** Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.
- **Estándares:** Un estándar, establece un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.
- **Conflicto:** El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.
- **Identidad:** Hoy día se lo conoce como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

## **2.2.5. LA GESTION EDUCATIVA Y CALIDAD DE LA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE**

### **2.2.5.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA.- CONCEPTO**

El término de Gestión, semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo.

Técnicamente, la gestión es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos establecidos (fines).

En consecuencia, la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos, aspiraciones y propósitos a alcanzar). Tiene la

responsabilidad de conducir los sistemas administrativos de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística, y los procesos del sistema de información. Organizar, dirigir y evaluar los aspectos de gestión y fortalecimiento institucional.

Cuando este proceso se aplica específicamente al campo educativo, se denomina gestión educativa.

La Gestión Educativa se establece como una política desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en la escuela.

#### **2.2.5.2. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas.

De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa como son la Gestión Directiva, la Gestión Administrativa, la Gestión Pedagógica y la Gestión de la Comunidad.

Para Goncalvez (2009) las dimensiones de la gestión educativa pueden ser:

**La dimensión organizacional.** Se refiere al estilo de funcionamiento y se refiere a los organigramas, la distribución de la tarea, la división del trabajo, los canales de comunicación formal el uso del tiempo y de los espacios

**La dimensión funcional,** es decir al tipo de las relaciones que se establecen en el proceso de funcionamiento de la institución, en la que la toma de decisiones y la comunicación es un factor muy importante.

**La dimensión pedagógica – didáctica.** Que se refiere a diversas actividades en relación con los modelos didácticos, modalidades de enseñanza, el valor



otorgado a los saberes, los criterios de evaluación , las teorías de la enseñanza

**La dimensión comunitaria.** Que se refiere a las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional

### **2.2.5.3. GESTIÓN INSTITUCIONAL**

Para comprender de manera integral y se organice el proceso de Gestión institucional, es necesario identificar, sistematizar e interpretar cada uno de los conceptos básicos, realizando las distinciones correspondientes,

Funciones del Área de Gestión Institucional:

1. Difundir, orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional, regional en materia de gestión institucional, así como evaluar sus resultados en las Instituciones y programas de su ámbito jurisdiccional
2. Asesorar y supervisar a las instituciones educativas en la elaboración y aplicación del Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento Interno, la Memoria de Gestión y el Plan Anual de Trabajo.
3. Dictaminar sobre la modificación, traslado, clausura, receso y reapertura, de Instituciones y Programas Educativos, públicos y privados según corresponda
4. Identificar las necesidades de incremento y de control de las plazas docentes y administrativas y, realizar las acciones de racionalización pertinentes.
5. Promover y apoyar la capacitación en gestión institucional del personal directivo y administrativo de las Instituciones y Programas Educativos.

#### **2.2.5.4. CALIDAD DEL APRENDIZAJE**

La calidad alude a la sustancia del aprendizaje, a lo que queda en la estructura cognitiva luego del proceso de enseñanza-aprendizaje. Un aprendizaje de calidad es aquel que logra captar lo más importante de los contenidos y retenerlos en la memoria a largo plazo, pues se integran en forma significativa con los conocimientos anteriormente adquiridos

No todos los contenidos poseen el mismo nivel de importancia, y la memoria tiene una capacidad de retención limitada, por eso es importante que el docente seleccione los conceptos fundamentales que desea que se retengan, y luego trabaje con los contenidos procedimentales y actitudinales, para crear habilidades cognitivas que duran para siempre.

Si bien es importante la cantidad de tiempo que un alumno pasa en la escuela y el que le dedica a sus tareas escolares, no todo el tiempo que se emplea en el proceso es utilizado eficazmente. A veces es preferible menos tiempo, pero maximizando la calidad. Si un alumno pasa horas y horas en el salón de clases, pero no se encuentra motivado, no presta atención, o no hace sus tareas, es tiempo perdido. Lo mismo sucede con las clases. Si no están bien preparadas, si los contenidos no se encuentran secuenciados ni jerarquizados, si se pretende que los alumnos repitan sin comprender, será tiempo inútil.

La calidad del aprendizaje es a lo que debemos apuntar. Utilizar el tiempo que tenemos de manera productiva, y esto significa que cada día nuestros alumnos puedan resolver situaciones con mayores herramientas. Este resultado se logra enseñándoles a pensar, a manejar su propio tiempo, a relacionar contenidos, a aplicarlos a situaciones concretas. No importa tanto cuanto sabe, sino como y para qué lo sabe.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

Los principales términos empleados en la investigación son:

#### **2.3.1. APRENDIZAJE**

Es el proceso mediante el cual el sujeto adquiere conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la interacción con su medio, como

efecto de haber vivido experiencias. Gagné (1965:5) define aprendizaje como “un cambio en la disposición o capacidad de las personas que puede retenerse y no es atribuible simplemente al proceso de crecimiento”

### **2.3.2. APRENDER A APRENDER**

Principio de intervención educativa. Implica emprender una serie de medidas orientadas a que el alumno desarrolle habilidades y estrategias que faciliten futuros aprendizajes de una manera autónoma.

Aprender a aprender es tener conciencia de cómo uno aprende, de los mecanismos que está usando, de cuáles son las maneras más eficaces para aprender. (Moral, C. 2008)

### **2.3.3. APRENDIZAJE MECÁNICO**

Aquel que aparece caracterizado por notas como: incorporación arbitraria de los nuevos conocimientos, falta de integración de los mismos en la estructura cognitiva del sujeto que aprende, adquisición memorística sin significado (opuesto a memorización comprensiva) que dificulta su aplicación a diferentes situaciones y contextos. El aprendizaje mecánico es aquel en el que los contenidos están relacionados entre sí de un modo arbitrario, es decir, careciendo de todo significado para la persona que aprende. (Pozo, 1994).

### **2.3.4. APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO:**

Tipo de aprendizaje caracterizado por suponer la incorporación efectiva a la estructura mental del alumno de los nuevos contenidos, que así pasan a formar parte de su memoria comprensiva. El aprendizaje significativo opera mediante el establecimiento de relaciones no arbitrarias entre los conocimientos previos del alumno y el nuevo material.

Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son seleccionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el

alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición (AUSUBEL et al 2009)

### **2.3.5. CALIDAD DEL APRENDIZAJE.**

Bajo el enfoque cognitivo, enfoque que es asumido en este proyecto, la calidad del aprendizaje está referido a los diferentes niveles en la jerarquía del dominio cognitivo establecido por diferentes autores, dentro de los que se asume lo propuesto por Bloom. En este sentido, se establece 6 niveles. Desde el más alto o de mayor calidad hasta el de menor calidad, estos niveles son:

- a) Capacidad para juzgar o evaluación.
- b) Capacidad de Síntesis.
- c) Capacidad de Análisis.
- d) Capacidad para Aplicación o uso de conocimientos.
- e) Capacidad de comprensión
- f) Reproducción del conocimiento.

### **2.3.6. AUDITORÍA DE CALIDAD:**

Examen sistemático e independiente con el fin de determinar si las actividades y los resultados relativos a la Calidad satisfacen las disposiciones preestablecidas y si estas disposiciones son aplicadas en forma efectiva. Auditoría de Calidad es: "Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el alcance al que se cumplen los criterios de auditoría". (Norma ISO 9000: 2000).

### **2.3.7. CALIDAD**

Conjunto de propiedades y características de un servicio, producto o proceso, que satisfacen las necesidades establecidas del cliente. (Asociación Española de Normalización)

### **2.3.8. CAPACIDAD.**

Habilidad que tiene una persona para realizar con eficiencia alguna actividad. Esta habilidad puede ser en el dominio conceptual, procedimental o actitudinal. (Alles, M. 2008)

### **2.3.9. CALIDAD DE LA GESTIÓN.**

Concepto surgido de la Calidad Total que preconiza que la gestión de la calidad debe ir más allá del bien o servicio entregado al cliente, abarcando incluso la gestión de las diferentes funciones de la empresa.

### **2.3.10. CAPACITACIÓN.**

En términos generales, capacitación refiere a la disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado.

Básicamente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal de una empresa u organización, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para su desempeño eficiente. (Martinez, J maría 2009)

### **2.3.11. CONTROL DE CALIDAD**

Parte de la gestión de la calidad orientada al cumplimiento de los requisitos de la calidad. (Norma ISO 9000 – 2000)

### **2.3.12. LIDERAZGO**

El liderazgo se define como la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos. El liderazgo es el proceso mediante el cual el líder conduce a sus seguidores de un modo específico (estilo) hacia el logro de determinadas metas u objetivos. (Stonner, Freeman, y Gilbert, 2004)

### **2.3.13. RELACIÓN**

Se entiende por relación al proceso por el que una variable afecta o no afecta a otra variable. Generalmente suele establecerse tres tipos de relación entre dos o más variables: Relación de asociación, relación de covarianza y relación de causalidad.

La relación de asociación se da cuando una variable no genera ningún cambio en otra variable; es decir entre dos ó más variables no hay covarianza ni causalidad. En una relación de asociación dos o más variables pueden presentarse a la misma vez, una antes o después que otra; pero entre éstas no existe ninguna relación de covarianza ni mucho menos causalidad.

La relación de covarianza se da cuando entre dos o más variables el cambio o la modificación de sus valores, va asociado al cambio de los valores de las otras variables. Aun cuando estos cambios sean una después de la otra no existe necesariamente relación de causalidad.

La relación de causalidad es cuando una variable se comporta necesariamente como causa o efecto de otra.

### **2.3.14. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD:**

Sistema de gestión para dirigir y controlar una organización con respecto a la calidad. (Norma ISO 2000)

## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **3.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

La presentación, interpretación y discusión de los resultados se hará teniendo en cuenta las variables de cada hipótesis específica a correlacionar.

##### **5.1.1. PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN (X1)**

Dado que el diseño de investigación es correlacional, es de suma importancia determinar los niveles de percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución, Universidad Privada “Alas Peruanas”, para tal efecto se ha empleado como instrumento una Guía de auto observación.

Asimismo, considerando las escalas de calificación de este cuestionario, los resultados se han distribuido en las siguientes categorías:

I: Nivel Muy alto.

II: Nivel alto.

III: Nivel regular.

IV: Nivel bajo.

V: Nivel muy bajo.

**TABLA N° 01.**

*Índices de la Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de Calidad de la gestión del aprendizaje.*

Ítem	Media	Varianza de la escala	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach por ítems
1	42,00	92,000	,494	,892
2	41,27	96,781	,158	,901
3	42,47	91,410	,586	,890
4	42,00	91,000	,562	,890
5	42,20	91,886	,545	,891
6	41,73	93,781	,222	,903
7	41,33	95,238	,326	,896
8	42,47	84,410	,819	,881
9	41,60	90,971	,613	,889
10	42,33	86,238	,731	,884
11	41,27	87,067	,698	,885
12	41,33	95,238	,326	,896
13	42,47	84,410	,819	,881
14	41,60	90,971	,613	,889
15	42,33	86,238	,731	,884
16	41,27	87,067	,698	,885
17	41,33	95,238	,326	,896
18	42,47	84,410	,819	,881
19	41,60	90,971	,613	,889
20	42,33	86,238	,731	,884
21	42,47	84,410	,819	,881
22	41,60	90,971	,613	,889
23	42,33	86,238	,731	,884
24	41,27	87,067	,698	,885
25	41,33	95,238	,326	,896
26	42,47	84,410	,819	,881
27	41,60	90,971	,613	,889
28	42,33	86,238	,731	,884
29	41,27	87,067	,698	,885
30	41,33	95,238	,326	,896
<b>Alfa de Cronbach = 0,845</b>				

Fuente: Elaboración *Propia*.



**TABLA N° 02.**

*Índices de la Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de actitud del clima organizacional.*

Ítem	Media	Varianza de la escala	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach por ítems
1	42,47	84,410	,819	,881
2	41,60	90,971	,613	,889
3	42,33	86,238	,731	,884
4	41,27	87,067	,698	,885
5	41,33	95,238	,326	,896
6	42,47	84,410	,819	,881
7	41,60	90,971	,613	,889
8	42,33	86,238	,731	,884
9	41,27	87,067	,698	,885
10	41,33	95,238	,326	,896
11	41,33	95,238	,326	,896
12	42,47	84,410	,819	,881
13	41,60	90,971	,613	,889
14	42,33	86,238	,731	,884
15	41,27	87,067	,698	,885
16	42,00	91,000	,562	,890
17	42,20	91,886	,545	,891
18	41,73	93,781	,222	,903
19	41,33	95,238	,326	,896
20	42,47	84,410	,819	,881
21	41,33	95,238	,326	,896
22	42,47	84,410	,819	,881
23	41,60	90,971	,613	,889
24	42,33	86,238	,731	,884
25	41,27	87,067	,698	,885
26	41,33	95,238	,326	,896
27	42,47	84,410	,819	,881
28	41,60	90,971	,613	,889
29	42,33	86,238	,731	,884
30	41,27	87,067	,698	,885
<b>Alfa de Cronbach = 0,878</b>				

Fuente: Elaboración *Propia*.

TABLA N° 03

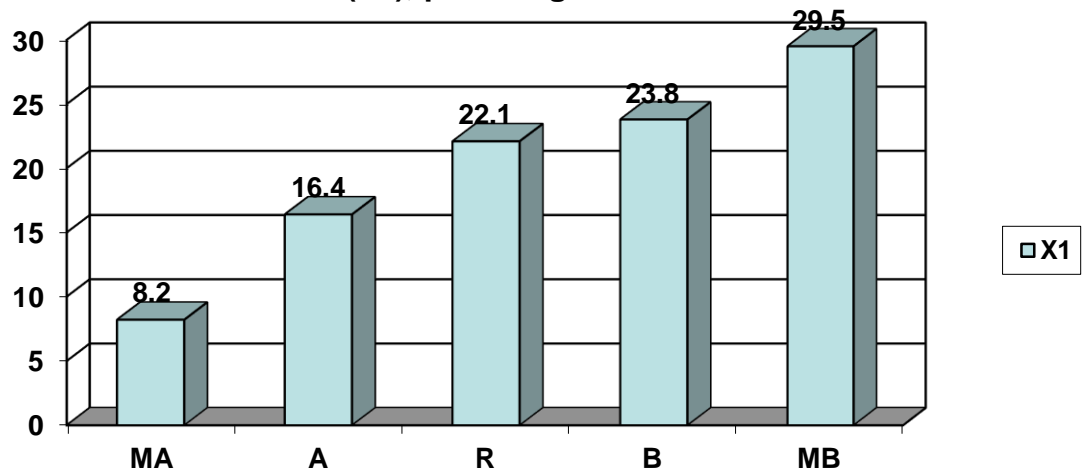
Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución  
(X1) en la UAP Filial Ica.

CATEGORIA Y PUNTAJE	NIVEL					- X
		X'	f	fp	Sumatoria $\sum X$	
Muy alta: 42 – 50 pts	I	46	10	8.2	445	44.5
Alta. 34 – 41 pts	II	37.5	20	16.4	722	36.1
Regular. 26 – 33 pts	III	29.5	27	22.1	826	30.6
Baja. 18 – 25 pts	IV	21.5	29	23.8	661	22.8
Muy baja. 10 – 17 pts	V	13.5	36	29.5	508	14.1
<b>TOTAL</b>	-	-	<b>122</b>	<b>100</b>	<b>3162</b>	<b>25.9</b>

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N° 01

Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución  
(X1), por categorías



Leyenda:

MA = Muy alto. A = Alto. R = Regular. B = Bajo. MB = Muy Bajo.

### **INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 03**

El cuadro N° 03 contiene datos del nivel de percepción de la estructura orgánica de la institución, Universidad Alas peruanas Filial Ica, obtenidos con la Guía de auto observación modelo A.

Tal como se observa en este cuadro, la distribución de las frecuencias se ha realizado teniendo en cuenta los diferentes niveles establecidos en el instrumento elaborado y aplicado para determinar la relación entre la variable Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución y Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular.

Según este cuadro N° 03, en el I nivel, que se caracteriza por que corresponde a un nivel muy alto en la percepción, se encuentra 10 estudiantes que constituyen el 8.2% del total y tienen una media aritmética de 44.5 puntos; en el II nivel se ubicaron 20 estudiantes que hacen el 16.4%, con una media aritmética de 36.1 puntos y se caracterizan por que tienen alta percepción de la estructura orgánica; en el III nivel se encuentra 27 estudiantes que hacen el 22.1% del total, y tienen una media aritmética de 30.6 puntos y se caracterizan por tener regular percepción; en el IV nivel se encuentran 29 estudiantes que constituyen el 23.8 % del total, con una media aritmética de 22.8 y se caracterizan por tener baja capacidad de percepción, y finalmente, en el V nivel se ubicaron 36 estudiantes que constituye el 29.5% del total, tienen una media aritmética de 14.1 puntos y tienen una muy baja capacidad.

#### **5.1.2. PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA INSTITUCIÓN (X2)**

El segundo indicador tomado en cuenta para determinar el clima organizacional y su relación con la calidad de la gestión del aprendizaje es la Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2).

Para medir esta variable Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución se ha empleado como instrumentos de recolección de datos la guía de auto observación modelo B.

Las categorías establecidas de acuerdo con la puntuación del correspondiente instrumento son V categorías que son las siguientes:

- I: Muy alta capacidad.
- II: Alta capacidad
- III: Regular capacidad
- IV: Baja capacidad.
- V: Muy baja capacidad.

Los resultados obtenidos al aplicar este instrumento a la muestra, se presentan en el siguiente cuadro:

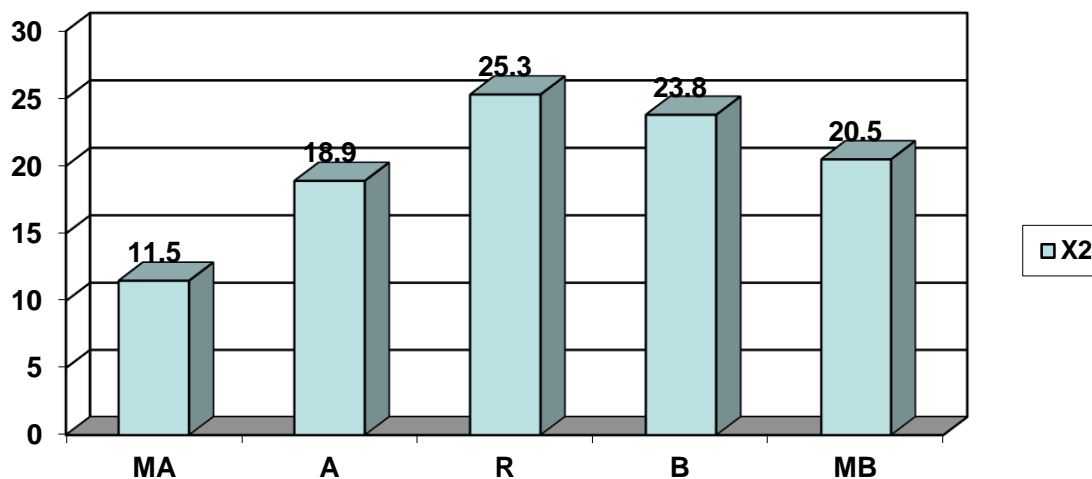
**TABLA Nº 04**

**Nivel de percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X<sub>2</sub>) de la UAP filial Ica**

CATEGORIA Y PUNTAJE	NIVEL					Sumatoria $\sum X$	X
		X'	f	fp			
Muy alta 42 – 50 pts	I	46	14	11.5	608	43.4	
Alta. 34 – 41 pts	II	37.5	23	18.9	830	36.1	
Regular. 26 – 33 pts	III	29.5	31	25.3	887	28.6	
Baja. 18 – 25 pts	IV	21.5	29	23.8	632	21.8	
Muy baja. 10 – 17 pts	V	13.5	25	20.5	338	13.5	
<b>TOTAL</b>	-	-	<b>122</b>	<b>100</b>	<b>3295</b>	<b>27.0</b>	

**Gráfico N° 02**

**Distribución porcentual del nivel de Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2), por categorías**



**Leyenda:**

**MA** = Muy alta. **A** = Alta. **R** = Regular. **B** = Baja. **MB** = Muy Baja.

#### **INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 04**

Este cuadro N° 04 contiene datos referentes al nivel de Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución, Universidad Alas Peruanas, filial Ica, los mismos que se han obtenido con la Guía de auto observación modelo B.

En este cuadro, la distribución de las frecuencias se ha realizado teniendo en cuenta los diferentes niveles establecidos en el instrumento mencionado, con cuyos resultados se pretende correlacionar posteriormente con la variable Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular.

Según este cuadro N° 04, en el I nivel, que se caracteriza por que corresponde a un nivel de desarrollo muy alto de percepción, se encuentra 14 estudiantes que constituyen el 11.5 % del total y tienen una media aritmética de 43.4 puntos; en el II nivel se ubicaron 23 estudiantes que hacen el 18.9%, con una

media aritmética de 36.1 puntos y se caracterizan por que tienen alta Percepción de los docentes de la estructura funcional; en el III nivel se encuentra 31 estudiantes que hacen el 25.3% del total, y tienen una media aritmética de 28.6 puntos y se caracterizan por tener regular nivel de percepción, en el IV nivel se encuentran 29 estudiantes que constituyen el 23.8 % del total, con una media aritmética de 21.8 y se caracterizan por tener baja percepción, y finalmente, en el V nivel se ubicaron 25 estudiantes que constituye el 20.5% del total, tienen una media aritmética de 13.5 puntos y tienen una muy baja percepción de la estructura funcional.

### **5.1.3. PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (X3)**

El tercer indicador tomado en cuenta para determinar el clima organizacional y su relación con la calidad de la gestión del aprendizaje en la Universidad Alas Peruanas, es la percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3).

Para medir esta variable percepción de los docentes de las condiciones de trabajo se ha empleado como instrumentos de recolección de datos la guía de auto observación modelo B.

Las categorías establecidas de acuerdo con la puntuación del correspondiente instrumento son V categorías que son las siguientes:

- I: Muy alta capacidad.
- II: Alta capacidad
- III: Regular capacidad
- IV: Baja capacidad.
- V: Muy baja capacidad.

Los resultados obtenidos al aplicar este instrumento a la muestra, se presenta en el siguiente cuadro:

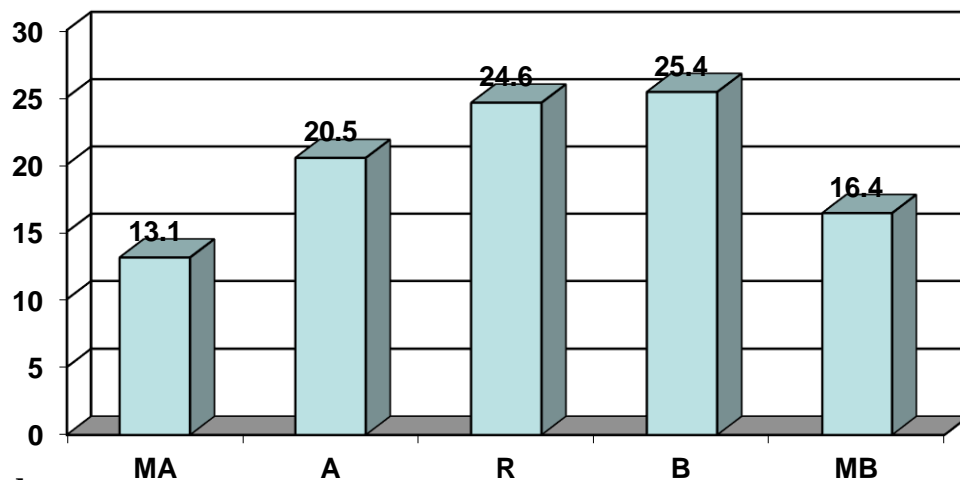
**TABLA N° 05**

**Nivel de percepción de los docentes de las condiciones de trabajo(X3) en la UAP filial Ica**

CATEGORIA Y PUNTAJE	NIVEL					X
		X'	f	fp	Sumatoria $\sum X$	
Muy alta 42 – 50 pts	I	46	16	13.1	723	45.2
Alta. 34 – 41 pts	II	37.5	25	20.5	903	36.1
Regular. 26 – 33 pts	III	29.5	30	24.6	852	28.4
Baja. 18 – 25 pts	IV	21.5	31	25.4	676	21.8
Muy baja. 10 – 17 pts	V	13.5	20	16.4	270	13.5
<b>TOTAL</b>	-	-	<b>122</b>	<b>100</b>	<b>3424</b>	<b>28.1</b>

**Gráfico N° 03**

**Distribución porcentual de la percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3), por categorías**



**Leyenda:**

**MA = Muy alta. A = Alta. R = Regular. B = Baja. MB = Muy Baja.**

## **INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 05**

Este cuadro N° 05 contiene datos referentes al nivel de la percepción de los docentes de la calidad de trabajo en la Universidad Alas Peruanas, filial Ica, los mismos que se han obtenido con la Guía de auto observación modelo B.

En este cuadro, la distribución de las frecuencias se ha realizado teniendo en cuenta los diferentes niveles establecidos en el instrumento mencionado, con cuyos resultados se pretende correlacionar posteriormente con la variable Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular.

Según este cuadro N° 05, en el I nivel, que se caracteriza por que corresponde a un nivel de percepción muy alto de las condiciones de trabajo, se encuentra 16 estudiantes que constituyen el 13.1% del total y tienen una media aritmética de 45.2 puntos; en el II nivel se ubicaron 25 estudiantes que hacen el 20.5%, con una media aritmética de 36.1 puntos y se caracterizan por que tienen alta percepción; en el III nivel se encuentra 30 estudiantes que hacen el 24.6% del total, y tienen una media aritmética de 28.4 puntos y se caracterizan por tener regular nivel de percepción de las condiciones, en el IV nivel se encuentran 31 estudiantes que constituyen el 25.4% del total, con una media aritmética de 21.8 y se caracterizan por tener baja percepción y finalmente, en el V nivel se ubicaron 20 estudiantes que constituye el 16.4% del total, tienen una media aritmética de 13.5 puntos y tienen una muy baja percepción de las condiciones de trabajo.

### **5.1.4. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS DOCENTES EN LAS ACCIONES DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR (Y1) DE LA UAP - ICA**

Otra de las variables de esta investigación correlacional es la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) en la Universidad Alas Peruanas, filial Ica.

Para el caso de la participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular se aplicó el modelo A del cuestionario, los mismos que se han expresado en rangos e intervalos de clase en una escala de 10 a 50 puntos, distribuido en 5 categorías.



Para establecerse la correlación entre las variables Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución y Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular, se extrajo las medias aritméticas de la frecuencia de estudiantes ubicados en cada categoría o intervalo de clase de la variable Y1: es decir a los estudiantes ubicados en cada intervalo de clase de la variable X1, se identificó su promedio y otras medidas necesarias.

Los resultados de este procesamiento se presentan en el cuadro siguiente:

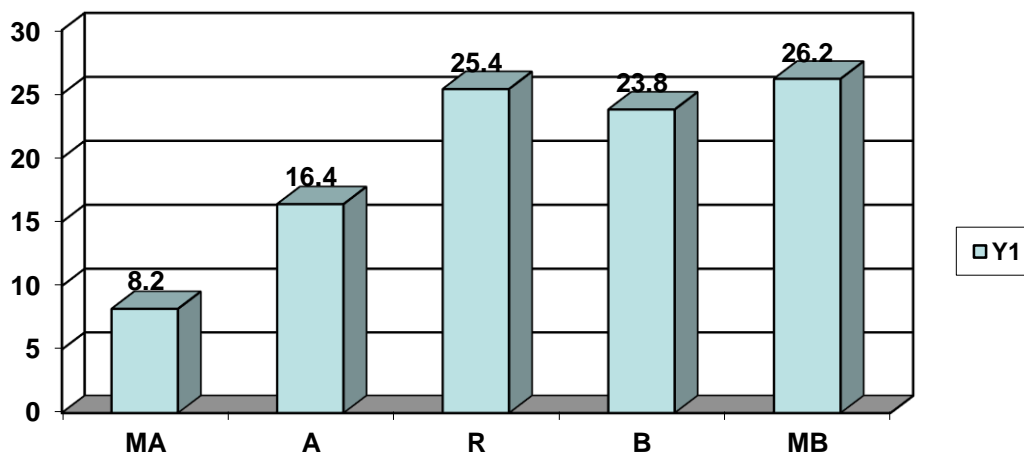
**TABLA N° 06**

**Niveles de Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) de los docentes de la UAP - Ica, según niveles de X1.**

VARIABLE X1				VARIABLE Y1							
NIVEL	X'	f	— X		I 42-50	II 34-41	III 26-33	IV 18-25	V 10-17	Sumato- Ria Y	— Y
<b>I 42-50</b>	<b>46</b>	10	44.5		8	2				443	<b>44.3</b>
<b>II 34-41</b>	<b>37.5</b>	20	36.1		2	16	2			752	<b>37.6</b>
<b>III 26-33</b>	<b>29.5</b>	27	30.6			2	22	3		788	<b>29.2</b>
<b>IV 18-25</b>	<b>21.5</b>	29	22.8				7	20	2	664	<b>22.9</b>
<b>V 10-17</b>	<b>13.5</b>	36	14.1					6	30	533	<b>14.8</b>
				<b>Y'</b>	46	37.5	29.5	21.5	13.5		
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>122</b>	<b>25.9</b>		<b>10</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>3180</b>	
<b>%</b>			<b>100</b>	<b>%</b>	<b>8.2 %</b>	<b>16.4</b>	<b>25.4</b>	<b>23.8</b>	<b>26.2</b>	<b>100%</b>	<b>26.1</b>

**Gráfico N° 04**

**Distribución porcentual de la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1), por categorías**



**Leyenda:**

**MA** = Muy alto. **A** = Alto. **R** = Regular. **B** = Bajo. **MB** = Muy Bajo

### **ANÁLISIS DEL CUADRO N° 06**

En este cuadro N° 04 se presenta los resultados obtenidos en relación a la variable “Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular” (Y1) en la UAP filial Ica.

Según el resultado que se presenta en este cuadro N° 06, de los 10 estudiantes ubicados en el nivel I de X1, 8 estudiantes tienen un promedio que los ubica en el I nivel de Y1 que corresponde a muy alta participación, y 2 estudiantes se han ubicado en la categoría alta; en conjunto estas 10 personas tienen una media aritmética de 44.3 puntos.

En el II nivel de X1, de los 20 estudiantes ubicados en esta categoría, 2 se ubica en el nivel de muy alto de Y1, 16 estudiantes se ubican en la categoría de alto y 2 en regular, y tienen una media aritmética de 37.6 puntos.

En el III nivel, de los 27 ubicados de X1, 2 se ubican en la categoría de alto, 22 en regular y 3 en bajo nivel de Y1, y en conjunto tienen una media aritmética de 29.2 puntos.

En el IV nivel, de los 29 estudiantes, 7 se ubican en la categoría regular, 20 en bajo nivel y 2 en muy bajo nivel de participación, y en conjunto tienen una media aritmética de 22.9 puntos. En el V nivel, de los 36 alumnos ubicados en esta categoría, 6 se ubican en la categoría bajo nivel y 30 en muy bajo nivel y tienen una aritmética de 14.8 puntos.

#### **5.1.5. NIVEL PARTICIPACIÓN INNOVADORA DE LOS DOCENTES EN LAS ACCIONES DE EJECUCIÓN CURRICULAR (Y2) EN LA UAP-ICA.**

Como se ha indicado anteriormente la segunda sub variable o indicador de la calidad de la gestión de los aprendizajes (Y) es el nivel de Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2). Para determinar este nivel de adquisición de habilidades cognitivas se empleó como instrumento una prueba cuya finalidad fue determinar el nivel de participación.

La puntuación y la determinación de los rangos o categorías se hicieron en la escala de 5 categorías y con una puntuación de 10 a 50 puntos, tal como se presenta a continuación:

- Muy alto : 42 – 50 puntos
- Alto : 34 – 41 puntos
- Regular : 26 – 33 puntos
- Bajo : 18 – 25 puntos
- Muy bajo: 10 – 17 puntos.

Al distribirse las frecuencias y establecerse las medias obtenidas en la variable Y2 de los estudiantes ubicados en cada categoría de X2, resulta observable la posible relación existente entre las variables X2 y Y2.

Los resultados se presentan en el cuadro siguiente:

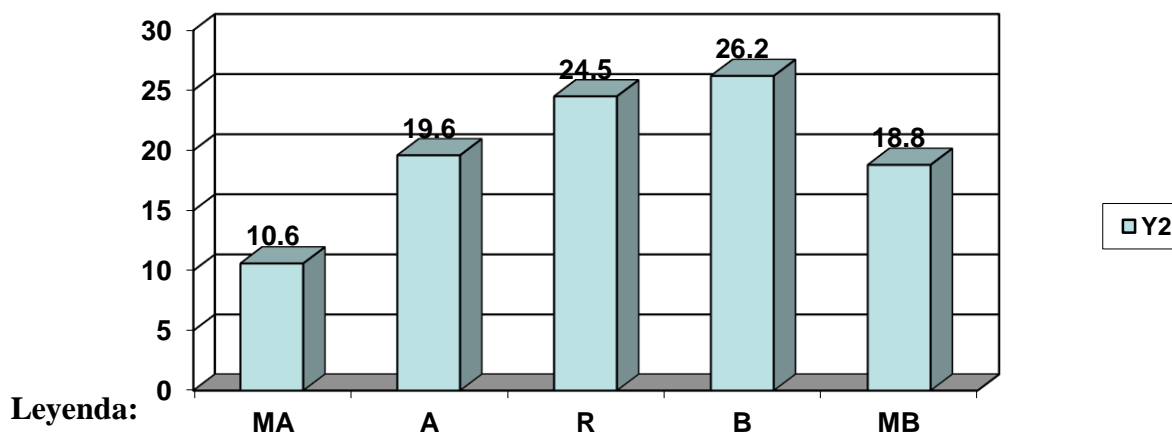
**TABLA N° 07**

**Nivel de Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2) en la UAP – Ica, según niveles de X2.**

VARIABLE X2				VARIABLE Y2							
NIVEL	X'	f	– X		I 42-50	II 34-41	III 26-33	IV 18-25	V 10-17	Sumato- Ria Y	– Y
<b>I 42-50</b>	<b>46</b>	14	43.4		11	3				619	<b>44.2</b>
<b>II 34-41</b>	<b>37.5</b>	23	36.1		2	17	4			848	<b>36.9</b>
<b>III 26-33</b>	<b>29.5</b>	31	28.6			4	22	5		907	<b>29.3</b>
<b>IV 18-25</b>	<b>21.5</b>	29	21.8				4	20	5	616	<b>21.2</b>
<b>V 10-17</b>	<b>13.5</b>	25	13.5					7	18	394	<b>15.8</b>
				<b>Y'</b>	46	37.5	29.5	21.5	13.5		
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>122</b>	<b>27.0</b>		<b>13</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>3384</b>	
<b>%</b>			<b>100</b>	<b>%</b>	<b>10.6%</b>	<b>19.6</b>	<b>24.5</b>	<b>26.2</b>	<b>18.8</b>	<b>100%</b>	<b>27.7</b>

Gráfico N° 05

Distribución porcentual de la Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2), por categorías



Leyenda:

MA = Muy alta. A = Alta. R = Regular. B = Baja. MB = Muy Baja.

#### ANÁLISIS DEL CUADRO N° 07

Este cuadro N° 07 contiene los resultados obtenidos en relación a la variable “Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular” (Y2) en la Universidad Alas Peruanas filial Ica, distribuidos de acuerdo con la distribución de frecuencias de X2.

Como se muestra en este cuadro N° 07, de los 14 estudiantes ubicados en el nivel I de X2 que corresponde a la categoría muy alta, 11 estudiantes tienen un puntaje que los ubica en el I nivel de Y2 que corresponde a muy alto nivel de participación y 3 estudiantes se han ubicado en la categoría alta; en conjunto estos 14 estudiantes tienen una media aritmética de 44.2 puntos.

En el II nivel de X2, de los 23 estudiantes ubicados en esta categoría, 2 se ubican en el nivel de muy alto de Y2, 17 estudiantes se ubican en la categoría de alto y 4 en regular, y tienen en conjunto una media aritmética de 36.9 puntos.

En el III nivel, de los 31 ubicados de X2, 4 se ubican en la categoría de alto, 22 en regular y 5 en bajo nivel de Y2, y en conjunto tienen una media aritmética de 29.3 puntos.

En el IV nivel, de las 29 estudiantes, 4 se ubican en la categoría regular, 20 en bajo nivel y 5 en muy bajo nivel de Y2, y en conjunto tienen una media aritmética de 21.2 puntos. En el V nivel, de los 25 alumnos ubicados en esta categoría, 7 se ubican en la categoría bajo nivel y 18 en muy bajo nivel y tienen una aritmética de 15.8 puntos.

#### **5.1.6. PARTICIPACIÓN COMPROMETIDA DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN CURRICULAR (Y3) EN LA UAP - ICA.**

Como se ha indicado anteriormente la tercera sub variable o indicador de la calidad de la gestión de los aprendizajes (Y) es el nivel de Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3). Para determinar este nivel de adquisición de habilidades cognitivas se empleó como instrumento una prueba cuya finalidad fue determinar el nivel de las habilidades investigativas de los estudiantes.

La puntuación y la determinación de los rangos o categorías se hicieron en la escala de 5 categorías y con una puntuación de 10 a 50 puntos, tal como se presenta a continuación:

- Muy alto : 42 – 50 puntos
- Alto : 34 – 41 puntos
- Regular : 26 – 33 puntos
- Bajo : 18 – 25 puntos
- Muy bajo: 10 – 17 puntos.

Al distribuirse las frecuencias y establecerse las medias obtenidas en la variable Y2 de los estudiantes ubicados en cada categoría de X2, resulta observable la posible relación existente entre las variables X2 y Y2.

Los resultados se presentan en el cuadro siguiente:

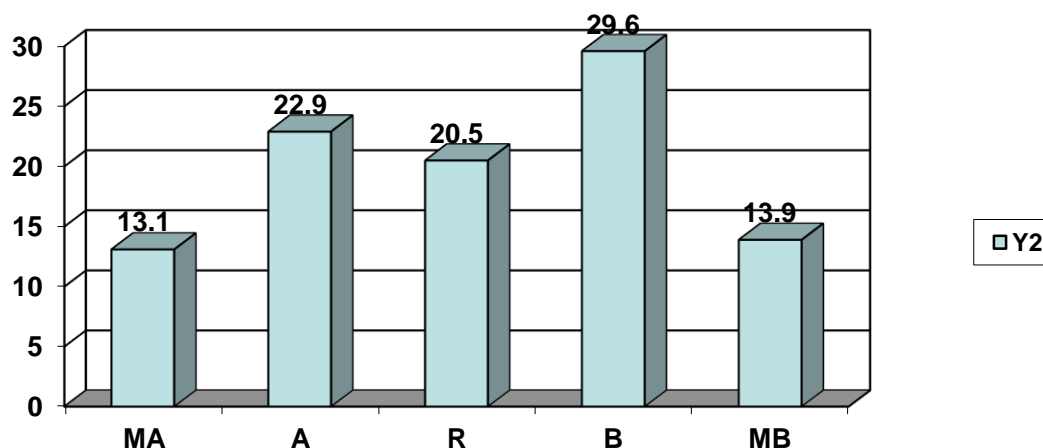
**TABLA N° 08**

**Nivel de Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3) en la UAP – Ica, según niveles de Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3).**

VARIABLE X3				VARIABLE Y3							
NIVEL	X'	f	– X		I 42-50	II 34-41	III 26-33	IV 18-25	V 10-17	Sumato- Ria Y	– Y
<b>I 42-50</b>	<b>46</b>	16	45.2		14	2				719	<b>44.9</b>
<b>II 34-41</b>	<b>37.5</b>	25	36.1		2	20	3			931	<b>37.2</b>
<b>III 26-33</b>	<b>29.5</b>	30	28.4			6	20	4		901	<b>30.0</b>
<b>IV 18-25</b>	<b>21.5</b>	31	21.8				2	27	2	667	<b>21.5</b>
<b>V 10-17</b>	<b>13.5</b>	20	13.5					5	15	310	<b>15.5</b>
				<b>Y'</b>	46	37.5	29.5	21.5	13.5		
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>122</b>	<b>28.1</b>		<b>16</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>3528</b>	
<b>%</b>			<b>100</b>	<b>%</b>	<b>13.1%</b>	<b>22.9</b>	<b>20.5</b>	<b>29.6</b>	<b>13.9</b>	<b>100%</b>	<b>28.9</b>

**Gráfico N° 06**

**Distribución porcentual de la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3), por categorías**



**Leyenda:**

**MA** = Muy alta. **A** = Alta. **R** = Regular. **B** = Baja. **MB** = Muy Baja.

### **ANÁLISIS DEL CUADRO N° 08**

Este cuadro N° 08 contiene los resultados obtenidos en relación a la variable “Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular” en la Universidad Alas Peruanas filial Ica, distribuidos de acuerdo con la distribución de frecuencias de Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo.

Como se muestra en este cuadro N° 08, de los 16 estudiantes ubicados en el nivel I de X3 que corresponde a la categoría muy alta, 14 estudiantes tienen un puntaje que los ubica en el I nivel de Y3 que corresponde a un muy alto nivel de participación y 2 estudiantes se han ubicado en la categoría alta; en conjunto estos 16 estudiantes tienen una media aritmética de 44.9 puntos.

En el II nivel de Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo, de los 25 estudiantes ubicados en esta categoría, 2 se ubican en el nivel de muy alto de Y3, 20 estudiantes se ubican en la categoría de alto y 3 en regular, y tienen en conjunto una media aritmética de 37.2 puntos.



En el III nivel, de los 30 ubicados de Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo, 6 se ubican en la categoría de alto, 20 en regular y 4 en bajo nivel de Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular, y en conjunto tienen una media aritmética de 30.0 puntos.

En el IV nivel, de las 31 estudiantes, 2 se ubican en la categoría regular, 27 en bajo nivel y 2 en muy bajo nivel de Y3, y en conjunto tienen una media aritmética de 21.5 puntos. En el V nivel, de los 20 alumnos ubicados en esta categoría, 5 se ubican en la categoría bajo nivel y 15 en muy bajo nivel y tienen una aritmética de 15.5 puntos.

## **5.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS.**

El contraste de las hipótesis básicamente consiste en comparar lo sostenido en cada una de las hipótesis específicas con los datos que se han obtenido de la realidad con los correspondientes instrumentos de recolección de datos; asimismo se procedió a establecer el tipo de relación existente entre las variables de cada hipótesis específica, de la misma manera se ha determinado si esta relación es o no estadísticamente significativa, para lo cual se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson, para datos agrupados.

### **5.2.1. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.**

En la hipótesis específica 1 se sostiene lo siguiente:

HE 1: Entre el nivel de clima organizacional y calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la UAP filial Ica, existe una relación positiva de modo que a mayor clima organizacional, mayor calidad de la gestión del aprendizaje

Ho1: Entre el nivel de clima organizacional y calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la UAP filial Ica UAP filial Ica, No existe una relación positiva de modo que a mayor clima organizacional, mayor calidad de la gestión del aprendizaje

Para contrastar esta hipótesis se presenta el siguiente cuadro:

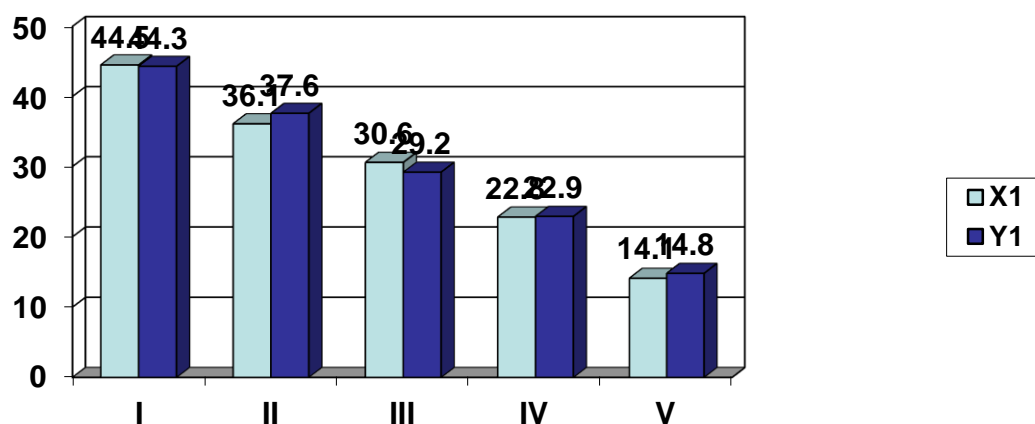
**TABLA N° 09**

**Relación entre la Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) en la UAP – Ica**

NIVEL	X1				Y1			
	F	x'	$\sum X$	$\bar{x}$	F	y'	$\sum Y$	$\bar{y}$
I	10	46	445	44.5	10	46	443	44.3
II	20	37.5	722	36.1	20	37.5	752	37.6
III	27	29.5	826	30.6	31	29.5	788	29.2
IV	29	21.5	661	22.8	29	21.5	664	22.9
V	36	13.5	508	14.1	32	13.5	533	14.8
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	-	3162	25.9	<b>122</b>	-	<b>3180</b>	<b>26.1</b>

Gráfico N° 07

Relación de las medias aritméticas de X1 y Y1 según niveles



I = Muy alta. II = Alta. III = Regular. IV = baja. V = Muy baja.

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los datos presentados en el cuadro N° 09 nos muestra que entre la variable “Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución” (X1) y la variable “Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular” (Y1), existe una relación positiva, dado que, tomando como punto de referencia a las medias aritméticas, del I nivel al V nivel, conforme disminuye la media aritmética de la variable Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución, también disminuye la media aritmética de la variable Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular.

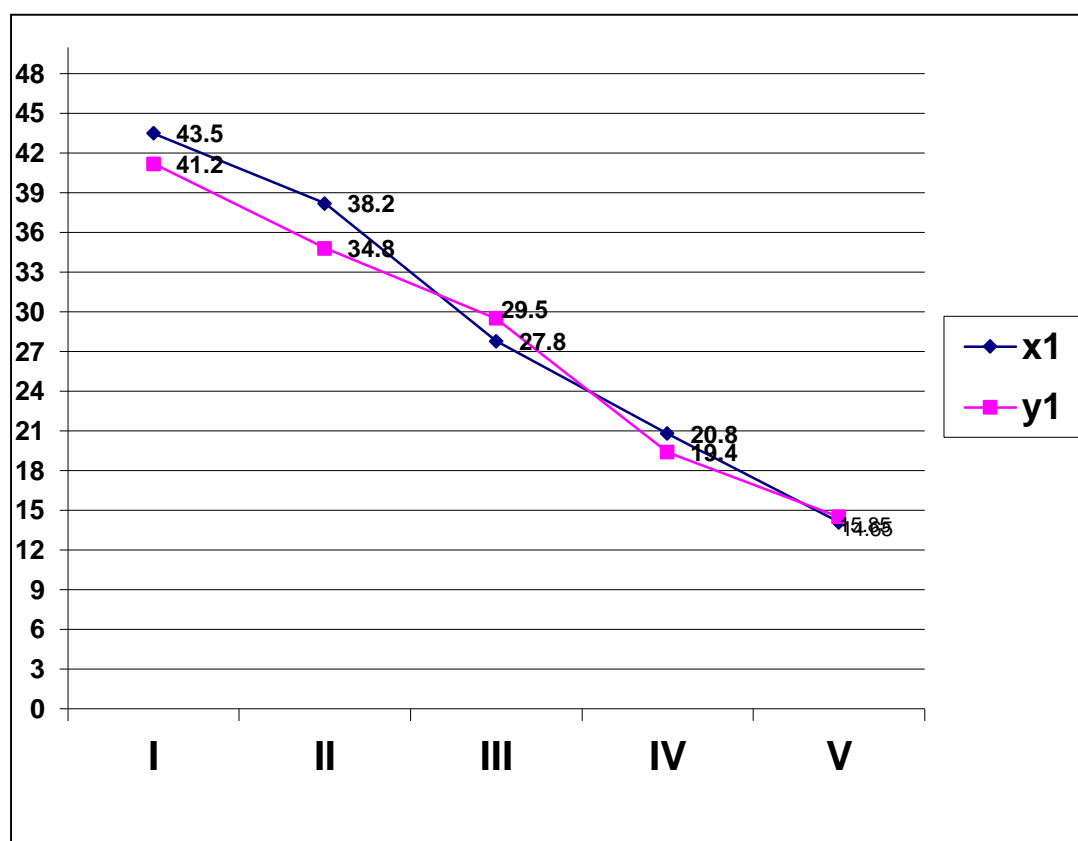
Así, en el cuadro N° 09, en nivel I la media aritmética de la variable Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución es de 44.5 puntos, en el nivel II 36.1, en el nivel III 30.6, en el nivel IV 22.8 y en el nivel V 14.1 puntos. Y en cuanto se refiere a la variable Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular, las medias aritméticas del I nivel al V nivel respectivamente son: 44.3, 37.6, 29.2, 22.9 y 14.8 puntos.

Estas medias aritméticas de cada una de las variables que se busca relacionar, nos indican que cuanto mayor es el grado Percepción de los

docentes de la estructura orgánica de la institución, mayor es la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular en la universidad Alas Peruanas filial Ica.

De manera gráfica, esta relación entre la variable Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución y la variable Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular queda representada de la siguiente manera:

**Correlación entre la variable Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1)**



Como se observa en esta gráfica, ambas variables correlacionadas disminuyen en sus valores, del I nivel al V nivel, lo que prueba la validez de la Hipótesis específica 1, que precisamente sostiene la existencia de una relación positiva.

Pero además la relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre las variables Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1), se prueba con el Coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados, de la misma manera que se rechaza la hipótesis nula 1 que manifiesta lo siguiente:

“ Entre el nivel de Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución y el Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular en la UAP filial Ica, No existe una relación positiva de modo que a mayor nivel de desarrollo de dichas capacidades, mayor rendimiento académico”.

Al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados, se tiene lo siguiente:

**TABLA Nº 10**

**Distribución de frecuencias de la variable Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) según intervalos de clase**

<b>Variable Y1</b>	<b>Niv. MA 42-50</b>	<b>Niv. A 34-41</b>	<b>Niv. R 26- 33</b>	<b>Niv. B 18-25</b>	<b>Niv. MB 10-17</b>	<b>n x</b>
<b>Actitud + muy alta 42 - 50</b>	8	2				<b>10</b>
<b>Actitud + alta 34 – 41</b>	2	16	2			<b>20</b>
<b>Actitud + regular 26 - 33</b>		2	22	3		<b>25</b>
<b>Actitud + baja 18 - 25</b>			7	20	2	<b>29</b>
<b>Actitud + muy baja 10 - 17</b>				6	30	<b>36</b>
<b>n y</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>122</b>

Para la determinando el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados se ha empleado la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum n_{xy} d_x d_y - (\sum n_x d_x)(\sum n_y d_y)}{\sqrt{[n \sum n_x d_x^2 - (\sum n_x d_x)^2][n \sum n_y d_y^2 - (\sum n_y d_y)^2]}}$$

El procesamiento de esta fórmula se realiza en el cuadro correspondiente, adjunto en anexos y cuyos valores reemplazados son:

$$r = \frac{122(212) - (-61)(-53)}{\sqrt{[(122)(223) - (-61)^2][(122)(217) - (-53)^2]}}$$

$$r = \frac{25864 - (3233)}{\sqrt{[(27206 - 3721)][(26474 - 2809)]}}$$

$$r = \frac{22631}{\sqrt{[(23485)][(23665)]}}$$

$$r = \frac{22631}{\sqrt{555772525}}$$

$$r = \frac{22631}{23574.8}$$

$$r = 0.959$$

En conclusión, habiéndose hallado el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados que es 0.959 se llega a la conclusión de que existe una muy alta correlación entre las variables Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y Participación activa de los

docentes en las acciones de planificación curricular (Y1), por cuanto el valor obtenido se encuentra bastante cercano a 1. Asimismo, esta correlación es significativa, de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

### **5.2.2. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.**

Para el contraste de la hipótesis específica 2, se ha seguido el mismo procedimiento de la hipótesis específica 1 de la siguiente manera:

HE 2: “Existe una relación positiva entre la Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución y Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular en la UAP filial Ica, de modo que, a mayor Percepción de los docentes de la estructura funcional, mayor Participación innovadora de los docentes en la evaluación curricular”.

H0: “NO existe una relación positiva entre la Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución y Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular en la UAP filial Ica, de modo que, a mayor Percepción de los docentes de la estructura funcional, mayor Participación innovadora de los docentes en la evaluación curricular”..

Para contrastar esta hipótesis específica 2 se presenta el siguiente cuadro:

**TABLA N° 11**

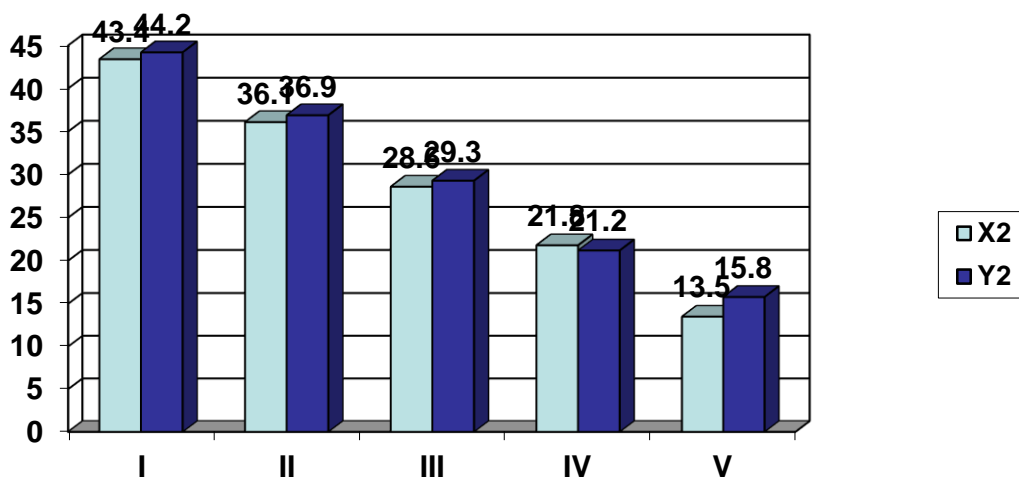
**Relación entre el nivel Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2), en la UAP - Ica**

NIVEL	X2				Y2			
	F	x'	$\sum X$	$\bar{x}$	F	y'	$\sum Y$	$\bar{y}$
I	14	46	608	43.4	13	46	619	44.2
II	23	37.5	830	36.1	24	37.5	848	36.9
III	31	29.5	887	28.6	30	29.5	907	29.3
IV	29	21.5	632	21.8	32	21.5	616	21.2
V	25	13.5	338	13.5	23	13.5	394	15.8
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	-	3295	27.0	<b>122</b>	-	<b>3384</b>	<b>27.7</b>



Gráfico N° 09

Relación de las medias aritméticas de Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2) según niveles



I = Muy alta. II = Alta. III = Regular. IV = baja. V = Muy baja.

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DEL CUADRO N° 11

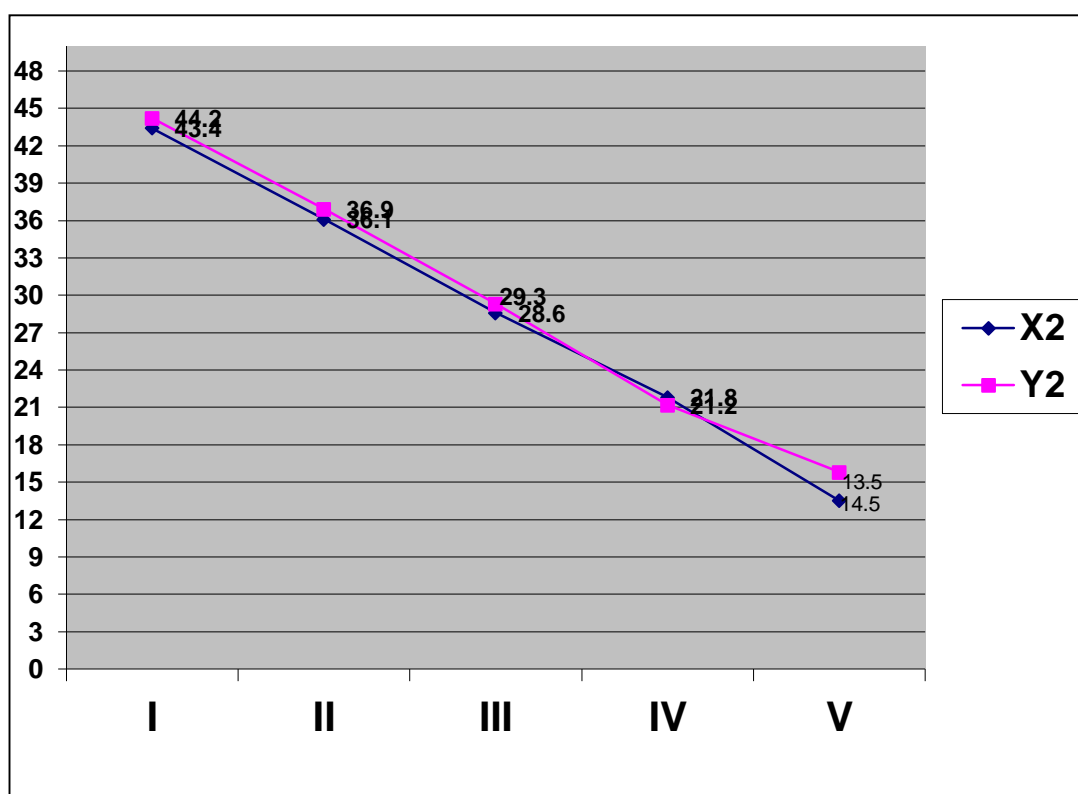
El análisis de los datos presentados en el cuadro N° 11 nos muestra que, entre la variable “Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución” (X2) y el “Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular” (Y2), en la universidad Alas Peruanas – filial Ica, existe una relación positiva, puesto que, tomando como punto de referencia a las medias aritméticas, del I nivel al V nivel, conforme disminuye la media aritmética de la variable Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución”, también disminuye la media aritmética de la variable Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular.

Así en este cuadro N° 11, en el nivel I la media aritmética de la variable X2 es de 43.4 puntos, en el nivel II 36.1, en el nivel III 28.6, en el nivel IV 21.8 y en el nivel V 13.5 puntos. Y en cuanto se refiere a la variable Y2, las medias aritméticas del I nivel al V nivel respectivamente son: 44.2, 36.9, 29.3, 21.2 y 15.8 puntos.

Estas medias aritméticas de cada una de las variables que se busca relacionar, nos indican que cuanto mayor es la Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución, mayor es la Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular.

Gráficamente, esta relación queda representada de la siguiente manera:

**Correlación entre la variable Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2)**



Como se observa en la gráfica anterior, ambas variables correlacionadas disminuyen en sus valores, del I nivel al V nivel, lo que prueba la Hipótesis específica 2, que afirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

Pero además la relación positiva entre las variables Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución

curricular (Y2), la existencia de una relación estadísticamente significativa se prueba con el Coeficiente de correlación de Pearson, que además permite rechazar la hipótesis nula que dice así:

“No existe una relación positiva entre la Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución y el nivel de Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular en la UAP filial Ica, de modo que, a percepción de los docentes, mayor participación innovadora“.

Para determinar el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados y contrastar la hipótesis específica 2 se requiere datos del siguiente cuadro

**TABLA Nº 12**

**Distribución de frecuencias de la variable Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2) según intervalos de clase.**

<b>Variable Y2</b>	<b>Niv. MB 42-50</b>	<b>Niv. B 34-41</b>	<b>Niv. R 26- 33</b>	<b>Niv. D 18-25</b>	<b>Niv. MR 10-17</b>	<b>n x</b>
<b>Capacidad muy alta 42 - 50</b>	11	3				14
<b>Capacidad alta 34 – 41</b>	2	17	4			23
<b>Capacidad regular 26 - 33</b>		4	22	5		31
<b>Capacidad baja 18 - 25</b>			4	20	5	29
<b>Capacidad muy baja 10 - 17</b>				7	18	25
<b>n y</b>	13	24	30	32	23	<b>122</b>

Para la determinando el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados se ha empleado la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum n_{xy} d_x d_y - (\sum n_x d_x)(\sum n_y d_y)}{\sqrt{[n \sum n_x d_x^2 - (\sum n_x d_x)^2][n \sum n_y d_y^2 - (\sum n_y d_y)^2]}}$$

El procesamiento de esta fórmula se realiza en el cuadro N° 10, adjunto en anexos y cuyos valores reemplazados son:

$$r = \frac{122(187) - (-28)(-28)}{\sqrt{[(122)(208) - (-28)^2][(122)(200) - (-28)^2]}}$$

$$r = \frac{22814 - 784}{\sqrt{[(25376 - 784)][(24400 - 784)]}}$$

$$r = \frac{22030}{\sqrt{[(24592)][(23616)]}}$$

$$r = \frac{22030}{\sqrt{24592 \times 24084}}$$

$$r = \frac{22030}{24084.4}$$

$$\mathbf{r = 0.914}$$

De este modo, habiéndose hallado el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados que es **0.9146** se llega a la conclusión de que existe una alta correlación entre la variable Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2) por cuanto el coeficiente obtenido se encuentra bastante cercano a 1. Asimismo, esta

correlación es significativa, de modo que se rechaza la hipótesis nula 2 que ha indicado anteriormente y se acepta la hipótesis específica 2.

### 5.2.3. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

Para el contraste se plantea la hipótesis nula 3:

HE 3: “Existe una relación positiva entre la Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo y la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular, en la UAP filial Ica, de modo que, a mayor percepción de los docentes, mayor Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular”.

H0: “NO existe una relación positiva entre la Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo y la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular, en la UAP filial Ica, de modo que, a mayor percepción de los docentes, mayor Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular”

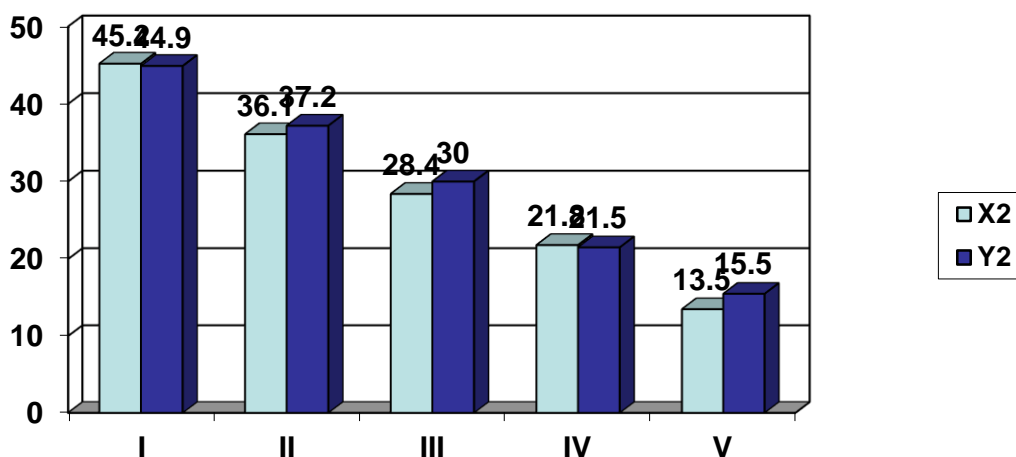
Para contrastar esta hipótesis específica 2 se presenta el siguiente cuadro:

**TABLA Nº 13**  
**Relación entre el nivel de Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3), en la UAP - Ica**

NIVEL	X3				Y3			
	F	x'	$\sum X$	$\bar{x}$	F	y'	$\sum Y$	$\bar{y}$
I	16	46	723	45.2	16	46	719	44.9
II	25	37.5	903	36.1	28	37.5	931	37.2
III	30	29.5	852	28.4	25	29.5	901	30
IV	31	21.5	676	21.8	36	21.5	667	21.5
V	20	13.5	270	13.5	17	13.5	310	15.5
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	-	3424	28.1	<b>122</b>	-	<b>3528</b>	<b>28.9</b>

Gráfico N° 10

Relación de las medias aritméticas de la Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3), según niveles



I = Muy alta. II = Alta. III = Regular. IV = baja. V = Muy baja.

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DEL CUADRO N° 13

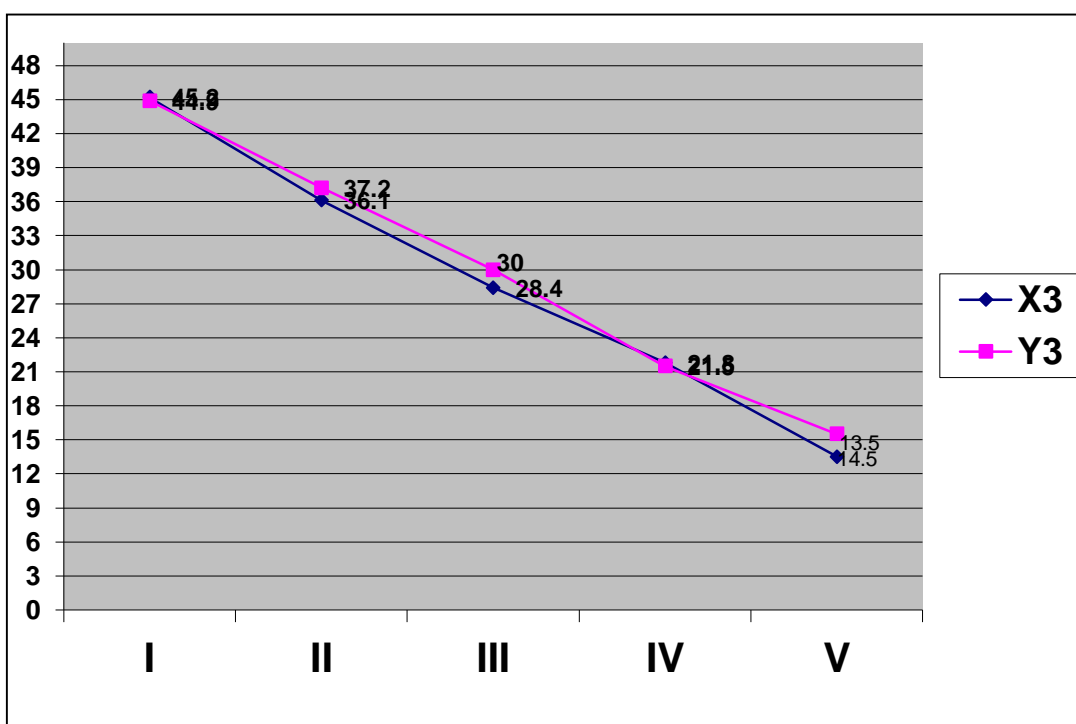
El análisis de los datos presentados en el cuadro N° 13 nos muestra que, entre la variable “Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo” (X3) y el “Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular” (Y3), en la universidad Alas Peruanas – filial Ica, existe una relación positiva, puesto que, tomando como punto de referencia a las medias aritméticas, del I nivel al V nivel, conforme disminuye la media aritmética de la variable Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3), también disminuye la media aritmética de la variable nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3).

Así en este cuadro N° 13, en el nivel I la media aritmética de la variable X3 es de 45.2 puntos, en el nivel II 36.1, en el nivel III 28.4, en el nivel IV 21.8 y en el nivel V 13.5 puntos. Y en cuanto se refiere a la variable Y3, las medias aritméticas del I nivel al V nivel respectivamente son: 44.9, 37.2, 30.0, 21.5 y 15.5 puntos.

Estas medias aritméticas de cada una de las variables que se busca relacionar, nos indican que cuanto mayor es la Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo, mayor es la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular.

Gráficamente, esta relación queda representada de la siguiente manera:

**Correlación entre la variable Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3)**



Como se observa en la gráfica anterior, ambas variables correlacionadas disminuyen en sus valores, del I nivel al V nivel, lo que prueba la Hipótesis específica 2, que afirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

Pero además la relación positiva entre las variables Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3), la existencia de una relación estadísticamente significativa se prueba con el Coeficiente de

correlación de Pearson, que además permite rechazar la hipótesis nula que dice así:

“No existe una relación positiva entre la Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo y la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular en la UAP filial Ica, de modo que, a mayor Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo, mayor “Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular “.

Para determinar el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados y contrastar la hipótesis específica 3 se requiere datos del siguiente cuadro N° 14:

**TABLA N° 14**

**Distribución de frecuencias de la variable Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3), según intervalos de clase.**

<b>Variable Y2</b>	<b>Niv. MB 42-50</b>	<b>Niv. B 34-41</b>	<b>Niv. R 26- 33</b>	<b>Niv. D 18-25</b>	<b>Niv. MR 10-17</b>	<b>n x</b>
<b>Capacidad muy alta 42 - 50</b>	14	2				16
<b>Capacidad alta 34 – 41</b>	2	20	3			25
<b>Capacidad regular 26 - 33</b>		6	20	4		30
<b>Capacidad baja 18 - 25</b>			2	27	2	31
<b>Capacidad muy baja 10 - 17</b>				5	15	20
<b>n y</b>	16	28	25	36	17	<b>122</b>



Igual que en la hipótesis específica 1, para la determinando el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados se ha empleado la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum n_{xy} d_x d_y - (\sum n_x d_x)(\sum n_y d_y)}{\sqrt{[n \sum n_x d_x^2 - (\sum n_x d_x)^2][n \sum n_y d_y^2 - (\sum n_y d_y)^2]}}$$

El procesamiento de esta fórmula se realiza en el cuadro N° 10, adjunto en anexos y cuyos valores reemplazados son:

$$r = \frac{122(185) - (-14)(-10)}{\sqrt{[(122)(200) - (-14)^2][(122)(196) - (-10)^2]}}$$

$$r = \frac{22570 - 140}{\sqrt{[(24400 - 196)][(23912 - 100)]}}$$

$$r = \frac{22430}{\sqrt{[(24204)][(23812)]}}$$

$$r = \frac{22460}{\sqrt{576345648}}$$

$$r = \frac{22460}{24007.2}$$

$$\mathbf{r = 0.936}$$

De este modo, habiéndose hallado el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados que es **0.936** se llega a la conclusión de que existe una muy alta correlación entre la variable Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y nivel Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3) por cuanto el coeficiente obtenido

se encuentra bastante cercano a 1. Asimismo, esta correlación es significativa, de modo que se rechaza la hipótesis nula que ha indicado anteriormente y se acepta la hipótesis específica 3.

#### **5.2.4. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS GENERAL.**

A partir de los resultados parciales de la validación de las hipótesis específicas 1,2 y 3, donde ya se han relacionado los indicadores de cada variable general, se procede a validar la hipótesis general que sostiene lo siguiente:

“Existiría una relación positiva entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, 2017”.

Habiéndose contrastado las hipótesis específicas 1, 2 y 3, por el proceso de operacionalización de las variables, las variables de la hipótesis general se han transformado en variables de las hipótesis específicas, de modo que al haberse validado las hipótesis específicas 1, 2 y 3, también la hipótesis general queda contrastada y validada.

Esta validación es consistente por cuanto las dimensiones del variable clima organizacional y de la variable calidad de la gestión del aprendizaje, son a su vez variables de las hipótesis específicas 1, 2 y 3; por lo que al validarse las hipótesis específicas, queda también validada la hipótesis general.

También evidencian la relación positiva entre las variables de estudio, los diferentes cuadros estadísticos especialmente los referidos a los cuadros donde se relacionan las variables de cada hipótesis específica, como son los cuadros 6, 7 y 8, en los que se muestran datos referidos a las medias aritméticas de las variables estudiadas, que demuestran la existencia de una relación positiva, dado que cuanto mayor son las habilidades emprendedoras mayor es la gestión empresarial.

Asimismo, según lo expresado en el marco teórico, el clima organizacional influye sobre la actitud de los trabajadores de una organización, en este caso sobre la gestión del aprendizaje de los profesores que constituyen la muestra.

### 5.3. DISCUSIÓN

En esta investigación básicamente se establece la existencia de una relación positiva entre la variable clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes en el contexto de la Universidad Alas Peruanas filial Ica. A través de las dimensiones de cada una de estas variables.

Mendoza, R. (2009) en su investigación titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional” reporta que el conflicto organizacional como un rasgo característico del clima organizacional repercute de manera negativa en la gestión institucional, lo cual resulta evidente a la luz de los resultados presentados en esta investigación.

Sánchez Soto, J. por su parte, en su estudio referido a la Influencia de la Gestión universitaria en el Clima Organizacional, también concluye que existe una correlación entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional.

Bracho, C., por su parte, cuando habla de “Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior”, reporta la existencia de una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como la existencia de una relación directa entre una adecuada organización y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en una determinada Institución.

A nivel nacional, Campos (2010) en su investigación sobre la relación entre clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres, demostró que existe una correlación significativa entre la variable clima institucional y desempeño académico de 0.768 y un valor de  $p < 0.05$ , que permite afirmar la existencia de una alta correlación. Asimismo, mediante la correlación de Pearson se halló que existe relación significativa entre los recursos humanos y el desempeño académico de los docentes de los CEBAs del Distrito de San Martín de Porres (Lima).

Como se puede ver en estas investigaciones, y tal como sostiene Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización y por lo mismo tiene una relación importante con las actividades que los agentes realizan dentro de la organización. Un clima organizacional positivo, genera una actitud positiva hacia el trabajo y logro de los objetivos, mientras que un clima organizacional negativo, inhibe las ganas de trabajar con ahínco, entusiasmo y constancia.

En esta investigación se evidencia que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes, lo cual confirma las investigaciones similares sobre este particular.

## CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva significativa entre la variable el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, de modo que cuanto mayor sea la percepción positiva del clima organizacional mejor es la gestión de la calidad del aprendizaje de los docentes.
2. Existe una relación positiva significativa muy alta entre la la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – filial Ica, dado que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido para datos agrupados es de  $r = 0.959$ .
3. Existe una relación positiva significativa muy alta entre la entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, dado que el correlación de Pearson obtenido para datos agrupados es de  $r = 0.914$ .
4. Existe una relación significativa muy alta entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica, dado que el correlación de Pearson obtenido para datos agrupados es de  $r = 0.916$

## **SUGERENCIAS**

1. La Universidad Alas Peruanas filial Ica, a través del órgano correspondiente, debe promover de manera sostenida la participación activa de los docentes de modo que se consolide una formación profesional de calidad y un posicionamiento de la misión de la universidad.
2. La Dirección General de la Universidad Alas Peruanas Filial Ica, debe programar e implementar seminarios y talleres de fortalecimiento del clima organizacional a fin de generar mejores condiciones para la gestión de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.
3. La Universidad Alas Peruanas filial Ica, mediante el órgano correspondiente, debe promover e implementar estrategias para fortalecer el compromiso de los docentes con la formación profesional de calidad.
4. La Dirección General, debe programar y ejecutar talleres de sensibilización para el fortalecimiento de un clima organizacional positivo que consolide la visión de la universidad en el contexto actual.

## Referencias Bibliográficas

**Ausubel**, D., Novak, J., y Hanesian, H. (2009). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México, Trillas.

**Alles**, Martha Alicia (2008) *Desarrollo del talento humano: basado en competencias 2ª edición buenos aires*. Ediciones Granica.

**Baca**, R., Celedonio, M & Milla, A. (2008) *El Clima Organizacional y su Relación con el Rendimiento Académico de los Alumnos del 4 to. Grado de Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 "Príncipe de Asturias"*. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

**Brunet**, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas, pág. 16.

**Bracho**, C. (1999), "*Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior*".

**Camrbell**, J.P. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. New York: McGraw Hill.

**Campos** (2010) *Relación entre clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres*.

**Freddy**, N. (1995) *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua" de Venezuela*. Tesis de Maestría en Venezuela.

**German** Lesthaly Camacho León (2016) "*Clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral del personal auxiliar Administrativo en la universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica*.

**Chávez**, A. & García, C. (2007) *Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Alumnos del Nivel Secundario de la Institución Educativa 2048*

“José Carlos Mariátegui” del Distrito de Comas. Tesis para optar el grado de Magister en educación, Escuela Internacional de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

**Chiavenato**, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

**Chiavenato**, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

**Hellriegel** y Jhon W.Slocum (2004) *Comportamiento organizacional* Editorial: Thomson. Décima Edición. Prentice Hall - México.

**García**, S. (2009). *Diagnóstico de la relación clima organizacional y sistema de Gestión de la calidad: caso un órgano interno de control paraestatal*. México: Universidad Veracruzana.

**Gonzalvez**, Alexis (2009) *Dimensiones de clima organizacional*.

**Hernández** Sampiere Roberto.- *Metodología de la investigación* 4<sup>ta</sup> EDICION\_MEXICO\_MCGRAWHILL\_2006.

**Lewin**, K. (1936). *Principals of Topological Psychology*. New York: MacGraw Hill.

**Moral** Santaella, Cristina (2008) *Aprender a pensar-aprender a aprender. Habilidades de pensamiento y aprendizaje autorregulado*.

**Martinez**, J María (2009) *Concepto de capacitación*. Taller de capacitación.

**Meter** Senge. *Nuevos modelos de Dirección y aprendizaje organizativo*. Valladolid, Chile 2004. pág 15.

**Mendoza**, R. (2009) en su investigación titulada “*El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional*”.

**Monsalve** (1989) *La cultura y los ciclos vitales de la organización* Monte Avila, Caracas.



**Nieves, F.** (1996). *El Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua*. Recuperado el 10 de enero del 2010, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>.

**Pariona Ezpinoza Paola Zelmira** (2016) *"Cultura organizacional y actitud de los trabajadores hacia la mejora continua de los servicios públicos básicos que presta la municipalidad provincial de Ica"*.

**Reddin, W.** (2004). *Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad*. Recuperado de Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ª edición. México: Pearson.

**Robbins, S.** y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ª edición. México: Pearson.

**Robbins, S.** y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ª edición. México: Pearson.

**Rodríguez Rivas** (1976). Miguel Angel. *Introducción a la teoría de los métodos de investigación*. INAP, Lima

**Rojas, Y.** (2009) *"Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho*. UNMSM.

**Rodríguez, C;** Ruiz, M. (2006) *Diagnóstico de Clima Organizacional en la Escuela Secundaria "Experimental" y Propuestas de Mejora*. Xalapa: Facultad de Psicología, Universidad Veracruzana.

**Sorados Palacios, Mabel Martina** (2010) *"Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa" realizada en la UNMSM*

**Stonner, J.,** Freeman, R. y Gilbert, D. (2004). *Administración*. 6. Edición. (Pág.510)

**Sandoval, M.** (2004). *Concepto y dimensiones del Clima Organizacional*.

**Sánchez Soto, J.** (2005) *“Influencia de la Gestión universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades”*,

**Sierra Bravo, Restituto** (1988). *Técnicas de investigación social*. Editorial Paraninfo. Madrid.

**Tafur Portilla, Raúl.** (1995) *La tesis universitaria*. Editorial Mantaro. Lima

**Torres Bardales, C.** *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima 1992.

**Vergana** (1989) *La cultura organizacional en una Institución de Educación Superior Tesis Doctoral USB*, Caracas.

**Van Dalen, D. Y B. Meyer.** (1981) *Manual de técnicas de investigación educacional*. Editorial Paidós. México

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** “Clima organizacional y su relación con la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Filial Ica 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	METODO
PG  ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica?	OG  Determinar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica.	HG  Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la calidad de la gestión del aprendizaje de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica.	VHG  X: Clima organizacional  Y: Calidad de la gestión del aprendizaje	X1: Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución. X2: Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución. X3: Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo. ----- Y1: Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular. Y2: Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular Y3: Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular.	- Escala de actitud A.  - Escala de actitud B  - Escala de actitud C  Cuestionario A  Cuestionario B  Cuestionario C	METODO: Cuantitativo . TIPO: Investigación Básica NIVEL: Descriptivo correlacionar, no experimental y de corte transversal  DISEÑO: Descriptivo correlacional.  Población.

<p><b>PE 1</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica?</p>	<p><b>OE 1</b></p> <p>Reconocer el tipo de relación que existe entre la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica</p>	<p><b>HE 1</b></p> <p>Existe una relación positiva significativa entre la percepción de la estructura orgánica institucional y la participación activa en las acciones de planificación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica</p>	<p><b>VHE 1</b></p> <p>Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución.</p> <p>Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular</p>	<p><b>IVHE 1</b></p> <p>- Niveles de percepción positiva de la estructura orgánica institucional.</p> <p>- Nivel de participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular.</p>	<p>Escala de actitud A</p> <p>Cuestionario A.</p>	<p>Todo el personal docente de la UAP filial Ica.</p> <p>MUESTRA : Total 60 docentes.</p> <p>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS:</p> <p>Observación .</p>
<p><b>PE 2</b></p> <p>¿Qué tipo de relación existe entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular de los docentes de la</p>	<p><b>OE 2</b></p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular de los docentes de la</p>	<p><b>HE 2</b></p> <p>Existe una relación positiva significativa entre la percepción de la estructura funcional institucional y la participación innovadora en las acciones de ejecución curricular de los docentes de la</p>	<p><b>VHE 2</b></p> <p>Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución.</p> <p>Participación innovadora de los docentes en las acciones de</p>	<p><b>IVHE 2</b></p> <p>- Niveles de percepción positiva de la estructura funcional institucional.</p> <p>- Nivel de participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular.</p>	<p>Escala de actitud B</p> <p>Cuestionario B.</p>	<p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO. Se empleará medidas de tendencia central como la Media aritmética, moda y mediana y de Dispersión como la varianza y desviación estándar. Para la prueba de hipótesis se empleará el</p>

universidad Alas Peruanas, filial Ica?	universidad Alas Peruanas, filial Ica.	universidad Alas Peruanas, filial Ica.	ejecución curricular			coeficiente de correlación de Pearson
<p><b>PE 3</b></p> <p>¿Qué tipo de relación existe entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica?</p>	<p><b>OE 3</b></p> <p>Establecer el tipo de relación que existe entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica.</p>	<p><b>HE 3</b></p> <p>Existe una relación positiva significativa entre la percepción de las condiciones de trabajo y la participación comprometida en las acciones de evaluación curricular de los docentes de la universidad Alas Peruanas, filial Ica.</p>	<p><b>VHE32</b></p> <p>Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo.</p> <p>Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular.</p>	<p><b>IVHE 3</b></p> <p>- Niveles de percepción positiva de las condiciones de trabajo institucional.</p> <p>- Nivel de participación comprometida de los docentes en las acciones de evaluación curricular.</p>	<p>Escala de actitud C</p> <p>Questionario C.</p>	

**MATRIZ PARA LA ELABORACION DE  
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>ITEMS</b>	<b>INTRUMENTOS</b>	<b>FUENTE</b>
Variable X  Clima organizacional	Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución	34%	10 Items	Escala de actitud A	Encuesta aplicada a los docentes
	Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución	33%	10 Ítems	Escala de actitud B	Encuesta aplicada a los docentes

	Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo.	33%	10 ítems	Escala de actitud C	Encuesta aplicada a los docentes
Variable Y  Calidad de la gestión del aprendizaje	Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular	34 %	10 ítems	Cuestionario A	Cuestionario aplicado a docentes
	Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular	33%	10 ítems	Cuestionario B	Cuestionario aplicado a docentes
	Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular	33%	10 ítems	Cuestionario C	Cuestionario aplicado a docentes

NOTA: Los ítems de cada uno de los indicadores considerados se encuentran en cada instrumento.



CUADRO Nº 15

Coeficiente de correlación de las variables: Percepción de los docentes de la estructura orgánica de la institución (X1) y la Participación activa de los docentes en las acciones de planificación curricular (Y1) en la UAP filial -Ica

X \ Y	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo	n <sub>x</sub>	X'	d <sub>x</sub>	n <sub>x</sub> d <sub>x</sub>	n <sub>x</sub> d <sub>x</sub> <sup>2</sup>	n <sub>xy</sub> d <sub>x</sub> d <sub>y</sub>
	42 - 50	34 - 41	26 - 33	18 - 25	10 - 17						
Muy alto 41 - 50	8 32	2 4				10	46	2	20	40	36
Alto 34 - 41	2 4	16 16	2 0			20	37.5	1	20	20	20
Regular 26 - 33		2 0	22 0	3 0		27	29.5	0	0	0	0
Bajo 18 - 25			7 0	20 20	2 4	29	21.5	-1	-29	29	24
Muy bajo 10 - 17				6 12	30 120	36	13.5	-2	-72	144	132
n <sub>y</sub>	10	20	31	29	32	<b>122</b>			<b>-61</b>	<b>233</b>	<b>212</b>
Y	46	37.5	29.5	21.5	13.5				$\sum n_x d_x$	$\sum n_x d_x^2$	$\sum n_{xy} d_x d_y$
d <sub>y</sub>	2	1	0	-1	-2						

<b>n</b> y	<b>d</b> y	20	20	0	-29	-64		-53		$\sum n_y d_y$			
<b>n</b> y	<b>d</b> y <sup>2</sup>	40	20	0	29	128		217		$\sum n_y d_y^2$			

**CUADRO Nº 16**

**Coefficiente de correlación de las variables: Percepción de los docentes de la estructura funcional de la institución (X2) y el nivel de Participación innovadora de los docentes en las acciones de ejecución curricular (Y2) en la UAP filial – Ica.**

Y \ X	Muy alto 42 - 50	Alto 34 - 41	Regular 26 - 33	Bajo 18 - 25	Muy bajo 10 - 17	n x	X'	d x	n x	d x	n <sup>2</sup> x	d <sup>2</sup> x	n d xy	d d x y
Muy alto 42 - 50	11 44	3 6				14	46	2	28	56			50	
Alto 34 - 41	2 4	17 17	4 0			23	37.5	1	23	23			21	
Regular 26 - 33		4 0	22 0	5 0		31	29.5	0	0	0			0	
Baja 18 - 25			4 0	20 20	5 10	29	21.5	-1	-29	29			30	
Muy Baja 10 - 17				7 14	18 72	25	13.5	-2	-50	100			86	
n y	13	24	30	32	23	122			-28	208			187	
, Y	46	37.5	29.5	21.5	13.5				$\sum n_x d_x$	$\sum n_x d_x^2$			$\sum n_{xy} d_x d_y$	
d	2	1	0	-1	-2									

$y$											
$n_d$ $y_y$	26	24	0	-32	-46			<b>-28</b>	$\sum n_y d_y$		
$n_d$ $y_y$	52	24	0	32	92			<b>200</b>	$\sum n_y d_y^2$		

CUADRO Nº 17

Coeficiente de correlación de las variables: Percepción de los docentes de las condiciones de trabajo (X3) y la Participación comprometida de los docentes en la evaluación curricular (Y3) en la UAP filial -Ica

X \ Y	Muy alto 42 - 50	Alto 34 - 41	Regular 26 - 33	Bajo 18 - 25	Muy bajo 10 - 17	n <sub>x</sub>	X'	d <sub>x</sub>	n <sub>x</sub> d <sub>x</sub>	n <sub>x</sub> d <sub>x</sub> <sup>2</sup>	n <sub>xy</sub> d <sub>x</sub> d <sub>y</sub>
Muy alto 41 - 50	14 56	2 4				16	46	2	32	64	60
Alto 34 - 41	2 4	20 20	3 0			25	37.5	1	25	25	24
Regular 26 - 33		6 0	20 0	4 0		30	29.5	0	0	0	0
Bajo 18 - 25			2 0	27 27	2 4	31	21.5	-1	-31	31	31
Muy bajo 10 - 17				5 10	15 60	20	13.5	-2	-40	80	70
n <sub>y</sub>	16	28	25	36	17	<b>122</b>			<b>-14</b>	<b>200</b>	<b>185</b>
Y	46	37.5	29.5	21.5	13.5				$\sum n_x d_x$	$\sum n_x d_x^2$	$\sum n_{xy} d_x d_y$
d	2	1	0	-1	-2						

y												
<b>n</b> y	<b>d</b> y	32	28	0	-36	-34		-10		$\sum n_y d_y$		
<b>n</b> y	<b>d</b> y	64	28	0	36	68		196		$\sum n_y d_y^2$		

### ESCALA DE ACTITUD

**Instrucciones:** Lea con atención cada uno de los indicadores y luego marque con una X el casillero que corresponde en función de su actitud particular en cada caso, en la que se puede diferenciar las categorías: Siempre (S), Constantemente (C), Regular,mente ( R ), Poco (P) y Nunca (N)..

No debe de dejar de marcar ninguno de los indicadores.

Nº	INDICADORES	S	C	R	P	N	PTJ
	<b>MODELO A (Estructura orgánica)</b>						
01	Considero que esta institución educativa cuenta con una estructura orgánica adecuada.						
02	Reconozco que la estructura de los cargos de esta universidad, corresponde a las necesidades actuales						
03	Cada coordinación de esta universidad, realiza con eficiencia su función						
04	Las jefaturas de esta universidad cumplen una labor muy positiva						
05	En esta universidad existe una ruta de la gestión administrativa						
06	Observo que en esta universidad existe unidad de mando						
07	Los que ocupan los cargos directivos de esta universidad son muy competentes						
08	Los órganos de gobierno de esta universidad responde a las exigencias de una gestión de calidad						

<b>09</b>	Los órganos de gobierno de esta universidad responden a las necesidades de la educación del siglo XXI.						
<b>10</b>	Los directivos y funcionarios de esta universidad, reciben especialización						
	MODELO B (Estructura funcional)						
<b>11</b>	Los roles y funciones de todo el personal de esta universidad está definida en los reglamentos						
<b>12</b>	La toma de decisiones en esta universidad es democrática						
<b>13</b>	En esta universidad predomina el trabajo en equipo en la dinámica funcional.						
<b>14</b>	La labor de los docentes de esta universidad es comprometida						
<b>15</b>	Los docentes de esta universidad tienen alta identidad institucional						
<b>16</b>	El procedimiento administrativo en esta universidad es ágil y transparente						
<b>17</b>	Los procesos de aprendizaje de los estudiantes es la preocupación central de las autoridades universitarias						
<b>18</b>	La comunicación entre los estamentos de esta universidad es fluida						
<b>19</b>	Entre los trabajadores de esta universidad existe un trabajo colaborativo						
<b>20</b>	Los estudiantes de esta universidad reciben el apoyo que requieren en su formación profesional de calidad						
	MODELO C (Condiciones de trabajo)						
<b>21</b>	Estoy satisfecho con el trato que me dan en esta universidad						
<b>22</b>	Me siento conforme con la remuneración que percibo en esta universidad.						



<b>23</b>	Estoy de acuerdo con la política meritocrática implementada en esta universidad						
<b>24</b>	El personal que labora en esta universidad es solidaria						
<b>25</b>	Entre todos los estamentos de esta universidad existe cooperación y ayuda.						
<b>26</b>	Pienso seguir laborando en esta universidad.						
<b>27</b>	En esta universidad cada docente recibe el apoyo de las autoridades universitarias						
<b>28</b>	Esta universidad me proporciona de los recursos materiales que necesito para cumplir mi labor						
<b>29</b>	En esta universidad se hace una verdadera carrera profesional						
<b>30</b>	En esta universidad toman en cuenta mi capacitación profesional.						
	<b>TOTAL</b>						

### Leyenda

S : Siempre.

C : Constantemente.

R : Regularmente.

P : Poco.

N : Nunca.



**CALIFICACION DE LA**  
**ESCALA DE ACTITUD**

ITEM	S	C	R	P	N	PTJE
01	5	4	3	2	1	
02	5	4	3	2	1	
03	5	4	3	2	1	
04	5	4	3	2	1	
05	5	4	3	2	1	
06	5	4	3	2	1	
07	5	4	3	2	1	
08	5	4	3	2	1	
09	5	4	3	2	1	
10	5	4	3	2	1	
11	5	4	3	2	1	
12	5	4	3	2	1	
13	5	4	3	2	1	
14	5	4	3	2	1	
15	5	4	3	2	1	
16	5	4	3	2	1	
17	5	4	3	2	1	
18	5	4	3	2	1	
19	5	4	3	2	1	
20	5	4	3	2	1	
21	5	4	3	2	1	
22	5	4	3	2	1	
23	5	4	3	2	1	
24	5	4	3	2	1	
25	5	4	3	2	1	
26	5	4	3	2	1	

<b>27</b>	5	4	3	2	1	
<b>28</b>	5	4	3	2	1	
<b>29</b>	5	4	3	2	1	
<b>30</b>	5	4	3	2	1	
<b>TOTAL</b>						

**Escala de calificación**

- I) Percepción Muy positiva : 42 - 50 puntos.
- II) Percepción positiva : 34 – 41 puntos.
- III) Percepción Regular : 26 - 33 puntos.
- IV) Percepción Negativa : 18 – 25 puntos.
- V) Percepción Muy negativa : 10 – 17 puntos.

## CUESTIONARIO

**Instrucciones:** Lea con atención cada uno de las preguntas y luego marque con una X el casillero que corresponde en función de su actitud particular en cada caso, en la que se puede diferenciar las categorías: Siempre (S), Constantemente (C), Regular,mente ( R ), Poco (P) y Nunca (N)..

No debe de dejar de marcar ninguno de los indicadores.

Nº	INDICADORES	S	C	R	P	N	PTJ
	<b>MODELO A</b>						
<b>01</b>	¿Planifica usted el aprendizaje de sus estudiantes en una clase?						
<b>02</b>	¿Elabora usted un plan de clase para cada una de las sesiones de aprendizaje?						
<b>03</b>	¿Establece con anticipación las actividades de aprendizaje que deben realizar sus alumnos en una clase?						
<b>04</b>	¿Establece con precisión lo que en cada clase deben aprender sus alumnos?						
<b>05</b>	¿Antes de empezar la sesión de clase, determina cómo será la participación de sus alumnos en la clase?						
<b>06</b>	¿Para el desarrollo de sus clases, intercambia puntos de vista con otros colegas de su especialidad?						
<b>07</b>	¿Las actividades que ha previsto ejecutar en una clase, toma en cuenta experiencias anteriores?						

<b>08</b>	¿Antes de iniciar una clase, establece un determinado tiempo para cada actividad prevista?						
<b>09</b>	¿Antes de iniciar la clase, examina la disponibilidad de los recursos materiales necesarios para la clase?						
<b>10</b>	¿Antes de iniciar su clase, diseña una ruta sobre las acciones que debe realizar en clase?						
	<b>MODELO B</b>						
<b>11</b>	¿Al iniciar su clase, define con los estudiantes lo que pretende que ellos aprendan?						
<b>12</b>	¿Al inicio de la clase, define con precisión la forma cómo ellos participarán, en la clase?						
<b>13</b>	¿Acostumbra recoger los saberes previos de los estudiantes, al inicio de la clase?						
<b>14</b>	¿Acostumbra adecuar las actividades establecidas en el plan, una vez recogida los saberes previos?						
<b>15</b>	¿Genera espacios de participación comprensiva y crítica de sus alumnos en las sesiones de clase?						
<b>16</b>	¿En el desarrollo de sus clases, genera una nueva estrategia metodológica para que los alumnos aprendan?						
<b>17</b>	¿Ha inventado o inventa algún procedimiento didáctico en el proceso de aprendizaje de sus alumnos en clase?						
<b>18</b>	¿En su experiencia profesional como docente, ha innovado o inventado alguna estrategia didáctica?						
<b>19</b>	¿Ha encontrado alguna estrategia didáctica para el aprendizaje más eficiente de sus alumnos?						
<b>20</b>	¿Considera importante implementar nuevas formas de llevar a cabo las clases en la actualidad?						
	<b>MODELO C (Comp evaluación curricular)</b>						
<b>21</b>	¿Considera que es importante evaluar a sus estudiantes en cada clase?						
<b>22</b>	¿Con qué frecuencia suele evaluar el aprendizaje de sus alumnos?						

23	¿A partir de los resultados de su evaluación, ha implementado acciones para mejorar el aprendizaje de sus alumnos?						
24	¿Aplica usted una evaluación diferenciada de sus alumnos, según sus ritmos de aprendizaje?						
25	¿Promueve la auto evaluación de sus alumnos?						
26	¿Emplea diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de sus alumnos?						
27	¿A los alumnos desaprobados, le da oportunidades para que puedan mejorar sus aprendizajes?						
28	¿Acostumbra auto evaluar su propio desempeño en aula?						
29	¿Considera usted que todos los procesos implicados en el aprendizaje de sus alumnos, deben ser evaluados?						
30	¿Acostumbra dejar actividades para que refuercen los alumnos sus aprendizajes de una sesión de clase?						
	<b>TOTAL</b>						

### Leyenda

S : Siempre.

C : Constantemente.

R : Regularmente.

P : Poco.

N : Nunca.