

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Nivel de Clima Organizacional en la I. E. P Militar Francisco
Bolognesi de distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

Autor

Milon Cáceres, Alonso Thomas

Asesor

Boris Villanque, Alegre

Código Orcid-Asesor

0000-0002-1449-6989

Chimbote – Perú

2022

Palabras clave

Tema Clima organizacional
Especialidad Educación

Key Words

Topic Organizational climate
Specialty Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Teoría y métodos educativos	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional en la I.E.P Militar Francisco Bolognesi de distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2019. El objetivo general fue determinar el nivel de clima organizacional la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2019. Mientras que la metodología utilizada fue la siguiente: de tipo propositivo y de diseño descriptivo simple, la muestra estuvo conformada por 33 trabajadores de la mencionada institución educativa. Para recolectar la información se hizo uso de un cuestionario en la escala de Likert que midió el clima organizacional. Como conclusión se acepta la hipótesis en donde predomina un nivel medio de clima organizacional; llegando a la conclusión que el 70% del personal manifestó un nivel regular de clima organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of organizational climate in the Francisco Bolognesi Military I.E.P of the Alto Selva Alegre district, Arequipa, 2019. The general objective was to determine the level of organizational climate in the Francisco Bolognesi Military I.E.P of the Alto Selva district. Alegre, Arequipa, 2019. While the methodology used was the following: propositional type and simple descriptive design, the sample consisted of 33 workers from the aforementioned educational institution. To collect the information, a questionnaire was used on the Likert scale that measured the organizational climate. As a conclusion, the hypothesis where a medium level of organizational climate predominates is accepted; concluding that 70% of the staff showed a regular level of organizational climate.

INDICE

Resumen	v
Abstract.....	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras.....	xi
Introducción	
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.2. Justificación	19
1.3.9. Problema.	19
1.6. Conceptuación y Operacionalización de variable.....	22
1.4. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos.....	23
Metodología.....	24
2.3. Tipo y Diseño de investigación	24
2.4. Población y muestra.....	24
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.6. Técnicas de procesamiento estadístico de la información.....	25
Resultados.....	27
Análisis y discusión.....	33
Conclusiones y	
recomendaciones.....	35
Referencias bibliográficas.....	39
Anexos	42

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	21
Dimensión autorrealización	
Tabla 2	23
Dimensión involucramiento laboral	
Tabla 3	25
Dimensión supervisión	
Tabla 4	27
Dimensión comunicación	
Tabla 5	29
Dimensión condiciones laborales	
Tabla 6	31
Variable clima organizacional	

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	21
Dimensión autorrealización	
Figura 2	23
Dimensión involucramiento laboral	
Figura 3	25
Dimensión supervisión	
Figura 4	27
Dimensión comunicación	
Figura 5	29
Dimensión condiciones laborales	
Figura 6	31
Variable clima organizacional	

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y Fundamentación científica

Cortes (2019) en su tesis desarrollada en un hospital de la ciudad de Xalapa, Veracruz, México, en donde el objetivo principal fue diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital “Dr. Luis F. Nachón” en la ciudad de Xalapa, Veracruz. El tipo de estudio fue transversal y su diseño correlacional. Con una población de 880 trabajadores, los instrumentos seleccionados fueron los cuestionarios y las entrevistas. El resultado principal del estudio es que el 65% de los encuestados sostiene que clima organizacional no es satisfactorio.

Guevara (2018) presentó un trabajo en la ciudad de Cuenca, Ecuador, en donde tuvo que identificar la relación del clima organizacional y el nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. La metodología utilizada fue la siguiente: tipo cuantitativo, y diseño descriptivo. La muestra fue de 45 docentes, 16 administrativos y 12 colaboradores de apoyo. El cuestionario en la escala de Likert con 38 ítems fue el instrumento escogido para recolectar la información necesaria. Los resultados indicaron que el 45% de los encuestados requieren más atención, y el 68% requieren incentivos económicos. La conclusión del trabajo es que no existe una relación directa entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción.

También, Aguilar (2016) realizó un trabajo de investigación en el Hotel del Campo de Quetzaltenango, Guatemala, y en donde el propósito principal fue determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. El tipo de investigación seleccionados fue básico y su diseño descriptivo correlacional. La población final del estudio fue de 30 colaboradores del mencionado hotel de la ciudad de Quetzaltenango. Mientras que los instrumentos fueron los cuestionarios.

Los resultados del estudio señalan que el trabajo en equipo es importante para un buen clima organizacional. La conclusión sostiene que el trabajo en equipo se relaciona de manera significativa con el clima organizacional.

Vicente (2019) desarrolló su tesis de magíster sobre la relación entre el clima laboral educativo con el desempeño de los docentes en un colegio de Lima. Este tuvo como finalidad describir la relación entre las variables que se mencionaron. Para esto se utilizó la metodología de tipo sustantivo y de diseño descriptivo correlacional. En referencia a la población fue censal conformada por 30 profesores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados muestran la probabilidad asociada es $p < 0.1$, por ende, el valor se ubica en la zona de rechazo y se concluye que existe correlación entre las variables del presente estudio.

Tasilla (2019) determinó la correlación o asociación entre el clima institucional y el desempeño de los maestros en el Instituto de Educación Superior Privado “Sergio Bernales” - Filial Cajamarca. La investigación se trabajó bajo una óptica de nivel correlacional con diseño transversal y no experimental. La muestra se conformó por 82 personas (30 docentes, 02 directivos y 70 alumnos) de la carrera profesional de Enfermería y Farmacia. Para recoger datos, el autor llevó a cabo un instrumento para clima institucional que fue validado, para el rendimiento consideró los registros de notas. Los resultados evidencian una asociación significativa entre variables ($p < 0.05$), además según la escala respectiva se presenta un grado moderado de asociación ($r = 0.559$).

Victorio (2018), en su investigación aplicada en una universidad estatal del Perú, cuyo objetivo fue examinar la correlación entre ambiente de trabajo y satisfacción profesional entre los empleados de tres principales compañías de seguros limeñas en 2017. Las variables estuvieron relacionadas con el bienestar del personal administrativo y la calidad del trabajo; aplicada mediante el

cuestionario a una población muestral de 183 colaboradores de un total de 352 personas; trabajo indagativo de clase correlacional con boceto no experimental transversal. Según esta pesquisa indagativa, la realización personal y la satisfacción de trabajadores son aspectos importantes para la generación de las compañías de seguros en Lima. Los hallazgos instrumentales y la evaluación ulterior según Rho de Spearman determinaron en gran medida la satisfacción profesional de los trabajadores en el área operativa. La hipótesis planteada ha sido verificada, concluyéndose que esta relación es muy significativa.

Rosas (2017) en la tesis Nivel del clima institucional en el personal directivo y docente en la institución educativa N° 40387 del distrito de Lari- Caylloma; Arequipa; tuvo como intención evaluar el nivel de la variable de estudio, se utilizó la metodología cuantitativa paradigma positivista diseño descriptivo simple, para recabar la información de la variable se utilizó como instrumento un cuestionario, evaluado las dimensiones; comportamiento institucional el personal de la institución educativa muestran un comportamiento desfavorable en un 56%, en la dimensión capacidad organizacional 52% desfavorable, y en la dimensión dinámica institucional 52% desfavorable; concluyendo que el clima institucional se da en un nivel desfavorable en un 56% en la I.E. N° 40387.

Torres y Zegarra (2015), en su indagación cuyo propósito era establecer el grado de relación real entre clima organizacional y desempeño laboral en las escuelas bolivarianas de la localidad de Puno; aplicó la indagación básica con boceto correlacional no experimental, de método cuantitativo, muestreo probabilístico, cuya población muestral la conformaron 133 docentes. Utilizo como instrumento el cuestionario. Para el examen relacional utilizó el estadígrafo de r Pearson y la "t" de Student. La indagación establece que se ha encontrado un nivel de significancia del 5%. Por consiguiente, hay correlación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre las variabilidades estudiadas, en las escuelas bolivarianas de la localidad de Puno -2014,

concluyéndose que, el desempeño laboral mejora si existe un buen clima organizacional (p.13).

Con respecto a la fundamentación científica, se tienen los siguientes conceptos de la variable clima organizacional.

Según Hall (1996), que el clima organizativo es conceptualizado como las actitudes que se muestran en los trabajadores de una empresa para generar un buen ambiente de trabajo entre todos sus integrantes que lo conforman directa o indirectamente; lo que contribuirá como condición que inflencie al comportamiento del Trabajador.

Las definiciones del clima organizacional al respecto son variadas, tenemos que una de las definiciones que pensamos tiene más importancia a la realización de este trabajo porque lo conceptualiza en una forma clara y precisa.

Gibson (2004) manifiestan que los trabajadores pueden percatarse, pueden percibir, pueden distinguir una atmósfera buena o mala en su ambiente de laboral; lo cual gira en torno a las relaciones y las interrelaciones entre los jefes, administradores y trabajadores en su desempeño laboral

Chiavenato (1984) dice eso: "El clima organizacional constituye el medio ambiente en el cual gira una institución interna y/o externamente, el ambiente en el cual desenvuelve, las características de la constitución de la empresa, institución y organización, el cuales percatado de diferentes formas por cada uno de sus integrantes ". (p.464).

Por ello algunos trabajadores son más sensitivos que otros y pueden distinguir un clima positivo, negativo y/o satisfactorio, dentro de la empresa donde laboran; resaltado las características en las cuales se desarrolla y si en esta existe buenas relaciones interpersonales.

De este modo las personas interactúan y se desenvuelven en un ambiente de valores para generar buenas relaciones entre sus miembros.

Un buen clima organizativo es primordial en una institución en el cual sus trabajadores operan con características diferentes en cada uno de ellos y perciben el ambiente laboral con diferentes puntos de vista.

El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el cual diariamente se toma decisiones para la mejor productividad de una empresa y la satisfacción de sus trabajadores; el cual gira entorno al "conocimiento" del gerente, el administrador, etc. Para crear un buen ambiente laboral entre todos sus trabajadores, teniendo buenas relaciones entre ellos en las actividades que cada uno de ellos realiza.

Es alta gerencia administración y su manera de dirección, provee o no provee un buen clima institucional, y un reglamento interno el cual en alguna medida beneficie al trabajador para mejorar ese medio ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras un "buen clima" está dirigido hacia metas globales, un "clima malo" desbarata el ambiente en el lugar de trabajo causando situaciones de conflicto y de bajo desempeño: El clima organizativo es un set de factores que positivamente o negativamente influencia en la conducta de las personas, depende del estado de ánimo que cada miembro presentará.

Hoy es importante que todas las instituciones y empresa mantengan un clima favorable, y si este es excelente influirá una favorable calidad de vida en cada uno de sus miembros, y así, para traer la excelencia de ellos mismos, para el logro de metas de la organización. Y por ahí él es diferente a los otros.

Teorías

El clima organizacional está cimentado en diversas teorías, entre estas destacan las siguientes:

La teoría del clima organizacional de Likert. –En referencia a esta teoría, Elizabet (2019) manifiesta que Likert enfoca el estudio del clima organizacional desde una perspectiva estructural, es decir, analiza su naturaleza de las realciones entre las personas y como influencia en la organización.

Asimismo, Likert, argumenta que el comportamiento de los empleados dentro de una empresa esta influenciado y motivado por el actuar del personal administrativo y por la forma como estos exponen sus percepciones, informaciones, competencias y valores en sus labores (Páramo, 2016).

Teorías de las relaciones humanas. - Es investigada por Mayo, y se genera en contra de la teoría tradicional del procedimiento administrativo, es decir, esta en contra de la deshumanización de los trabajadores en sus labores, ya que en muchas ocasiones estos eran sometidos a prácticas crueles o demasiado rudas, lo que generaba que las relaciones humanas dentro de una empresa u organización no tenga un buen desarrollo. (Páramo, 2016)

Así lo corrobora, Acosta (2015) cuando menciona que esta teoría no visualiza al trabajador como un medio monetario, sino como un ser compuesto por sentimientos, emociones, percepciones, necesidades, deseos, temores, etc., lo que influye en las relaciones con sus demás colegas y, también, lo orienta a lograr sus propósitos y metas dentro de la normativa de la empresa u organización.

Por ende, se comprende que esta teoría establece una relación conjuntiva entre la percepción humanista hacia el trabajador, enfocados en aspectos sociales y psicológicos, y su relación con la meta de la productividad y rendimiento dentro de la empresa.

Teoría humanista por Carl Rogers. – Indica que el trabajador debe desempeñarse en un contexto afectuoso y fresco en donde se eliminaran los miedos la desconfianza y la angustia a medida que socializa. (Acosta, 2015)

Considerando lo expuesto se infiere que dentro del ámbito educativo para que exista un clima organizacional favorable es fundamental que los directivos, administrativos y docentes mantengan buenas relaciones sociales, ya que influirá en el rendimiento y eficacia de su trabajo al área que pertenezcan.

Teoría Sociocultural de Vygotsky. – Este autor argumenta que el aprendizaje de las personas esta influenciada por el contexto, es decir, por la interacción con otras personas, lo cual determina su inteligencia. (Bahamondes, 2008)

Asimismo, menciona que la interacción de las personas es fundamental para el desarrollo de la persona y grupo social en cualquier ámbito, y dentro de la escuela, si las relaciones son inadecuadas, entonces, el contexto será inestable y poco productivo y viceversa.

A partir de las teorías expuestas se puede concluir que el clima organizacional es el conjunto de pensamientos, emociones, necesidades y relaciones que evidencian los trabajadores dentro de un contexto laboral, lo cual influye en el rendimiento o productividad de la empresa u organización.

Características

El clima organizacional tienen características que fueron determinadas por Litwin y Stinger (1998, citados por Ramos, 2018), estas son:

Estructura.- Se conceptualiza como los conocimientos que tienen los representantes de la organización acerca de las normas, reglas, procesos y procedimientos de las diversas funciones que deben realizar los trabajadores dentro de la empresa u organización.

Responsabilidad.- Se relaciona directamente con la conciencia que tiene cada uno de los trabajadores acerca de la labor que deben realizar cada uno de ellos dentro de la organización, en otras palabras, realizar sus funciones de manera comprometida, sin estar siendo supervisado o amonestado para que cumplan sus labores.

Recompensa.- Es la valoración extra que se le asigna a cada uno de los integrantes de la organización por la destacada labor que realiza, es decir, el premio que se le brinda.

Desafío.- Son los retos que se proponen y, también, aquellos que se presentan en la estructura y desarrollo de la organización y que tienen que ser superados o cumplir las metas y objetivos propuestos.

Relaciones.- Son aquellas interacciones sociales que se evidencian entre los representantes de la organización y los trabajadores en el proceso de desarrollo de sus funciones, y donde están presentes un conjunto de normas, reglas, procesos, procedimientos, trámites, entre otros aspectos.

Cooperación.- Es la cooperación y/o contribución entre todos los miembros de la organización, ya sea en los niveles inferiores como superiores con el propósito de cumplir los objetivos o las metas propuestas por la organización.

Estándares. – Se concibe como el estereotipo, patrón o modelo que se debe seguir en las actividades y rendimiento dentro de la organización.

Conflictos. – Son los enfrentamientos que se producen dentro de la organización como producto de la pluralidad de pensamientos, opiniones y decisiones que se toman, y que deben ser resueltas de manera democrática.

Identidad.- Es el sentido de pertenencia hacia la organización y es un aspecto determinante dentro del ámbito laboral, ya que permite que los integrantes de esta puedan realizar sus funciones con base en las metas de la organización.

Luego de lo manifestado, se concluye que las características del clima organizacional están enfocados en las interacciones que tienen cada uno de los integrantes de la organización así como del rendimiento y objetivos que tiene la empresa en cada uno de sus niveles, es decir, desde los inferiores a los superiores.

Tipos

En referencia a clasificación de los tipos de clima organización, se consideró el que plantea Brunet (2011, citado en Cayro, 2018), quien determina los siguientes:

a) Clima autoritario

Clima autoritario - explotador.- En esta clase de clima, las decisiones se toman en las altas esferas de la organización, sin contar con las opiniones de los demás. Asimismo, a los trabajadores de la empresa se les asigna su función, la cual debe ser cumplida a cabalidad y sin ningún tipo de error, ya que sino recibirán fuertes y, hasta crueles. Es decir, en este tipo de clima, los empleados realizan sus labores en un contexto de temor, amedrentamientos, castigos.

Clima autoritario – paternalista.- En este tipo, las autoridades de la organización tienen confianza con los empleados, pero es de manera condescendiente, es decir como un amor con su siervo, a pesar de considerar las opiniones de los niveles inferiores, las decisiones solo lo toman un grupo de poder. Asimismo, las recompensas y castigos que se les asignan a los trabajadores no son los adecuados para un buen rendimiento y desarrollo laboral.

b) Clima participativo

Clima participativo - consultivo. – En este tipo, las autoridades, representantes o los altos mando jerárquicos de la organización consideran las opiniones de los empleados. En otras palabras, se les da la autoridad para tomar decisiones en las esferas que le corresponda y la comunicación es descendente. Asimismo, las recompensas y castigos están acordes con lo que se realizó o dejó de realizar durante las funciones de los trabajadores.

Clima participativo - en grupo. – Es uno de los climas con mayor perspectiva de evolución, ya que el proceso de toma de decisiones lo realiza cada un de los trabajadores en el nivel que se encuentre, pero informado a las altas esferas de la empresa, es decir, es decir, existe engranaje en las partes y en el todo. Asimismo, la comunicación entre las personas de la empresa es de manera lateral, y todos los esfuerzos se aúnan con la finalidad de cumplir las metas y objetivos propuestos bajo las estrategias, métodos y técnicas planificadas.

Se puede determinar que en el clima autoritario o también, llamado cerrado, el desarrollo de la empresa no se podrá realizar, y terminará por

extinguir la organización debido al malestar de cada uno de los trabajadores; mientras que en el clima participativo o abierto, la evolución de la empresa será adecuado, ya que existe un buen clima entre los trabajadores y autoridades de la empresa, en este caso de la institución educativa.

Dimensiones

Para el desarrollo del presente estudio, se consideraron las siguientes dimensiones del clima organizacional las cuales están fundamentadas en la concepción de Ramos (2018), estas son:

Comunicación.- Con respecto a la comunicación, es el nivel de trato o relación verbal y/ o no verbal que consiste en la transmisión de información (conocimientos, sentimientos, emociones, deseos, etc.) que se manifiesta entre los trabajadores de la organización, ya sea de manera interna o externa en cada uno de las áreas donde realizan sus funciones.

Por otra parte, es necesario recalcar que cuando no existe una buena comunicación entre los trabajadores o altos mandos dentro de la empresa, entonces las decisiones que se tomen pueden perjudicar o causar conflictos entre cada uno de los miembros de la organización en los diferentes niveles, por eso, siempre es necesario que cada nivel y/o área de la empresa tenga estrategias, métodos y/o técnicas de diversos medios para una buena comunicación, ya que es un herramienta de gestión muy relevante. (Robbins, 2009). Por esto dentro de la institución educativa debe existir una buena comunicación entre todo el personal y directivos que labora.

En referencia la confianza, esta se determina como el grado de seguridad y franqueza que se tiene con las otras personas que laboran dentro de la empresa. Asimismo, de estas se desprenden otros elementos relevantes que permiten que las relaciones entre los trabajadores será llevadero, entre estos se tiene a la rapidez, el respeto, grado de aceptación, la integridad, la capacidad, etc., de los empleados.

Luego de lo expuesto se puede comprender que en una institución educativa debe existir buenos canales de comunicación, ya que esto permitirá que la confianza entre sus miembros sea mayor, generando un clima organizacional favorable y un mejor desempeño y rendimiento en cada uno de sus miembros.

Condiciones laborales

Es el acicate que siente cada uno de los miembros de la empresa de manera personal, social y organizacional. Es decir, cada uno de los trabajadores realiza su trabajo de acuerdo a la motivación que siente, por eso los directivos de la empresa deben siempre considerar y averiguar a través de estrategias las motivaciones de sus empleados, ya que esto le permitirá actuar de manera adecuada cuando se realicen las recompensas. Asimismo, esto influirá en el desempeño y logro de objetivos en cada área o nivel de la institución educativa. (Chiavento, 2012)

Involucramiento

Con respecto a esta dimensión, Martín (2000, citado por Ramos, 2018) lo conceptualiza como el grado de colaboración de cada uno y entre los trabajadores dentro la organización. En el ámbito educativo es el grado de penetración entre cada uno de los directivos, administrativos y docentes en la participación de reuniones, trámites, procesos, procedimientos, comisiones, entre otros, con la finalidad del crecimiento y desarrollo de la institución educativa.

Asimismo, Robbins (2009, citado por Ramos, 2018) expone que el nivel de participación de los trabajadores y entre estos, está determinado por las motivaciones y su desempeño dentro de la institución educativa. Asimismo, este clima debe permitir que cada uno de los miembros pueda expresar de manera democrática sus pensamientos, opiniones, críticas, aportes, entre otros con el objetivos de lograr el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

Por lo tanto, la comunicación y la confianza, como la motivación y la participación son esenciales para crear un clima organizacional favorable, ya que permiten que la interacción entre los trabajadores sea estable y dinámico y, por ende, el rendimiento y los objetivos de la institución se puedan lograr.

Autorrealización

Acercas de la relevancia del clima en una organización Brunet (1987, citado en Palpa, 2019), expone lo siguiente:

De manera omnímoda, el clima evidencia una serie de valores, reacciones y pensamientos de cada uno de los miembros de la organización. Por esta razón es fundamental que la parte directiva deba analizar y diagnosticar su clima laboral, esto por tres motivos:

- Evaluar los orígenes de las situaciones problemáticas que no permiten el buen desarrollo de la organización.
- Iniciar y establecer una modificación laboral que permita supervisar de manera adecuada las intervenciones que realizó.
- Seguir con el análisis y supervisión de los cambios e intervenciones que realizó para evitar futuros errores o inconvenientes que podrían surgir.

Es por estas razones que los directivos o altos mandos de una organización tienen la responsabilidad y el deber de velar por el buen desarrollo de un clima, ya que este tendrá repercusiones en cada una de las áreas y/o niveles de la institución educativa y, a la vez, tendrá incidencia directa en el desempeño, desarrollo y logro de objetivos y metas dentro de la organización.

Asimismo, es necesario recalcar que un buen clima no solo debe estar centrado en las buenas remuneraciones o consideraciones que se tengan a los miembros de la organización, sino debe centrarse en la adecuada interacción entre estos.

2.- Justificación

La presente investigación es llevada en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi de distrito Alto Selva Alegre, ya que el clima organizacional resulta trascendental el el destino de una institucion educativa

Presenta relevancia social, a tal medida que provee información actual relacionada con el clima organizativo en la unidad inmunizante en nota teniendo por entendido que el estudio variable dentro del ámbito educacional forma parte de un indicador de eficacia de calidad, lo cual es indispensable dentro de un sistema organizativo, donde todo el personal tienen relación entre ellos e interactúan el uno al otro.

Además, esta investigación hará las funciones de un guía que muchas instituciones educativas deben caer en la cuenta cómo un set de indicadores, variables, dimensiones, etcétera. directamente o indirectamente pueden afectar el clima en operación en trabajadores de una institución de campo diferente, pero en este caso el establecimiento educativo en la mención.

Los resultados serán efectuados para diseñar un programa para la mejora del clima organizacional en la gerencia y/o dirección, en el profesorado, etc. Con la intención de mejorar o dar solución al problema observado y con ello mejorar la calidad educativa.

3.- Problema

Una de las metas del Ministerio de Educación es que los establecimientos que imparten educación brinden una instrucción de calidad y una formación permanente en valores orientado a los estudiantes en sus costumbres, actividades, desempeños; mejorando con ello su formación como estuante.

Ambos; el gobierno central y algunas administraciones locales como los Ugeles, etc. ha incorporado propuestas para mejorarlas en su orden del día y para esto pueda ocurrir, hay que ejecutar las acciones que concibieron como el entrenamiento moderno y permanente en investigación como un proceso que genera información para reflexionar sobre el hecho educativo y, consecuentemente, actuar sobre ella.

Las instituciones hoy en día son ámbitos educativos donde se forma y se brinda una formación integral a los estudiantes, desarrollando sus capacidades, competencias necesarias para que en un futuro puedan convertirse en estudiantes comprometidos con nuestra sociedad

Con una formación moral, valores morales desarrollándose en un ambiente y convivencia democrática a fin de poner en práctica todo lo aprendido a lo largo de su vida como estudiantes y para su futura vida profesional.

Hoy es un reto tener establecimientos educativos donde todos sus integrantes puedan trabajar en equipo con una intención de sacar adelante a su institución viviendo en un clima amical, de amistad y cordialidad, dándose las condiciones necesarias para el desarrollo profesional

Para que ésta sea posible, es necesario que los establecimientos educativos tengan un buen clima organizativo, esas buenas relaciones y esas interrelaciones entre todos sus integrantes se debe dar en conformidad con las reglas, decretos, objetivos establecidos en el Ministerio de Educación.

Para esto pueda darse es necesario que toda la comunidad educativa este involucrada en la participación de actividades institucionales y la satisfacción en la labor que realiza lo cual le permita ver los cambios en la conducta de maestros y en la estructura de la institución educativa en la cual son hallados, los maestros que no tienen actitud de cambio y continúan con sus viejos paradigmas, por otra parte hay maestros dinámicos estando dispuestos a cambiarse a la capacitación a la actualización de su conocimiento, del cual la autocrítica debido a la falta de franqueza para dialogar, cambios, la sospecha profesional, el mantenimiento o la posición de su liderazgo en lo que se refiere a su calidad como un profesional educativo, delante de otros se levanta. Así es que las relaciones humanas son quebradas, generando un clima negativo.

Hoy en día en las instituciones educativas es trascendental que todo su personal se interactúe en buenas relaciones humanas lo que dará lugar a que se viva en un buen clima institucional, un buen clima organizacional el cual es un factor fundamental para tomar en cuenta para lograr una función efectiva, encontrarse con que las relaciones humanas no son importadas es quebrado, hasta

allí de ayudar, pudren la imagen de la institución sin permitir su crecimiento; por esto es que la investigación presente toma puntería para evaluar el clima organizativo en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa y según los resultados alcanzadas propondrá una propuesta que trata de mejorar el problema observado.

Problema general

¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi de distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019?.

Problemas específicos

- ¿Qué nivel de autorrealización se da en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019?
- ¿Qué nivel de involucramiento se da en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019?
- ¿Qué nivel de supervisión se da en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019?
- ¿Qué nivel de comunicación se da en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019?
- ¿Qué nivel de condiciones laborales se da en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019?

4.- Conceptuación y Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Esacala
Clima Organizacional	Es el ambiente de trabajo en el cual se desenvuelve un grupo de trabajadores con los directivos con el objetivo de una meta por alcanzar	Es el medio creado por los integrantes de institución, empresa y organización relacionado con su satisfacción, emociones entre sus miembros	Auto realización	18, 21, 22, 24	Ordinal
			Involucramiento	2, 5, 6, 7, 8, 19, 20, 23	
			Supervisión	15, 16	
			Comunicación	4, 13, 14	Ordinal
			Condiciones laborales	1, 3, 9, 10, 11, 12	

5. Hipótesis

En el personal directivo del nivel secundaria de la I.E. Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre de Arequipa, predomina un nivel medio de clima organizacional.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Determinar el nivel de clima organizacional la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2019

6.2. Objetivos específicos

- Precisar el nivel de autorrealización en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019
- Identificar el nivel de involucramiento en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019
- Precisar el nivel de supervisión en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019
- Identificar el nivel de comunicación en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019
- Precisar el nivel de condiciones laborales en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, 2019

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es propositivo. De acuerdo con Hernández (2006) este tipo de investigaciones se observan, se describen y se presentan los resultados de las variables observadas.

Mientras que el diseño es descriptivo simple, ya que no existe la manipulación de las variables recogiendo la información es un solo momento y tiempo. (Hernández y Fernández, 2005).

Su esquema se presenta de la siguiente manera:

M - O

Dónde:

M = Muestra de la investigación

O = Observaciones de las variables

2. Población y muestra

El universo esta es el conjunto de personas unidas por una particularidad en habitual, es decir, unidos por una misma institución, una empresa, etc.

La población en el presente trabajo de investigación, está representado por todos los trabajadores que bregan en la institución educativa particular Militar Francisco Bolognesi.

Se tomó como muestra a la misma población es decir, directivo, administrativo y personal docente.

Población y Muestra

I.E. Militar Francisco Bolognesi	Total
Directivos	02
Administrativos	06
Profesores	25
Total	33

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La presente investigación contó con la técnica de la encuesta. Hernández (2006) sostiene que la encuesta es una forma para obtener información y brindar las respuestas a determinados problemas exploratorios o descriptivos mediante el acopio de la información

Como instrumento se utilizó un formato impreso a través de un cuestionario con una escala ordinal donde se evalúa el nivel de clima organizacional de la autora Clima CL – SPL de Sonia Palma Carrillo (2004).

4.- Técnicas para el procesamiento de la información

Con respecto a los métodos que se utilizan para el procesamiento y análisis de datos, estos “consisten en determinar criterios de sistematización, lo cual implican organización y jerarquización de los resultados mediante técnicas y software estadísticos” (Arbaiza, 2014, p. 226, citado por Linares, 2018, p. 54).

En la presente investigación se utilizaron dos métodos estadísticos, estos fueron el descriptivo e inferencial. En referencia al primero se utilizó para organizar los datos obtenidos en tablas, los cuales fueron divididos en frecuencias y porcentajes, cada uno de estos con sus respectivos gráficos estadísticos; en alusión al segundo, se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el que permitió establecer la significancia de las correlaciones entre las variables de la investigación.

RESULTADOS

Tabla 1:

Dimensión Autorrealización

	fi	%
Bueno	7	22
Regular	26	78
Malo	0	0.0
Total	33	100.0

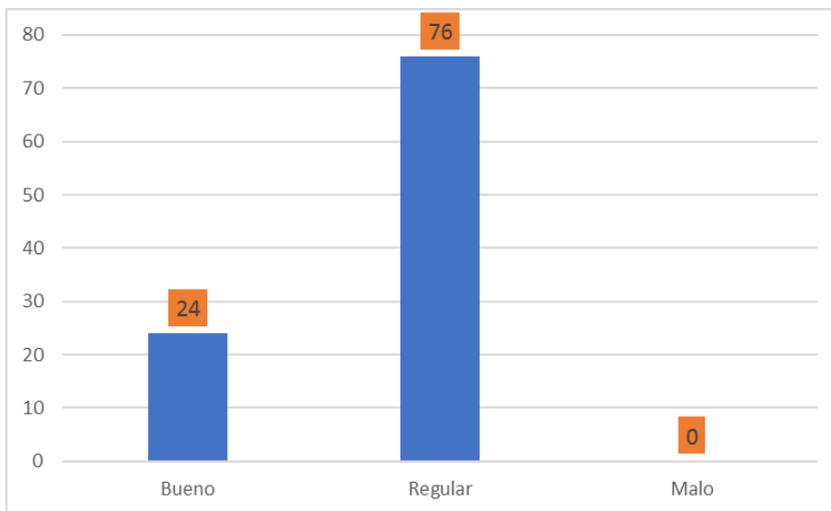


Figura 1: Dimensión Autorrealización

En la figura 1 autorrealización; se percibe que el 78% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, señalan que la autorrealización es regular y el 22% señala que es bueno.

De lo que se concluye que la mayoría (76%) percibe como regular la dimensión autorrealización.

Tabla 2:*Dimensión Involucramiento laboral*

	fi	%
Bueno	10	31
Regular	23	69
Malo	0	0.0
Total	33	100.0

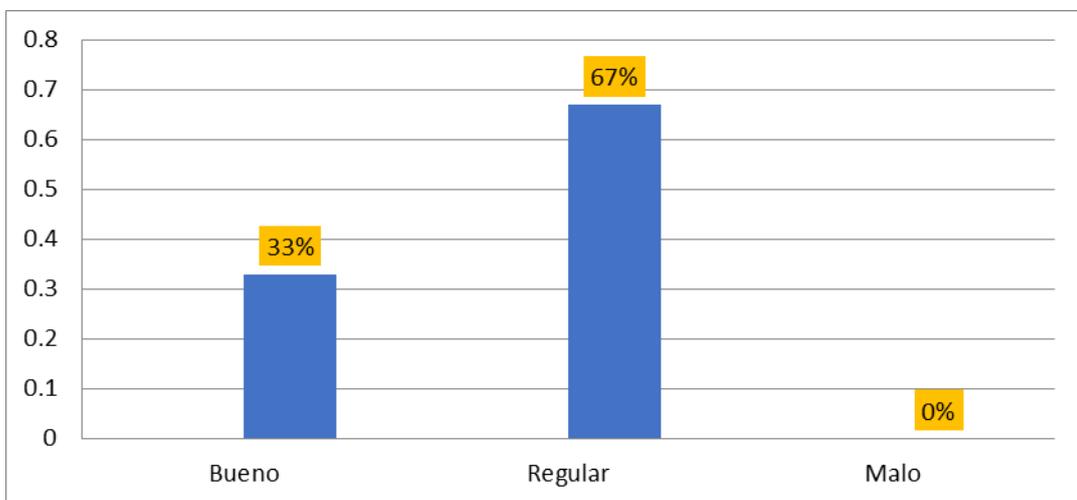


Figura 2: Dimensión Involucramiento laboral

En la figura 2 involucramiento; se percibe que el 69% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, señalan que el involucramiento es regular, el 31% señala que es bueno.

De lo que se concluye que la mayoría (67%) perciben como regular la dimensión involucramiento.

Tabla 3:*Dimensión Supervisión*

	fi	%
Bueno	11	32
Regular	22	68
Malo	0	00
Total	33	100.0

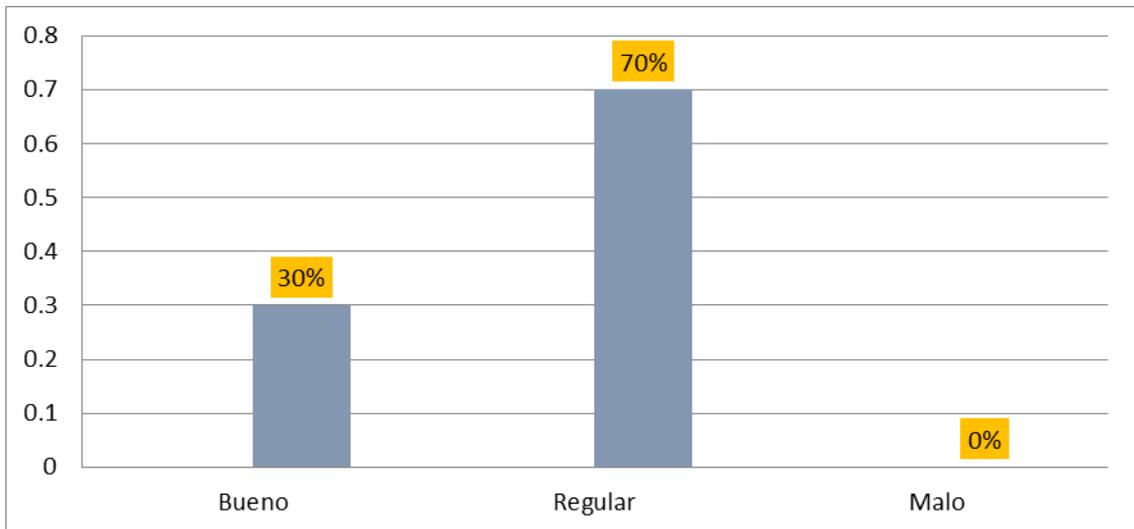


Figura 3: Dimensión Supervisión

En la figura 3 supervisión; se percibe que el 68% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, sostiene que el nivel es regular y el 32% señala que bueno.

De lo que se concluye que la mayoría (70%) perciben como regular la dimensión supervisión.

Tabla 4:*Comunicación*

	fi	%
Bueno	9	27
Regular	24	73
Malo	0	0.0
Total	33	100.0

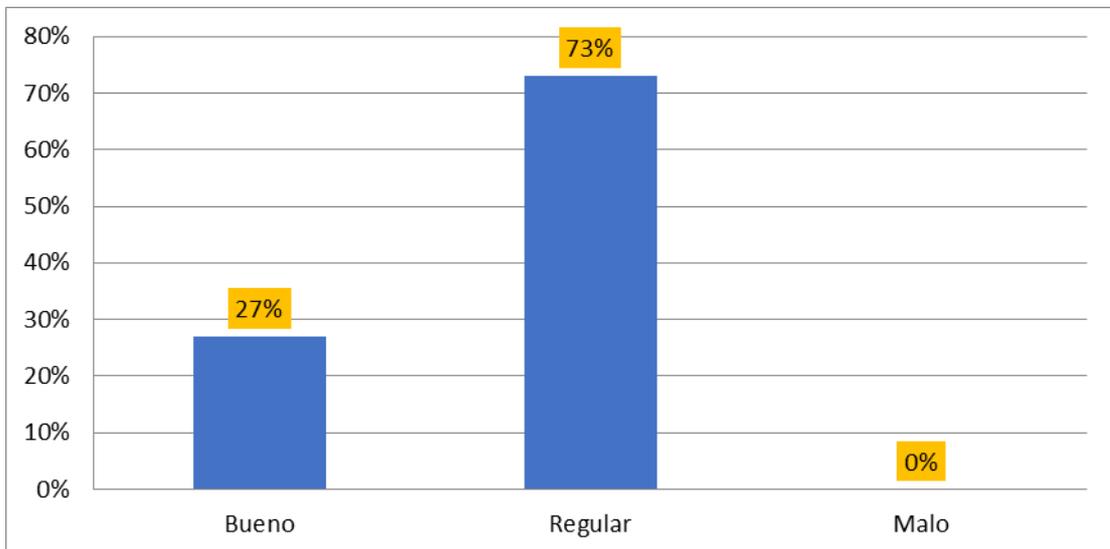


Figura 4: Comunicación

En la figura 4; comunicación, se percibe que el 73% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, sostiene que el nivel es regular, y el 27% señalan que es bueno.

De lo que se concluye que la mayoría (73%) manifiestan un nivel regular de la dimensión evaluada

Tabla 5:
Dimensión Condiciones laborales

	fi	%
Bueno	9	26
Regular	24	74
Malo	0	0.0
Total	33	100.0

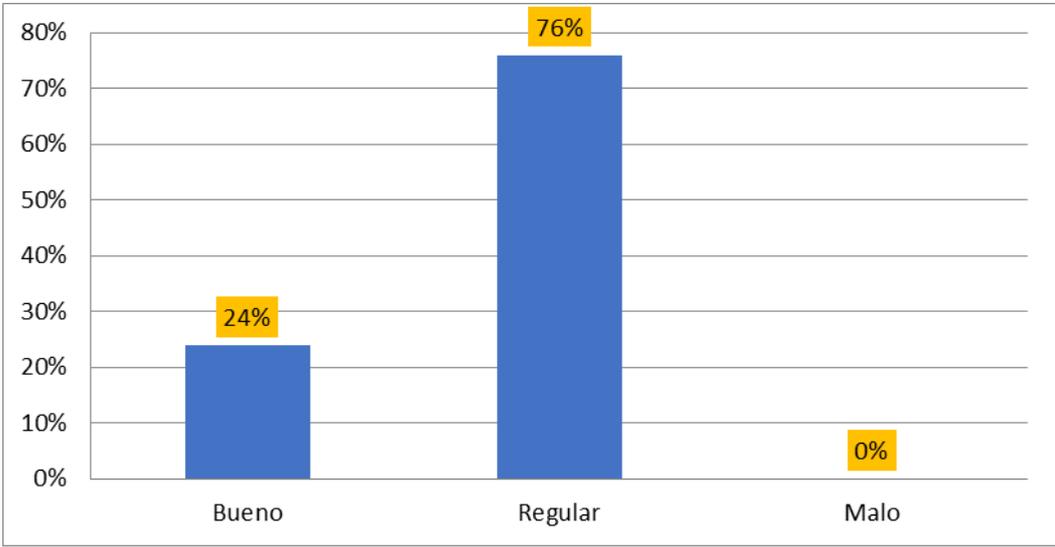


Figura 5: Dimensión Condiciones laborales

En la figura 5 Condiciones laborales, se percibe que el 74% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, presentan regulares condiciones laborales, el 26% señala que es bueno

De los se concluye que la mayoría (76%) manifiesta un nivel regular la dimensión condiciones laborales regulares.

Tabla 6:*Variable Clima organizacional*

	fi	%
Bueno	11	32
Regular	22	68
Malo	0	00
Total	33	100.0

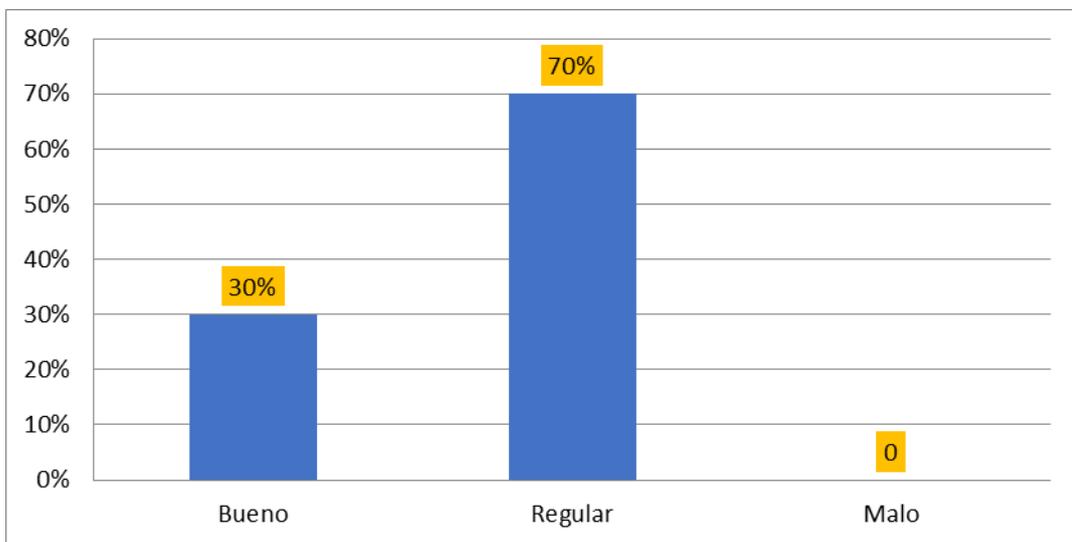


Figura 6: Variable Clima organizacional

Según la tabla 6, el 68% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, presentan clima organizacional regular, mientras que, el 32% señala que es bueno.

De lo que se concluye que la mayoría (68%) manifiesta un clima organizacional regular.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El clima organizacional es un elemento trascendental para la el buen funcionamiento de una institución la cual permitirá que se pueda dar calidad educativa en la formación integral de cada uno de sus miembros, accediendo a un buen clima institucional buenas relaciones interpersonales, buenas relaciones amicales, con valores, etc. Dando cumplimiento a los objetivos propuestos y con ello poder alcanzar la visión y misión de la institución y después de haber realizado el análisis de los resultados, se llegó a lo siguiente:

Los resultados de esta investigación tienen relación con el trabajo de Cortes (2019) cuya conclusión principal del estudio es que el 65% de los encuestados sostiene que clima organizacional no es satisfactorio. Es decir, existe relación con el presente estudio ya que se encontró que el nivel de clima organizacional es solamente regular. De igual manera, en otro trabajo con el que se encuentran coincidencias, es con el estudio de Guevara (2018) quienes en sus resultados indicaron que el 45% de los encuestados requieren más atención, y el 68% requieren incentivos económicos. La conclusión del trabajo es que no existe una relación directa entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción.

De acuerdo a las tablas 4 y 6, se percibe que el 73% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, sostiene que el nivel es regular, y el 27% señalan que es bueno. Y el 68% del personal de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, presentan un clima organizacional regular, mientras que el 32% señala que es bueno; se puede deducir que existe una relación con el estudio de Rosas (2017) quien en sus resultados encontrados muestran un comportamiento desfavorable en un 56% de docentes encuestados en la dimensión capacidad organizacional 52% desfavorable, y en la dimensión dinámica institucional 52% desfavorable; concluyendo que el clima institucional se da en un nivel desfavorable en un 56% en la I.E. N° 40387.

Sin embargo, en los estudios de Aguilar (2016) y Victorio (2018) se puede observar que no existe similitud ni relación, ya que los autores señalaron hallaron en sus resultados una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral y el trabajo en equipo. En conclusión, para estos autores el nivel del clima organizacional sí influye en todas las dimensiones de la variable, originando así que se lleguen a cumplir las metas y objetivos de una determinada institución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En la autorrealización; el 78%, sostienen que en la dimensión autorrealización es regular. Mientras que el 22% sostiene que es bueno.
- En el involucramiento laboral, el 69% de los encuestados sostiene que el nivel es regular. Mientras que el 31 sostiene que es bueno.
- En la supervisión, el 68% de los entrevistados afirma que el nivel es regular. Y el 32% de los mismos sostiene que es bueno.
- En la comunicación, el 73%, sostiene que el nivel es regular. Mientras que el afirma que el nivel es bueno.
- En las Condiciones laborales, el 74% de los encuestados afirma que el nivel es regular, mientras que un 26% de los mismos sostiene que es bueno.
- En la Variable Clima organizacional, el 68% de los entrevistados opina que el nivel de la variable es regular. Mientras que un 32% sostiene que el nivel es bueno.

Recomendaciones

1. Se recomienda a los directivos de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi promover la ejecución de actividades dirigidas a fortalecer el desarrollo del clima organizacional.
2. Se recomienda a los directivos de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi realizar estudios focales o microclimas en las dimensiones en las cuales los resultados no fueron satisfactorios, de manera que se pueda trabajar planes de acción, que permitan mejorar los resultados en futuras evaluaciones.
3. Se recomienda a los directivos de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi realizar estudios más profundos sobre el clima, evaluando otras dimensiones, utilizando otros instrumentos para poder encontrar mejores resultados
4. Se recomienda al director de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi, desarrolle y aplique estrategias para la mejorar la administración y dirección de la institución educativa, propiciando las buenas relaciones interpersonales, un buen ambiente de trabajo, buena comunicación con un liderazgo efectivo.
5. Se recomienda a los futuros investigadores realizar un trabajo dirigido a poder establecer si el personal femenino o masculino son los que propician un mejor clima organizacional, ya que por otras investigaciones que se realizaron los varones son los que mantienen un mejor clima organizacional e institucional.

DEDICATORIA

A Dios y al Divino Niño Jesús quienes me guiaron y apoyaron espiritualmente para concluir satisfactoriamente mis estudios.

Alonso

AGRADECIMIENTO

A toda mi familia que con su apoyo incondicional logre concluir mis estudios.

Alonso

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2012) “Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes”.
- Aguilar, H. (2016) *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala
- American Psychological Association (2010). Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (3ra.ed.). México D.F.; Manual Moderno.
- Anderson, N.R., & West, M.A. (1998). Midiendo el clima para la innovación del grupo de trabajo; desarrollo y validación del inventario climático del equipo. *Journal of Organisational Behaviour*, 19, 3, 235-259.
- Ayala A. y Paz C. (2012) *realizaron la tesis denominada El clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas primarias de estación Vitor y cruce la Joya Arequipa*;
- Bass, B. (1988). *Psicología de las Organizaciones*. México: Ed. CECSA.
- Becker, TA (2011), *Maslow mejorado*. Nueva York, Harper
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Clima organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43.
- Calva Pedraza y Hernández Vicenttin ,(2013) en la tesis titulada “*Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla*” Mexico;
- Clerc A, Saldivia B., Serrano G (2013) *Liderazgo y su influencia sobre en el Clima Laboral; Tesis Universidad de Salamanca, España*
- Cortes, N. (2019) *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa, Veracruz*. Universidad Veracruzana. México.
- Gálvez, R. (2017) “Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017”. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6191/G%C3%A1lvez_RLE.pdf?sequence=1

- García, M. (2017) “Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017”. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3256/Garcia_RKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guevara, X. (2018) Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Gutiérrez, M. (2014), “Clima organizacional en las comunidades educativas”. Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/ffg984c/doc/ffg984c.pdf>
- Hamner, W. C. (1974). Reinforcement Theory and Contingency, Management in Organizational Settings. Chicago, St. Clair.
- Hellriegel, D. y Slocum, JW Jr. (1974). Clima organizacional: medidas, investigación y contingencias. Academy of Management Journal , 17 (2), 255-280.
- James, LR y Jones, AP (1974), "Clima orgánico de la organización: una revisión de la teoría y investigación ", Psychological Bulletin , vol. 81, No. 12, pp. 1096-1112.
- Jiménez, J. (2010). El Valor de los Valores en las Organizaciones (Tercera ed.). Caracas: Cograf Comunicaciones
- Litwin, GH y Stringer, RA (1968) Motivación y clima organizacional, Cambridge, MA: Harvard Business School, División de Investigación.
- Luengo, F. (2013) “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Luthans, F. (1992). Comportamiento Organizacional (6ª Edición). Nueva York, McGraw-Hill,

- Mathieu, JE, Hoffman, DA and Farr, JL (1993) Percepción de trabajo - relaciones de satisfacción laboral: una comparación empírica de tres teorías en competencia, *Comportamiento Organizacional y Procesos de Decisión Humana*, 56, 370-387
- Méndez, C. (2006) *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención* Centro Editorial Universidad del Rosario, Colombia.
- Nayra Aquise, (2013) en la tesis titulada *El clima organizacional de la institución Educativa Secundaria Técnico Industrial Roque Saenz Peña de la Provincia de Melgar – Puno*
- Peláez, O (2010), “*Relación entre el clima laboral y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*” para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas, en la universidad Mayor de San Marcos
- Polo M. & López, M. (2006). *Clima organizacional de estudiantes de la Universidad de Granada*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3382/338230775004.pdf>
- Robbins, S, (1994). *Comportamiento Organizacional*, México: Edit. Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional México*: AlfaOmega.
- Rosas G. (2017) *Nivel del clima institucional en el personal directivo y docente en la institución educativa N° 40387 del distrito de Lari- Caylloma; Arequipa 2017*;
- Schein, EH (2010). *Cultura organizacional y liderazgo*, 4ª ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Segredo Pérez AM, Reyes Miranda D. (2004) *Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales*. *Correo Científico Méd Holguín*. Recuperado de: <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
- Zohar, D. (1980). *Clima de seguridad en organizaciones industriales: implicaciones teóricas y aplicadas*. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de clima organizacional en el personal directivo del nivel secundaria en la I. E. P. Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Precisar el nivel de autorrealización en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019</p> <p>b) Identificar el nivel de involucramiento en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019</p> <p>c) Precisar el nivel de supervisión en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019</p> <p>d) Identificar el nivel de comunicación en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del</p>	<p>En el personal directivo del nivel secundaria de la I. E. P Militar Francisco Bolognesi del distrito de Alto Selva Alegre de Arequipa, predomina un nivel medio de clima organizacional.</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>

	<p>distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019</p> <p>e) Precisar el nivel de condiciones laborales en la I. E. P Militar Francisco Bolognesi de distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2019</p>		
--	--	--	--

ANEXOS 2: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborados. A continuación, encontrará diversos ítems acerca del clima organizacional de su institución.

Lea cuidadosamente y responda como usted crea conveniente.

Recuerde contestar todas las preguntas. ¡Gracias!.

Escala valorativa				
1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Regular	Mucho	Siempre

N°		Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
01	La dirección se preocupa por informar a los miembros de la I.E. de las innovaciones educativas, con el fin mejorar la calidad del mismo.					
02	Existe una comunicación adecuada entre los docentes y los coordinadores y directivos					
03	En la I.E se comparten las inquietudes y busca formas de aportar en la I.E.					
04	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I. E					
05	El director promueve una atmósfera de confianza y respeto en la I. E					
06	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás					
07	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros					
08	Mantiene buenas relaciones con sus colegas, coordinadores y directivos					
09	Se siente reconocido por parte de sus colegas, coordinador y/o director.					
10	Considera que los reconocimientos por parte de la dirección son adecuados					
11	Se siente motivado a capacitarse para mejorar sus capacidades cognitivas y didácticas.					
12	Logra una adecuada capacitación que le permite aportar al rendimiento académicos de sus alumnos y a la I.E.					
13	Se siente motivado a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I. E					
14	Muestra interés en el futuro de la I.E. a corto y largo plazo					
15	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.					
16	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad de la I.E.					

17	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I. E					
18	Realiza acciones para generar cambio hacia una adecuada gestión dentro de la I.E.					
19	Elabora proyectos de innovación pedagógica con la finalidad de mejorar el rendimiento académico					
20	Participa de manera activa aportando con ideas sobre asuntos curriculares y extracurriculares					
21	Propone alternativas ante situaciones problemáticas que se manifiestan en la I.E.					
22	Participa en las diferentes actividades curriculares de la I.E.					
23	Participa en la decisión de situaciones problemáticas de carácter pedagógico.					
24	Participa en el desarrollo de los diferentes proyectos productivas en la I. E					

ANEXO 3: PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Recursos

Materiales

- Material de escritorio
- Materiales Audiovisuales
- Fotocopias
- Papel A 4
- Otros

Humanos

- Director
- Personal docente de las I.E.
- Especialistas de la GREA, y/o Ugel

Financieros

El financiamiento del curso de capacitación en su integridad estará cubierta por los organizadores del curso.

Actividades por desarrollar

Objetivos	Temas	Metodología	Material educativo
Capacitar al personal directivo y docente en el comportamiento institucional para mejorar la calidad de gestión educativa y calidad de	I. COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Conflictos • Clima emocional • Identidad • Comunicación • Relaciones humanas • Liderazgo • Reconocimientos • Expectativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Expositivo • Método. Deductivo. • Inductivo • Conflictos cognitivos • Casuísticas • Dinámicas grupales • Focus group 	<ul style="list-style-type: none"> • Folletos • Fotos • Video • Diapositivas

aprendizajes en los estudiantes	laborales Expositor: Especialista en psicología		
Capacitar al personal directivo y docente en la capacidad organizacional en aras de optimizar la gestión educativa a través del mejoramiento del clima favorable.	<p>II. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del conocimiento • Gestión institucional • Gestión administrativa • Gestión pedagógica de aula <p>Expositores: especialista de la GREA y de la Ugel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expositivo • Método. • Deductivo. • Inductivo • Conflictos cognitivos • Casuísticas • Dinámicas grupales • Focus group 	<ul style="list-style-type: none"> • Folletos • Fotos • Video <p>Diapositivas</p>

<p>Capacitar al personal directivo y docente en la dinámica institucional a partir de la promoción de un adecuado clima que permita lograr una educación de calidad</p>	<p>III. DINÁMICA INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima, tipos de clima • Institución educativa ejemplar • Papel del directivo • Papel del docente <p>Expositores: especialista de la GREA y de la Ugel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expositivo • Método. • Deductivo. • Inductivo • Conflictos cognitivos • Casuísticas • Dinámicas grupales • Focus group 	<ul style="list-style-type: none"> • Folletos • Fotos • Video • Diapositivas Sociodramas
---	---	---	---

Cronograma

N°	ACTIVIDADES	Duración 3 meses		
		Marzo	Abril	Mayo
1	Primer curso taller: Comportamiento institucional	X		
2	Segundo curso taller: Capacidad organizacional		X	
3	Tercer curso taller: Dinámica institucional			X
4	Evaluación por taller	X	X	X

Presupuesto

1	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO S/.	TIEMPO	COSTO TOTAL S/.
	Investigador	150	3 meses	
	Personal de apoyo en aplicación (Dos personas especialistas)	400		
	Sub - TOTAL			550
2	RECURSOS MATERIALES			
1	Bienes			
	1 PC			
	Cañón multimedia	150		
	Sub - TOTAL			150
2	Servicios			
	Fotocopias	100		
	Movilidad	100		
	Refrigerio	200		
	Material	200		
	SUB - TOTAL			600
3	OTROS			
	Gastos imprevistos	150		
	SUB - TOTAL			150
	TOTAL			1450

ANEXO 4: BASE DE DATOS

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
1	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3
3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3
3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
2	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3
3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2

4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	
3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
2	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
2	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	
4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	
3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	
4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	
2	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
3	3	3	4	5	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4

C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
3	3	3	4	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
5	5	5	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2
4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
3	3	3	4	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	1	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3

4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
5	5	5	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2
4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	2	4	4	4	



