



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desarrollo institucional en  
los institutos de educación superior tecnológicos  
públicos, Cañete 2017

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

Maestro en Educación con Mención en  
Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Br. Demetrio Julián Quispe Ayllón

**ASESOR:**

Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

Perú – 2017

Página del jurado

Dra. Milagros Rodríguez Rojas

Presidente

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Secretario

Dr. Ulises Córdova García

Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a mi familia, por brindarme su tiempo, su comprensión, apoyo y aliento incondicional en todo momento.

## **Agradecimiento**

Agradezco de manera muy especial a cada una de las Instituciones Educativas Tecnológicas Públicas de la Provincia de Cañete por haberme dado todas las facilidades para la realización de la presente investigación.

## **Declaratoria de autenticidad**

### **Declaración jurada**

Yo, Demetrio Julián Quispe Ayllón, egresado del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 15401742 con la Tesis Titulada “Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones derivan, sometiéndome con la normatividad de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de octubre de 2017

Demetrio Julián Quispe Ayllón

DNI 15401742

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017; con una muestra de 77 docentes.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables clima organizacional y desarrollo institucional, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

## Índice

	Pág.
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanístico	19
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	37
1.4.1 Problema general	38
1.4.2 Problemas específicos	38
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	40
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1 Variables	42
2.2 Operacionalización de las variables	43
2.3 Metodología	45
2.4 Tipo de estudio	45
2.5 Diseño	45
2.6 Población, muestra y muestreo	46
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8 Métodos de análisis de datos	51
2.9 Aspectos éticos	52

<b>III. Resultados</b>	54
<b>IV. Discusión</b>	64
<b>V. Conclusiones</b>	68
<b>VI. Recomendaciones</b>	71
<b>VII. Referencias</b>	74
<b>Anexos</b>	83

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumento para medir la variable clima

organizacional Anexo 3. Instrumento para medir la variable

desarrollo institucional Anexo 4. Base de datos de la variable

clima organizacional

Anexo 5. Base de datos de la variable desarrollo institucional

Anexo 6. Certificado de validez

Anexo 7. Carta de presentación que otorga la Escuela de

Posgrado Anexo 8. Carta de aceptación de las instituciones

educativas Anexo 9. Artículo científico



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	43
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desarrollo institucional	44
Tabla 3	Población total de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete	47
Tabla 4	Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	50
Tabla 5	Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	50
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	51
Tabla 7	Grado de relación según coeficiente de correlación	52
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles del clima organizacional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles del clima organizacional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	56
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de desarrollo institucional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017	57
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y desarrollo institucional	58
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Spearman de: apertura a los cambios tecnológicos y desarrollo institucional	59
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman de: recursos humanos y desarrollo institucional	60
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman de: comunicación y desarrollo institucional	61

Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman de: motivación y desarrollo institucional	61
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman de: toma de decisiones y desarrollo institucional	62

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Modelo de desarrollo institucional de Milton J. Esman	34
Figura 2	Esquema del diseño de investigación correlacional	46
Figura 3	Niveles de clima organizacional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.	54
Figura 4	Niveles del clima organizacional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.	55
Figura 5	Niveles de desarrollo institucional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.	56
Figura 6	Niveles de desarrollo institucional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.	57

## Resumen

Los objetivos de la presente investigación, denominado “**Clima Organizacional y desarrollo institucional en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos, Cañete 2017**” fueron establecer la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desarrollo institucional en cada uno de los Institutos materia de estudio.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental correlacional con dos variables. La población y muestra estuvo conformada por 77 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica para la recopilación de datos de las variables clima organizacional y desarrollo institucional; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0.966 para el cuestionario de clima organizacional y 0.960 para el cuestionario de desarrollo institucional, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: se ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.513$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables clima organizacional y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

Palabras clave: clima organizacional y desarrollo institucional.

## Abstract

The objectives of this research, called "Organizational climate and institutional development in the institutes of Higher education public technology, Cañete 2017" were to establish the relationship between the organizational climate and institutional development in each of the institutes subject of study.

The research carried out was a quantitative approach, of basic type, with a non-experimental correlational design with two variables. The population and sample was formed by 77 teachers. We used the survey as a technique for data collection of variables organizational climate and institutional development; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subject to the validity of content through the judgement of three experts with a result of applicable and the value of the reliability was with the alpha test of Cronbach with coefficients of 0.966 for the organizational climate questionnaire and 0.960 for the institutional development questionnaire, indicating a very strong reliability.

The results of the research indicated that: a significant positive correlation ( $r = 0.513$ ) was obtained at a statistically significant level ( $p < .01$ ), between the variables organizational climate and institutional development. Taking into account these results, it was decided to reject the null hypothesis, since there is a significant relationship between the organizational climate and institutional development in the Higher Education Technological Institutes Public, Cañete.

Key words: organizational climate and institutional development.

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes internacionales

Florez (2014), en su tesis titulada: "*Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*". Cuyo objetivo principal fue: determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios del decanato de humanidades y artes de la universidad centroccidental "Lisandro Alvarado", bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población de 129 docentes y una muestra de 96, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: con el uso de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de  $p \leq 0.05$ , se determinó que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja, expresada por un tamaño del efecto bajo  $d=4,12$ . Asimismo, entre las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en donde se encuentra una relación significativa, es la que se presenta entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (0.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (0.203) y (0.228) respectivamente. Se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, las relaciones interpersonales resultaron ser la más alta con un puntaje de 15.96, que la ubica en un nivel medio alto.

Polanco (2014), en su tesis titulada: "*El clima y la satisfacción laboral en los docentes del instituto tecnológico de administración de empresas de la ciudad de San Pedro de Sula, Cortés*". Cuyo objetivo principal fue: describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del INTAE, bajo un enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica con una población de 150 docentes, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: que el clima laboral impacta por las relaciones humanas que posee dentro de la institución y esta se ve favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización educativa. En cuanto a la satisfacción laboral, se muestra una alta insatisfacción de los docentes lo que se ve reflejado con sus respuestas a los insatisfactores laborales que están por encima del 20 y 30%, en tanto que los satisfactores laborales están en nivel bajo entre 1.33 y 5.33%.

Moscoso (2013), en su tesis titulada: *“Gerencia académica y desarrollo Institucional del instituto tecnológico ESCA y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación”*. Cuyo objetivo principal fue: diseñar un plan estratégico que contribuya al desarrollo institucional con fines de autoevaluación de la entidad, bajo un enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica con una población de 228 personas, se aplicaron cuestionarios, cuya conclusión general fue: que del 85% en promedio de los encuestados manifestó que la gerencia académica del instituto ESCA no cumple con las exigencias para lograr el fortalecimiento de la calidad académica en el instituto, asimismo, manifestaron que la estructura organizativa no se encuentra bien constituida, lo cual no permite que se logre el desarrollo Institucional; por ello la aplicación de un plan estratégico con beneficios Institucionales, fortalecerá la gerencia académica, lo que influirá positivamente en el clima organizacional y en toda la comunidad educativa.

Ucrós (2010), en su tesis titulada: *“Clima organizacional y políticas públicas en las universidades de la costa caribe colombiana”*. Cuyo objetivo principal fue: explicar el clima organizacional y su relación con las políticas públicas en las universidades de la costa caribe colombiana, bajo un enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica con una población de 2,437 docentes y una muestra de 555, se aplicaron cuestionarios, cuya conclusión general fue: que según los resultados alcanzados según la comparación de las percepciones de los docentes en las universidades de la costa caribe colombiana, se hallaron que, en las universidades de la Guajira, del Cesar y del Atlántico, los factores organizacionales tuvieron los valores más desfavorables, dañando de esta forma el clima laboral; se exceptúa la universidad de Magdalena, cuyo valor de los factores organizacionales es alto, siendo precisamente la institución con el clima organizacional más beneficioso. Por último, se demuestra que existe una relación positiva muy fuerte entre políticas públicas y factores organizacionales (0,98), mientras que con los factores psicológicos individuales (0,81) y grupales (0,89) la relación es positiva con menor intensidad; los resultados expuestos anteriormente indican que existe una estrecha correlación entre las políticas públicas y los factores organizacionales en las universidades de la costa caribe colombiana.

Bueso (2016), en su tesis titulada: *“La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el Calan en la zona norte”*.



Cuyo objetivo principal fue: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los mandos intermedios operativos, administrativos y auxiliares de la empresa industrias el Calan bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población de 23 personas, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: que de acuerdo con la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido el valor de 0.807, lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre la variable Clima organizacional y satisfacción laboral, es decir, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

Guzmán (2015), en su tesis titulada: "*Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*". Cuyo objetivo principal fue: probar que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en los institutos superiores tecnológicos públicos Trujillo y Florencia de Mora, bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población y muestra de 58 docentes, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: que el nivel promedio de clima organizacional que poseen los docentes de las I.S.T.P. Indoamérica (30,65) y Florencia de Mora (24,26), es bajo. Existe una correlación significativa fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente del I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora, obteniéndose  $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$  y  $p - \text{valúe} = 0,916 > 0.01$ . Estos resultados indican que a medida que los puntajes de valoración de los docentes de la I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora sobre el clima organizacional aumenta, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente.

Alegre, Barrientos y Milla (2015), en su tesis titulada: "*Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada*". Cuyo objetivo principal fue: analizar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública y una privada, bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población de 135 docentes y una muestra de 98, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: que los docentes de una institución privada (94.7%) tienen mejor clima laboral que los de una institución pública (48.4%) ( $p = .000$ ) y

también presentan mayor satisfacción laboral ( $p = .000$ ). Además, los resultados indicaron que existen una relación significativa entre las variables de estudio solamente en la institución privada ( $p = .003$ ).

Chira (2015), en su tesis titulada: *“Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle”*. Cuyo objetivo principal fue: determinar la relación entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población 1,702 personas y una muestra de 314, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue que: existe relación significativa entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo Institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, según la percepción de las personas, cuyo nivel de significancia fue de 0.05 y Rho de Spearman = 0.863 y  $p$ -valor =  $0.000 < 0.05$ . (Correlación positiva considerable).

Quispe (2014), en su tesis titulada: *“clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado”*. Cuyo objetivo principal fue: probar la relación que existe entre el clima laboral y la percepción de la imagen institucional del IESTP “Juan Velasco Alvarado” del distrito de Villa María del Triunfo, bajo un enfoque cuantitativo correlacional como un tipo de investigación básica con una población 784 personas y una muestra de 405, se aplicaron dos cuestionarios, cuya conclusión general fue: según la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido el valor de 0.809 lo que queda evidenciado que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional. De igual forma, la correlación entre la variable “Clima laboral” y las dimensiones de la variable “Percepción de la imagen institucional” (“Gestión”, “Nivel académico” y “Servicios”) tuvieron como valor resultante 0.801, 0.790 y 0.821 respectivamente; siendo para todos los casos las correlaciones significativas.

Sevillanos y Moura (2014); en su tesis titulada *“Actitudes de los docentes y el desarrollo institucional, en la institución educativa Alipio Ponce de Puerto*

*Maldonado – 2014*, cuyo objetivo principal fue: Determinar cuál es el nivel de relación que existe, entre las actitudes de los docentes y el desarrollo institucional, en la institución educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado, bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica y su diseño de investigación descriptiva correlacional, aplicada a una población y muestra de 21 docentes se aplicaron cuestionarios, cuya conclusión general fue: según el coeficiente de correlación de Pearson, se ha alcanzado el valor de 0.527 lo que quiere decir que la actitud docente impacta significativamente en la percepción del desarrollo institucional. De igual forma, los valores de correlación entre la variable “actitud docente” y las dimensiones de la variable “desarrollo institucional” (“actividad técnico pedagógico”, “clima institucional”) han sido 0.400 y 0.514 respectivamente; siendo para ambos casos las correlaciones significativas.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1 Clima organizacional**

Baguer (2009), quien sostuvo que:

El clima organizacional es el ambiente humano en el que se desenvuelven todos los trabajadores de una organización. Existe un buen clima en una organización cuando el personal trabaja en un entorno favorable, adecuado y por tanto puede brindar todos sus conocimientos y habilidades. Cuando el personal de una institución educativa desarrolle sus actividades en un entorno favorable desplegará toda su potencialidad en beneficio de ésta. (p.148)

Según Bravo (2006) sostuvo que el clima organizacional está dado por los resultados interiores percibidos de la organización, que moldean la forma informal de los gerentes sobre tareas, presunciones, valores y motivaciones de las personas en la institución (p 22). Asimismo, Tagiuri y Litwin (en Likert y Likert, 1986) manifestaron que el clima es un atributo parcialmente duradero de la atmósfera interna de una entidad que: (a) perciben sus integrantes, (b) actúa en su conducta y (c) puede detallarse en expresiones de valoración de una lista propia de características de la institución (p. 110). Por otra parte, García (2009) indicó que el clima organizacional es un agente decisivo en el crecimiento organizacional, su valoración y progreso recae en la responsabilidad, motivación, productividad del cooperante (p. 1). Además, Litwin y Stringer (1968) manifestaron que el clima

institucional es la manera en que los colaboradores interactúan socialmente influenciados por la cultura interna (p. 50).

También Adames (2015) manifestó que “el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra” (p. 10).

Para Kolb (1993) el clima institucional es la síntesis del patrón de posibilidades y valoraciones de estímulo que se encuentran en un ámbito organizacional determinado (p. 111). Por otra parte, Katz y Kahn (1990) sostuvieron que el clima plasma las memorias de los conflictos internos y externos, los modelos de personas que los organismos atraen; sus particulares procedimientos laborales y su planta material, los modos de comunicación y cómo practica el mando al interior de la organización (p. 77). Así mismo, Dessler (1994) sostuvo que se dan, especialmente, dos planteamientos que explican al clima organizacional desde sus respectivas apreciaciones: primero, un sentido estructural, que tiene en cuenta factores institucionales puramente imparciales, como es el caso de la estructura, las políticas y las normas; en segundo lugar, está el sentido subjetivo que tiene en cuenta elementos mucho más dificultosos de valorar, como la amabilidad y el sostén que se obtienen para el ejercicio de un cargo al interior de una organización. (pp. 181-182)

Martín (1990) describió el clima organizacional como: “conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta” (p. 97).

De acuerdo con Rivas (1999) indicó que en cada una de las instituciones existe algo llamado ambiente institucional que producen incentivos o estímulos para disputar o para colaborar entre los diversos colaboradores. De acuerdo a las fuerzas que conforman este ambiente existe uno llamado sinérgico que se da cuando se advierte un clima dirigida a la colaboración, hay un objetivo común y sobre todo de lograrlo pese a tener desavenencias. En cambio si hubiera un clima de enfrentamiento, rivalidad y predomina la competencia, entonces se dice que hay un ambiente antagónico (p. 245). Para Pintado (2011) el clima laboral es un conglomerado de aptitudes, cualidades o características limitadamente duraderos

de un entorno de trabajo preciso que son advertidas palpadas o ensayadas por los individuos que forman parte de la institución y que actúan sobre su comportamiento (p. 310). También, Hernández, Fernández y Baptista (2006) sostuvieron que el ambiente institucional es uno de los componentes más trascendentales para el crecimiento de una organización o empresa en la totalidad de sus espacios: administrativo, productivo, estructural y progresivo. Resulta una pieza clave para describir la conducta humana en el trabajo. Las entidades con un clima defectuoso pueden con obstáculos esperar a ser distintos, ya que su medio máspreciado se encuentra disociado, aislado, contrariado, turbado y desanimado. Es una condición previa para cualquier afán de cambio. (p. 59).

Según Griffin y Moorhead (2010) el ambiente de la organización se apoya en las sensaciones particulares, definiéndose como los modelos reiterados de conductas, posturas y sensaciones que singularizan la existencia en la entidad, y se alude a los hechos presentes en una institución y los lazos entre los equipos de trabajo, los trabajadores y el desempeño laboral (p.472). De igual forma Méndez (2006) manifestó que el clima institucional es el entorno propio de una institución, creado y advertido por la persona según los requisitos que halla en su curso de interrelación social y en la conformación organizacional que se manifiesta por las variables (motivación, liderazgo, objetivos, cooperación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, control) que guían su opinión, sensación, grado de intervención y actitud definiendo su conducta, complacencia y grado de competencia en el trabajo (p.108).

Para Chiavenato (2009) el clima organizacional es calidad o el conjunto de propiedades del entorno percibidas o ensayadas por los integrantes de la institución, e influye fuertemente en su conducta. La concepción de clima engloba una serie de elementos ambientales que repercuten en la motivación. Se trata de las características motivacionales del entorno de la institución, es decir, a aquellos elementos de la institución que ocasionan distintas clases de estímulos en sus integrantes (pp. 260-261). También Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) definieron que el clima dentro de una institución es un grupo de atributos específicos de una institución en especial que puede ser impulsado por la manera como la entidad se confronta con sus integrantes y su ámbito. Para cada integrante al interior de la institución, el ambiente toma el estilo de un conglomerado de

posturas y perspectivas que delinear la institución en términos de características inamovibles, tal como el nivel de independencia (p. 390).

Glick (1985) definió al clima como un término general para una amplia clase de variables institucionales, más que psíquicos, que explican el entorno organizacional para las actividades de la persona (p. 613). Así mismo Cornell (1955) manifestó que el clima institucional es una combinación de deducciones o sensaciones que los sujetos realizan en una entidad de sus quehaceres o cometidos con respecto a los demás compañeros (p. 38). Por otro lado, para Forehand y Gilmer (1964) el clima institucional posee múltiples dimensiones y está constituido por una agrupación de particularidades que delinear a la institución, que la diferencian de otras instituciones, son perdurables en el tiempo y que influyen sobre la conducta de los integrantes de la organización (p. 361).

Según Rodríguez (2005) afirmó que el clima organizacional debe ser entendido como un medio interno, es decir, se debe a la relación que existe entre las variables y los elementos interiores de la institución mas no a los agentes del ámbito en que se encuentra la institución (p.161). Por otro lado, Hall (1983) sostuvo que el clima institucional son las opiniones que las personas concuerdan sobre el espacio donde trabajan (p. 121).

## **Dimensiones de Clima Organizacional**

### **Dimensión 1: *Apertura a los cambios tecnológicos***

Barrera y Selamé (1984) quienes definieron al cambio tecnológico como: “un fenómeno socio-económico a través del cual un individuo u organización busca el logro de dos objetivos esenciales: aumentar la productividad de la mano de obra y aprovechar mejor los recursos” (p. 23).

Según Regalado (1997) sostuvo que el cambio tecnológico es un procedimiento que trata de una modificación de los métodos de producción utilizados, es decir la utilización de la ciencia con la finalidad de adquirir renovados procesos productivos que aminoran costos y amplían la productividad o con la finalidad de generar nuevos productos (p. 1). Para Parayil (1991) el cambio tecnológico es un procedimiento transitorio y acumulativo, que acrecienta las destrezas de los equipos para solucionar sus problemas comunitarios, económicos y frecuentes (p. 12). Por otro lado, Domínguez (2005) definió a los cambios

tecnológicos como producto que contrasta la tecnología con el modo de vida y la conducta de compra en la colectividad (p. 5). Además, Gonzales y Kervyn (1987) manifestaron que el cambio tecnológico es una transformación del conjunto de la matriz, es decir, a nivel de las actividades realizadas al interior de una unidad doméstica y su complementariedad (p.34).

### **Dimensión 2: Recursos humanos**

Werther y Davis (2000) quienes definieron a recursos humanos como: “Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo” (p.13).

Para Chruden y Sherman (1987) recursos humanos es el procedimiento de colaborar con los trabajadores a lograr un grado de desempeño y un mejor comportamiento personal y social que satisfaga tanto sus necesidades como las de su institución. Así mismo Arias (1979) manifestó que es la rama que se ocupa de organizar a los empleados y a todos los que trabajan en una entidad para lograr los objetivos tanto del trabajador como de la empresa (p.5). De igual forma, Werther y Davis (2000) lo definieron como un conjunto de tareas orientadas a suministrar conocimientos, desarrollar destrezas y transformar conductas de los trabajadores de todos los estamentos para que realicen mejor su labor (p. 11). Por otra parte, Siliceo (1997) manifestó que es una labor planificada, que se basa en las carencias reales de una organización y dirigida hacia una variación en las destrezas, actitudes y conocimientos del trabajador.

### **Dimensión 3: Comunicación**

Robins (1996) manifestó que comunicación organizacional: “se refiere al flujo de información que se presenta dentro de la organización por los diversos canales y redes que existe en esta” (p.729).

Según Davis y Newstron (1999) la comunicación es una cesión de nociones, informaciones, pensamientos, pareceres y valores. Ésta incluye siempre por lo menos dos sujetos un transmisor y un receptor, ya que con un solo sujeto no hay comunicación, por eso con uno o más receptores se puede concluir un acto de comunicación (p. 53). Para Chiavenato (2004), la comunicación es una tarea de tipo administrativo que posee dos objetivos primordiales: facilitar la información de manera comprensiva para que los trabajadores se puedan desenvolver en sus

ocupaciones; y suministrar los gestos necesarios que fomenten la motivación, colaboración y complacencia en sus puestos (p. 109). Además, Stanton, Etzel y Walker (2007), expresaron que la comunicación es la difusión hablada o no hablada de información entre una persona que desea manifestar una idea y otra que aguarda entenderla o se aguarda que la comprenda (p.511). Por otro lado, Rebeil (2010), sostuvo que la comunicación organizacional es un proceso a través del cual un sujeto o una de las unidades de la organización se pone en contacto con otro sujeto u otra unidad (pp. 87-88).

#### **Dimensión 4: *Motivación***

Robbins (2009) definió motivación como: “El proceso que involucra la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo” (p. 175).

Chiavenato (2009) manifestó que la motivación es un medio psicológico esencial. Junto con la sensación, las actitudes, el temperamento y el aprendizaje, es uno de los componentes más significativos para entender el constructo hipotético que permite apoyarnos a concebir el proceder de las personas (p. 236). Para Luthans (2002) la motivación es un procedimiento que empieza con una insuficiencia psicológica o fisiológica, o con una exigencia que impulsa una conducta orientada hacia una meta o estímulo. El secreto para comprender el proceso de motivación radica en el significado y en la correspondencia entre impulsos, incentivos y necesidades (p. 249). Así mismo Pintrich y Schunk (2006) manifestaron que es un proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene (p.5). En tanto que, Hagemann (2000) señaló que la motivación es la fortaleza interior que permite que muestre agradable la labor que lleva a cabo; por ello el sentirse bien y la eficacia están estrechamente enlazados (p. 9).

#### **Dimensión 5: *Toma de decisiones***

Según Sánchez (2011), “la toma de decisiones es un proceso de selección de un curso de acción entre varias opciones, o lo que es lo mismo, el proceso de selección entre dos o más alternativas de cursos de acción” (p. 23).

Wiig (2003) manifestó que tomar decisiones constituye un procedimiento que se realiza en toda institución en todos sus estamentos: operativo, táctico y estratégico (pp. 3-27). En tanto Benavides (2004) afirmó que la toma de decisiones



involucra indefectiblemente que se cuentan con varias opciones para dar solución a las dificultades o para aprovechar las situaciones que aparecen dentro de la institución. Por otro lado, Sosa (2004) planteó que la toma de decisiones es ...una tarea que necesita un gran compromiso y entendimiento de los procedimientos. Una de las mejores tácticas para posibilitar esa labor es la de realizar una buena evaluación del desempeño, para ello se hace necesario disponer de indicadores de gestión que apoyen al monitoreo de las actividades... (p. 36). También Ospina (2011) afirmó que tomar decisiones significa: identificar el problema, identificar los criterios de decisión, ponderar los criterios de decisión, identificar y desarrollar las alternativas, analizarlas, seleccionar la o las adecuadas, implementar la alternativa seleccionada y evaluar la alternativa.

### **Teorías del clima organizacional**

#### ***Teoría del clima laboral de Likert***

Rensis Likert, sostuvo que la conducta asumida por los subalternos es influenciado por dos factores: la conducta administrativa y la percepción sobre las condiciones institucionales (citado por Brunet 2004). Likert estableció tres modelos de variables que especifican particularidades propias de la institución, las mismas que influyen en la apreciación personal del clima organizacional. Dichas variables son:

- Variables causales, son aquellas que están dirigidas a señalar la dirección en el que una institución progresa y consigue resultados.
- Variables intermedias, son las que están dirigidas a evaluar la situación interna de la institución, las cuales están plasmadas en elementos como el rendimiento, motivación, comunicación y la toma de decisiones. Ellas poseen gran significación ya que permiten establecer los procedimientos institucionales.
- Variables finales: son consideradas como resultado de la relación entre las dos primeras variables. Se reflejan en resultados organizacionales, mediante indicadores de productividad, ganancia, y pérdida.

#### ***Teoría del Frederick Herzberg***

Esta teoría se fundamenta en la satisfacción de necesidades humanas de Maslow. Frederick Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) identificó dos factores que inciden en el clima organizacional; los cuales son factores de higiene y motivacionales.

Los factores llamados de higiene son elementos ambientales, como, por ejemplo, salario, recompensas, condiciones de trabajo, seguridad y los estilos de supervisión. Se requiere prestar especial atención en estos elementos, debido a que pueden producir insatisfacción laboral.

Los factores motivacionales son productos de las características internas y de las oportunidades que ofrece la organización, las cuales influyen en la realización personal.

### ***Teoría de Litwin y Stringer***

Litwin y Stringer (1968) definieron el clima institucional desde el punto de vista perceptual. Según ellos, el clima es un conjunto de particularidades del clima de trabajo los cuales pueden ser evaluadas y percibidas en forma directa o indirecta por los operarios que viven y trabajan en dicho ámbito y que influyen en su comportamiento y motivación.

Esta teoría intenta aclarar importantes aspectos del comportamiento de las personas que laboran en una entidad, haciendo uso de los conceptos de motivación y clima. De la misma forma tratan de detallar los aspectos situacionales y ambientales que más inciden sobre el comportamiento y percepción de las personas.

Litwin y Stringer formularon un instrumento de medición de clima organizacional, compuesto por las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares de desempeño, apoyo, conflicto e identidad.

Diversos autores han definido el clima organizacional, a través de sus estudios realizados, asimismo, son diferentes las dimensiones que forman parte del clima organizacional. El autor de la presente investigación se apoyó en el estudio realizado Bowers y Taylor en 1970, quienes, con su equipo de colaboradores de la Universidad de Michigan, crearon un instrumento para evaluar las características integrales de una organización, este instrumento evalúa las características organizativas en función de tres variables: liderazgo, clima organizacional y satisfacción. El clima organizacional (según Brunet, 2002) se operacionaliza en función de cinco dimensiones:

- Apertura a los cambios tecnológicos. Está referida a la incorporación de nuevas tecnologías o nuevos equipos para facilitar o mejorar la labor de los trabajadores.
- Recursos humanos. Esta dimensión se refiere al proceso de gestión por parte de los directivos en busca del bienestar de sus trabajadores en la ejecución de sus labores.
- Comunicación. Está referida a los canales de comunicación que existen al interior de la institución y la facilidad que poseen los trabajadores para ser escuchados.
- Motivación. Este componente está referido a las condiciones que impulsa a los trabajadores a desempeñarse de la mejor manera para conseguir los objetivos trazados.
- Toma de decisiones. Esta dimensión se refiere a la disponibilidad de información para ser empleada en las determinaciones que se tomen al interior de la institución.

### **1.2.2 Desarrollo institucional**

Gonima (1988) sostuvo que el desarrollo institucional es: “un proceso planificado de cambio (dinámico y permanente) a través del cual se obtiene el desarrollo de la institución o instituciones, adecuándolas al medio ambiente en que actúan, de forma que les permite alcanzar sus objetivos” (p.177).

Buyck (1991) manifestó que el desarrollo institucional es la generación o fortalecimiento de las habilidades de una organización para producir, asignar y utilizar los recursos humanos y financieros para el logro de objetivos públicos o privados de desarrollo. Para Moore (1994) la conceptualización desarrollo institucional es muy dudoso y arriesgado por la pérdida de dirección y misión si se le reconoce con la práctica (p. 37). Por otro lado, Enemark (2006) manifestó que el desarrollo institucional es un tema clave que ayuda a los programas de desarrollo de cualidades a nivel de sistema. El desarrollo institucional apoya la realización y desarrollo a largo plazo de actividades estratégicas referidas a las capacidades básicas de los programas educacionales, organizacionales, profesionales y en la gestión de la tierra (p. 3). Más aún, la Universidad de Guadalajara (2012) conceptualizó al desarrollo institucional como la transformación sistemática,

planificada, coordinada y asumida por la organización, en la búsqueda del crecimiento de los niveles de equidad, calidad y pertinencia, a través del cambio de sus procedimientos sustantivos y su estructura organizacional (p. 1). Jácome (2017) manifestó que el desarrollo institucional es el producto de la aplicación de programas de acción o perfeccionamiento que agentes internos o externos sugieren para hacer frente las dificultades existentes al interior de las organizaciones (p. 40). Davies (2006) manifestó que: “El desarrollo institucional es la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica” (p.5).

Rodríguez (2005) sostuvo que el desarrollo institucional está íntimamente asociado con la calidad y la organización de las instituciones; por lo tanto, se hace necesario reconocer su significado para entender si está inmerso o no en las entidades (p. 95). Por otro lado, Uphoff (1986) manifestó que el desarrollo institucional se define operativamente como la elaboración o afianzamiento de las capacidades organizativas a través de una cadena de organizaciones que producen, asignan y emplean recursos humanos, materiales y financieros con mayor eficiencia y eficacia para lograr objetivos específicos públicos y privados de forma sustentable.

Kruse (1998) sostuvo que. “el desarrollo institucional se define como el proceso por el cual los individuos, organizaciones e instituciones incrementan sus habilidades y desempeño en relación a sus metas, recursos y medio ambiente”.

Según Pierson (2004) el desarrollo institucional es contemplado como un conjunto de procedimientos internos e independientes por el cual las organizaciones progresan y mueren. El proceso evolutivo histórico se vincula con el nacionalismo, las políticas públicas y el desarrollo organizacional sin que se sustente en la dualidad sociedad y Estado. (pp.3-4). También Análís y Bowes (1990). Manifestaron que el desarrollo educativo institucional, es la incorporación de tácticas de desarrollo organizacional. Ya que muchas de las presentes tácticas de renovación se originan de la apreciación de los centros educativos como instituciones con una conformación organizacional especial. (pp. 5-9).

Chiavenato (2000) sostuvo que desarrollo institucional es un procedimiento planeado de cambios culturales y estructurales, que identifica la instauración de una gama de tecnologías sociales, de modo que la institución esté preparada para

diagnosticar, planificar e implementar esos cambios con la colaboración de un asesor (p.32). Asimismo, el Banco Mundial (1987) identificó el desarrollo institucional con la noción de gestión pública al definirlo como el procedimiento de acrecentar la habilidad de las organizaciones para realizar un empleo efectivo de los recursos financieros y humanos disponibles.

## **Dimensiones de Desarrollo Institucional**

### **Dimensión 1: *Trabajo en equipo***

Rodríguez (2006), explicó que el trabajo en equipo “es el proceso en que los miembros del grupo entienden las metas del mismo y están comprometidos a alcanzarlas” (p.312).

Newstrom (2011) manifestó que cuando los integrantes de un equipo de trabajo tienen conocimiento de sus propósitos, intervienen de manera consecuyente y fervorosa en ellas y se ayudan entre sí, efectúan un trabajo en equipo (p. 331). En tanto que Ander-Egg (2007) entendió por trabajo en equipo a un reducido número de sujetos que, con conocimiento y destrezas complementarias, juntan sus talentos para lograr objetivos comunes y ejecutar actividades dirigidas a la obtención de los mismos (p. 13).

Hawkins (2012) manifestó que el trabajo en equipo se ejecuta con un pequeño grupo de sujetos con habilidades adicionales, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de rendimiento y un enfoque distribuido por los que se sienten mutuamente responsables. La perspectiva común necesita añadir modos efectivos de agruparse y comunicarse que impulsen la moral y el alineamiento, entrelazándose eficientemente con todos los equipos de interés clave de tal manera que los integrantes y el equipo aprendan y se desarrollen constantemente (p. 52). Por otro parte, Robbins (2004), sostuvo que el trabajo en equipo está personificado por grupos cuyos esmeros individuales arrojan por resultado un desempeño que es mayor que la unión de las contribuciones de cada integrante (p. 258).

### **Dimensión 2: *Desarrollo del profesorado***

Heideman (1990) afirmó que:

El desarrollo del profesorado va más allá de una etapa informativa; implica la adaptación a los cambios con el propósito de modificar las actividades

instruccionales, el cambio de actitudes de los profesores y mejorar el rendimiento de los estudiantes. El desarrollo del profesorado se preocupa por las necesidades personales, profesionales y organizativas. (p. 4)

Medina (2002) sostuvo que el desarrollo profesional es un procedimiento de desarrollo y reforzamiento conceptual e integral que el profesor obtiene al meditar y asumir su progreso formativo estable (p. 192). En tanto que Rodríguez (1999) manifestó que el desarrollo profesional de los profesores está referido al proceso de autodeterminación fundado en el dialogo, según como se implanta el tipo de entendimiento compartido por los profesores, sobre las labores profesionales como de los recursos elementales para llevarlos a cabo (p. 178).

Rudduck (1991) sostuvo que el desarrollo profesional del docente incrementa su capacidad para conservar el interés acerca de la clase; permite reconocer intereses significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje; valorar y buscar entrevistas con compañeros especialistas para con su apoyo analizar determinados datos (p. 129). Mientras que Fullan (1990) sostuvo que el desarrollo profesional se ha conceptualizado con holgura al introducir determinada actividad o procedimiento que procura mejorar habilidades, actitudes, comprensión o proceder en funciones presentes o futuros (p. 3).

### **Dimensión 3: *Diálogo educativo***

Ojalvo (2000) manifestó que:

La comunicación educativa es un proceso de interacción entre profesores, estudiantes y estos entre sí y de la escuela con la comunidad, que tiene como finalidad crear un clima psicológico favorable, para optimizar el intercambio y recreación de significados que contribuyan al desarrollo de la personalidad de los participantes (p. 3-7).

Según Torres (2004) el diálogo en el entorno educativo actual lo conceptualizó como un diálogo interactivo, conducido deliberadamente a la enseñanza y al aprendizaje (p. 22). Asimismo, Freire (1970) sostuvo que la pedagogía se da a través de la comunicación y que por medio del diálogo se da forzosamente, sobresaliendo la importancia que posee el diálogo en el ámbito educativo (p. 70). Por otro lado, Heinz y Schiefelbein (2005) manifestaron que el diálogo educativo es una conversación plenamente organizada, que tiene un propósito y se desarrolla en forma general, en tres periodos bien definidos: aclaración, interacción y

aplicación (p.51). Mientras que Burbules (1999) definió el diálogo como una interrelación conversacional voluntariamente dirigida a la enseñanza y el aprendizaje, pero que no todos nuestros diálogos poseen un fin pedagógico y que no todas las vinculaciones comunicativas educativas son modos de conversación (como el caso de las conferencias, por ejemplo) (p. 12).

#### **Dimensión 4: *Respaldo de la dirección***

Rodríguez (2003) manifestó que la dirección: “es el proceso que realiza una persona o líder para motivar a los demás a realizar un trabajo unido y de manera eficaz” (p. 467).

Según Reyes (2004) manifestó que la dirección es promover, coordinar y supervisar las actuaciones de cada integrante y grupo de un organismo social, con la finalidad de que todos ellos realicen del modo más eficiente los proyectos señalados (p. 63). Para Koontz (2004) la dirección es parte de la administración que influencia en los sujetos para que aporten a favor del cumplimiento de los objetivos institucionales y grupales (p.494). por otro lado, Chiavenato (2001) manifestó que la dirección es la encargada de dirigir y orientar las acciones empresariales a través de la agilización de las actividades en todos los estamentos y áreas de la organización (p. 295). Mientras que Munch (2007) manifestó que la dirección es el encargado de ejecutar todas las etapas del proceso administrativo mediante el manejo y dirección de los recursos, así como el ejercicio del liderazgo para alcanzar la misión y visión de la organización (p. 51).

#### **Dimensión 5: *Proyecto educativo del centro***

Antúnez (1998) manifestó que el proyecto de centro es: “un instrumento para la gestión que enumera y define las notas de identidad del centro, formula los objetivos que pretende alcanzar y expresa la estructura organizativa de la institución escolar.” (p. 19).

López y Sayas (1995) manifestaron que el proyecto educativo de centro es una herramienta que posee carácter participativo, inconcluso, motivador, democrático, consensuado; a la vez es colectivo, manejable y tolerante; que procura la unión y no la separación de los integrantes de la comunidad educativa, es flexible de adaptarse a un estilo a una forma de trabajar (p. 55). Para Yupanqui (2004) el Proyecto educativo institucional es una herramienta de planificación del desarrollo educacional a nivel de cimiento, determina la función de la institución en

el entorno preciso que es la institución educativa y su ámbito, resume las carencias, dificultades e intereses de la comunidad educativa, así como sus grandes deseos en concordancia con el desarrollo humano de la sociedad. Articula la labor pedagógica e institucional, dirigiéndola hacia la consecución de aprendizajes de calidad en el mediano y largo plazo a través de todos los niveles, modalidades y programas educacionales (p.95).

Según Hidalgo (2010) proyecto educativo institucional es un procedimiento de reflexión y construcción colectiva. Es una herramienta de planeación y gestión que solicita el compromiso de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, que conduce en forma ordenada hacer posible la misión de un organismo, que necesita de la preparación de estrategias para modernizar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procedimientos, en función del enriquecimiento de los aprendizajes. (p.34). En tanto que, Rimari (2001) sostuvo que es una herramienta técnico y político que dirige el trabajo de la institución, ilustrando su propuesta educacional e indicando los recursos que se pondrán en práctica para su realización. Esta herramienta contiene explícitamente principios y objetivos de orden filosófico, político y técnico que posibilitan la programación de las acciones educativas dándoles carácter, sentido, dirección e integración. Su finalidad es mejorar en forma gradual de los procesos de aprendizaje. En este sentido inicia con el conocimiento real de la institución y de una óptica de cambio, teniendo en cuenta los requerimientos de su contexto y sobre todo con una visión de futuro, proyectada a una estrategia de cambio. (p.62).

### **Dimensión 6: *Innovación educativa***

Cañal de León (2002) manifestó que la innovación educativa es un “conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes” (p. 11).

Según Tejada (1998), tratar sobre innovación supone un hecho que implica la incorporación de algo novedoso en el sistema educativo, cambiando sus estructuras y sus procedimientos de tal manera que los productos educacionales sean perfeccionados (cit. p. 28 a Martín y Rivas, 1984:22). Así mismo, Cebrián (2003) definió a la innovación educativa como todo acto programado para generar una transformación en las organizaciones educativas que motive una mejoría en



los pensamientos, en la institución y en la programación de las políticas educativas, así como en sus prácticas, que posibilite un desarrollo tanto profesional como institucional con el compromiso y comprensión de toda la comunidad educativa (p. 23).

Imbernón (1996) afirmó que la innovación educativa es la actitud y el proceso de examinar nuevas ideas, propuestas y contribuciones, realizadas de manera colectiva, para dar solución a situaciones dificultosas de la práctica, y que supone una modificación en los contextos y en la práctica institucional de la educación. (p. 64). Mientras que Berteley (2009) manifestó que la innovación educativa es la capacidad de concebir y fomentar nuevas alternativas pedagógicas que afecte positivamente en el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes (p. 22).

### **Dimensión 7: Infraestructura**

Infante (2009) sostuvo que la infraestructura “es el conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para la creación y funcionamiento de una organización cualquiera” (p.1).

Según Buhr (2009) La infraestructura es la reunión de los elementos personales, organizacionales y físicos que sostienen una economía y ayudan a la retribución de los agentes considerando una distribución apropiada de recursos, es decir, con un alto grado de integración y un nivel elevado de los derechos económicos de cada una de las actividades. Para Reinikka y Svensson (1999), la infraestructura es conceptualizada como el capital adicional que ofrece los servicios de apoyo necesarios para la ejecución de las actividades privadas. En este contexto, la infraestructura puede ser visualizada como un capital privado o como un factor adicional al capital privado de las familias (p. 32).

BID (2010) sostuvo que la infraestructura es un puntal primordial para el desarrollo. Su adecuada dotación y administración estimulan el progreso económico y la competitividad. Su papel resulta, además, indispensable para mejorar la calidad de vida y la inserción en las comunidades modernas (p.22). En tanto que la Cepal (2005) manifestó que la infraestructura está constituida por un conglomerado de estructuras de ingeniería e instalaciones, que normalmente son de larga vida útil... (p.10).

### Teoría de desarrollo institucional

Según la teoría propuesta por el Prof. Milton J. Esman (1969), el desarrollo institucional “Institutions Building” implica un cambio social, una innovación en los objetivos, en las normas, en las relaciones y en los medios o instrumentos de las instituciones, no se trata de la reproducción de modelos conocidos o de prácticas corrientes.

Por eso que hace énfasis en que es indispensable saber lo que sucede dentro de la organización misma y dentro del medio ambiente en que se desenvuelve para poder desarrollar o reestructurar una institución y evaluar su efectividad y madurez. Si la institución quiere contribuir al desarrollo de la sociedad, los indicadores pragmáticos de su efectividad no se encuentran tanto dentro de la organización misma, sino fuera, con las conexiones que la institución haya establecido y lleve a cabo.

Por otra parte, para que una institución influya sobre el medio ambiente, su estructura interna debe estar en orden, Por esto, el desarrollo institucional tiene que ver con ambos aspectos (internos y externos) de la institución dada. La figura 1 indica los elementos internos (variables institucionales) y externos (conexiones que son las relaciones que tiene la institución dentro del ambiente general en la que funciona) que influyen sobre el desarrollo institucional.

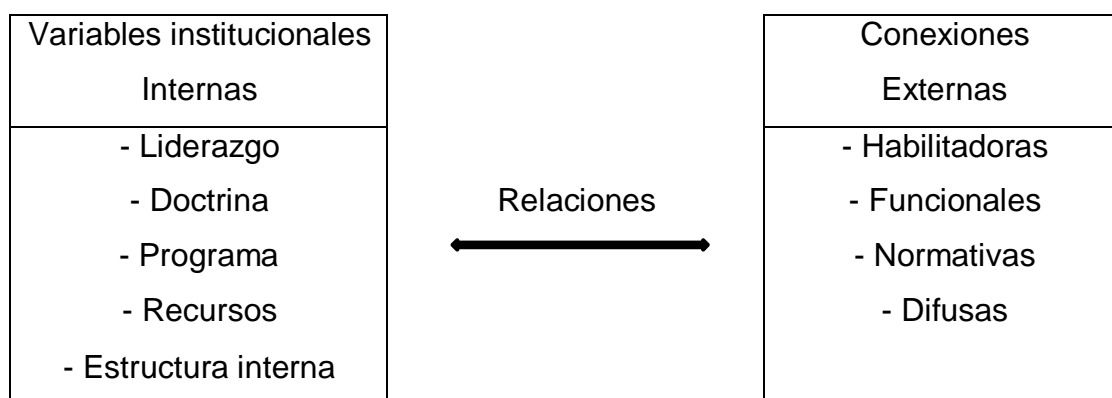


Figura 1. Modelo de desarrollo institucional de Milton J. Esman.

Estos dos grupos de variables interactúan continuamente en innumerables transacciones y pueden facilitar, distorsionar o restringir el desarrollo institucional. El tipo de interacción que se lleva a cabo y la cantidad y la calidad de estas

transacciones proveen un buen índice del carácter institucional y su impacto sobre la sociedad.

**Variables institucionales:**

- Liderazgo: el grupo de personas que dirige las operaciones internas de la institución y que tiene a su cargo las relaciones con el ambiente externo.
- Doctrina: la expresión de los propósitos, objetivos y métodos operacionales principales de la institución.
- Programa: las actividades que lleva a cabo la institución para producir y proveer bienes y servicios.
- Recursos: los insumos físicos, financieros, de personal, sobre información y otros requeridos para el funcionamiento de la institución.
- Estructura interna: la división técnica de trabajo, distribución de autoridad y líneas de comunicación dentro de la institución por las cuales se toma decisiones y se guía y controla la acción.

**Conexiones**

- Habilitadoras: Relaciones con organizaciones e individuos que controlan la asignación de autoridad o recursos para operar.
- Funcionales: relaciones con los abastecedores y consumidores, es decir con las organizaciones e individuos que proveen los insumos y productos necesarios.
- Normativas: relaciones con las organizaciones e individuos que comparten interés en los objetivos sociales de la institución.
- Difusas: Las relaciones con los individuos y grupos no asociados con la institución formalmente.

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

Con la presente investigación se conseguirá alcanzar un conocimiento extenso de la importancia que posee el clima organizacional al interior de una institución, pues a través de él se logrará conocer las percepciones de cada uno de sus integrantes respecto a su institución, condiciones de trabajo, modelos de dirección, etc.

Por ello toda información que se alcance de los trabajos efectuados por otros investigadores, ayudará para enriquecer e impulsar mi investigación, el que a la

vez servirá para desplegar o apoyar a ciertas teorías que sustentarán la investigación.

Además, con los resultados alcanzados con la investigación se espera que tanto las instituciones como la sociedad en general sean beneficiadas, ya que ello va a permitir a que cada uno de los institutos identifiquen sus problemas reales que le aquejan y busquen las alternativas de solución para corregirlos, y así evitar que éstos puedan mermar el desempeño, la efectividad, el crecimiento y las oportunidades que tienen las instituciones y no se vean limitados para alcanzar el desarrollo de toda institución desea.

### **1.3.2 Justificación práctica**

Lograr lo trazado en la presente investigación, nos va a permitir encontrar respuestas concretas sobre como el clima institucional incide sobre las motivaciones y la conducta de los miembros de una entidad, en este caso de las instituciones de educación superior tecnológicas públicas de la provincia de Cañete, los cuales van a tener una gran variedad de consecuencias que bien aprovechadas van a permitir el desarrollo de cada una de las organizaciones.

Por este motivo la aplicación del presente trabajo representa para cada una de las instituciones y para la sociedad una oportunidad para ver que el desarrollo y permanencia de las instituciones depende, cada vez en mayor medida, de los sujetos que forman parte de ellas.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

La realización de esta investigación fue muy importante porque a partir de la aplicación del método científico y con los resultados obtenidos de él, se propondrán alternativas que apoyen a los institutos de educación superior tecnológicos públicos a buscar ese desarrollo que toda institución anhela y espera alcanzar.

### **1.3.4 Justificación pedagógica**

La presente investigación es relevante, ya que va a permitir que nosotros los docentes tengamos conciencia que manteniendo un clima dentro de nuestra institución y sobre todo cumpliendo con nuestras funciones que nos corresponden

como docentes, vamos a colaborar para que ella alcance su desarrollo como institución y vaya en beneficio en la formación de los alumnos.

#### **1.4 Problema**

Conocer o investigar sobre el clima organizacional en las instituciones, se ha convertido en una cuestión de interés para todas aquellas instituciones competitivas que desean alcanzar un mayor rendimiento y una mejora en el servicio prestado (García e Ibarra, 2011, p. 5). Por ello en estos momentos se hace necesario que las instituciones se preocupen por determinar que motiva a sus trabajadores a dar lo mejor de ellos, comprenderlos, ya que el proceder de los empleados en la institución trae como resultado que se produzca un clima que puede afectar tanto a los sujetos mismos como a los objetivos de la organización.

La realidad que se describe líneas arriba, se puede palpar en cualquier organización de cualquier parte del mundo, por eso una institución solo subsiste cuando dos o más sujetos o miembros se unen para colaborar entre si y lograr los objetivos comunes, que no se podrán alcanzar si ésta se da por iniciativa individual.

En Latinoamérica, específicamente en Santiago de Chile, las empresas se preocupan por medir el clima organizacional al interior de sus instituciones, tal como lo revela la encuesta hecha por la consultora Mercer Chile publicada por la revista de negocios América Economía (2013), donde publica que dicho estudio arroja que nueve de cada diez empresas miden el clima laboral al interior de sus organizaciones y que el 63% de las empresas realiza las encuestas una vez al año.

En nuestro país, en el año 2012 los ministerios de Educación y Salud implementaron un plan piloto para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas y así prevenir el estrés laboral en los profesores de las instituciones educativas de Lima y Callao, con la finalidad de tonificar la salud emotiva de los profesores y que ello se vea reflejado en el incremento de su ejercicio en el aula y sobre todo en la comunidad educativa.

En la provincia de Cañete los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, actualmente se encuentran en un periodo de expansión donde buscan incrementar su cobertura con nuevas carreras profesionales y a la vez buscan mejorar su imagen frente a sus posibles competidores como son las filiales de diversas universidades que hoy en día están apareciendo en la provincia, sin

embargo en estos últimos años en dichas instituciones han sucedido una serie de situaciones que afectan en forma directa a los institutos como tal, estos son: la falta de comunicación, los celos profesionales, falta de identificación, pugna por las encargaturas de jefaturas o dirección, entre otros; lo que hace que dificulte el desempeño docente, debido a que el ambiente que en ellos se percibe no está posibilitando el desarrollo de las actividades de cada uno de los trabajadores, todo ello sumado al desinterés de las autoridades de la DRELP no permite lograr el desarrollo deseado en cada una de las instituciones.

Por ello, de persistir estas situaciones se podría arribar al descontento total por parte del alumnado, generando la deserción de los mismos, así como el descontrol del personal docente que allí labora, lo que contribuiría en la instauración de un clima de insatisfacción e inseguridad dentro de las instituciones. Por eso se hace necesario que se identifique alternativas de solución, mediante estrategias que propicien climas de trabajo motivadores que permitan a los docentes tanto nombrados como contratados a desarrollar un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de sus instituciones, permitiendo así mejorar el clima institucional que allí se está desarrollando y sobre todo colaborar para alcanzar el desarrollo institucional en cada una de ellas.

Si partimos de esta problemática aparece la necesidad de examinar la correlación que se da entre el clima organizacional y el desarrollo institucional y a la vez buscar la mejora del ambiente organizacional en cada uno de las instituciones de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete.

#### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete?

#### **1.4.2 Problemas específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre los recursos humanos y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?

### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?

### **Problema específico 5**

¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre los recursos humanos y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

### **Hipótesis específica 5**

Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre la motivación y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

#### **Objetivo específico 5**

Determinar la relación entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.



## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variables.**

### **2.1.1 Clima organizacional**

#### **Definición conceptual**

Martín (1990) describió el clima organizacional como: “conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta” (p.97).

#### **Definición operacional**

Está estructurada por cinco dimensiones: apertura a los cambios tecnológicos, recursos humanos, motivación, comunicación y toma de decisiones; las tres primeras dimensiones tienen cuatro ítems y las dos últimas cinco dimensiones cada una; con una escala politómica con niveles de malo, regular, bueno y muy bueno.

### **2.1.2 Desarrollo institucional**

#### **Definición conceptual**

Chiavenato (2000) sostuvo que:

El Desarrollo Institucional es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor (p.32).

#### **Definición operacional**

Está estructurada por siete dimensiones: trabajo en equipo, diálogo educativo, desarrollo del profesorado, respaldo de la dirección, proyecto educativo de centro, innovaciones educativas e infraestructura; las dos primeras dimensiones tienen cinco ítems y las cinco últimas cuatro ítems cada una; con una escala politómica con niveles de deficiente, regular y eficiente.

## 2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Apertura a los cambios tecnológicos.	Métodos de trabajo	1	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Indiferente 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5	De la dimensión 1: Malo [4;7] Regular [8;11] Bueno [12;15] Muy bueno [16;20]
	Equipos tecnológicos	2,3		
	Disposición al cambio	4		
Recursos Humanos.	Bienestar del personal.	5		De la dimensión 2: Malo [4;7] Regular [8;11] Bueno [12;15] Muy bueno [16;20]
	Condiciones de trabajo.	6		
	Compromiso.	7,8		
Comunicación.	Plan de comunicación	9,10		De la dimensión 3: Malo [5;9] Regular [10;14] Bueno [15;19] Muy bueno [20;25]
	Canales de comunicación	11,12		
	Libertad de expresión	13		
Motivación	Reconocimiento	14,17		De la dimensión 4: Malo [4;7] Regular [8;11] Bueno [12;15] Muy bueno [16;20]
	Capacitaciones	15		
	Estímulos	16		
Toma de decisiones.	Acuerdos dirección-jefaturas	18, 19		De la dimensión 5: Malo [5;9] Regular [10;14] Bueno [15;19] Muy bueno [20;25]
	Decisión de grupo	20,21,22		
		Clima Organizacional		De la variable: Malo [22;43] Regular [44;65] Bueno [66;87] Muy bueno [88;110]

*Nota:* Adaptación de la fundamentación científica, técnica o humanística (2017)

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable desarrollo institucional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rango</b>
Trabajo en equipo	Relación interpersonal	1, 2	Totalmente en desacuerdo 1	De la dimensión 1: Deficiente [5;11] Regular [12;18] Eficiente [19;25]
	Compromiso Clima laboral.	3,4 5	En desacuerdo 2 Indiferente 3	
Desarrollo del profesorado.	Programa de capacitaciones	6	De acuerdo 4	De la dimensión 2: Deficiente [4;8] Regular [9;13] Eficiente [14;20]
	Autoformación	7	Totalmente de acuerdo 5	
	Intercambio de experiencias	8		
Diálogo educativo	Actitud positiva	9		De la dimensión 3: Deficiente [5;11] Regular [12;18] Eficiente [19;25]
	Canales de comunicación. Participación. Sugerencias	10,12 11, 13 14		
Respaldo de la dirección del centro	Estilo de gestión.	15		De la dimensión 4: Deficiente [4;8] Regular [9;13] Eficiente [14;20]
	Clima laboral. Relación con la comunidad educativa.	16 17, 18		
Proyecto educativo de centro.	Proyecto educativo	19		De la dimensión 5: Deficiente [4;8] Regular [9;13] Eficiente [14;20]
	Plan operativo.	20		
	Evaluación	21		
	Conocimiento de misión y visión institucional.	22		
Innovación educativa	Proyectos de innovación.	23		De la dimensión 6: Deficiente [4;8] Regular [9;13] Eficiente [14;20]
	Programaciones	24,25		
	Innovaciones. creativas docentes.	26		
Infraestructura	Recursos económicos.	27		De la dimensión 7: Deficiente [4;8] Regular [9;13] Eficiente [14;20]
	Instalaciones adecuadas	28		
	Materiales y equipos.	28		
	N° de aulas y laboratorios.	29		
		30		
		Desarrollo Institucional		De la variable: Deficiente [30;69] Regular [70;109] Eficiente [110;150]

*Nota:* Adaptación de la fundamentación científica, técnica o humanística (2017)

### **2.3. Metodología.**

El enfoque utilizado en la presente investigación fue cuantitativo, según Sampieri (1991), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.5). Asimismo, el método que se empleó fue el hipotético-deductivo; para Bernal (2006), este método “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad hipótesis y busca refutar y falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

Al respecto Arias (2006), definió a la metodología como el: “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p. 16). Esta metodología se basó en la formulación de diversas hipótesis las cuales pueden ser corroboradas o descartadas por medio de investigaciones relacionadas al problema.

### **2.4. Tipo de estudio.**

La presente investigación es del tipo básica ya que no posee fines prácticos inmediatos, sino tiene como fin incrementar el conocimiento científico; según Zikmund (1998) es básica porque intenta ampliar los límites del conocimiento. No ofrece una solución directa a algún problema práctico en particular. Se realiza para verificar la aceptabilidad de una teoría determinada o para aprender más sobre cierto concepto” (p.5).

### **2.5. Diseño.**

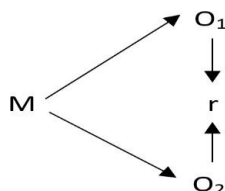
La investigación se enmarca dentro de un diseño no experimental, de corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental se define como estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Para Sampieri (2014) es de corte transversal porque los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e

interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

El nivel o alcance de la investigación es correlacional. Según Sampieri (2014), es correlacional porque el estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación.

El esquema de este tipo de investigación, es decir de diseño no experimental, transversal, correlacional fue el siguiente:



*Figura 2.* Esquema del diseño de investigación correlacional

Donde M representa la muestra,  $O_1$  representa la observación de la variable clima organizacional y  $O_2$  representa la observación de la variable desarrollo institucional y  $r$  es la correlación entre ambas variables.

## 2.6. Población

La población para la siguiente investigación estuvo integrada por docentes de los diversos institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete. Según Morales (1994) manifestó que: “La población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación” (p.17).

Para la presente investigación, la población estuvo integrada por los 77 docentes de las diferentes instituciones de educación superior tecnológicos públicos según el cuadro de asignación de personal de cada uno de ellos; pero

como la población es pequeña se tomó en cuenta toda la población para su estudio, por ello dado que se utilizó toda la población no se empleó fórmula estadística para sacar la muestra, ya que de esta manera la investigación pueda ser más contundente.

En la tabla 3 se muestra la distribución de la población de docentes por cada uno de las instituciones de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete.

Tabla 3

*Población total de docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete*

Instituto	Cantidad de docentes
Cañete	35
San Pedro del Valle de Mala	27
Pacarán	15
<b>Total</b>	<b>77</b>

*Nota:* Cuadro de asignación de personal (2017)

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

### Técnicas de recolección de datos

Para esta etapa de estudio referente a la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta. Cea (1999) definió la encuesta como:

La aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado, diseñado al efecto. (p.240)

### Instrumentos de recolección de datos

Arias (2012), sobre él manifestó: “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 94).

Para obtener información de las variables, los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios sobre cada una de las variables en estudio, ambos según la percepción de los docentes.

## Ficha técnica del instrumento 1

### *Ficha técnica del instrumento clima organizacional*

<b>Aspectos de instrumento</b>	<b>Respuestas</b>
Nombre del instrumento:	del Cuestionario sobre clima organizacional.
Autor del instrumento:	del D. G. Bowers y J. C. Taylor adaptado por Demetrio Julián Quispe Ayllón
Objetivo del instrumento:	del Medir el nivel del clima organizacional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete.
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está estructurado con 22 ítems, divididos en cinco dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Apertura a los cambios tecnológicos (4 ítems), recursos humanos (4 ítems), Comunicación (5 ítems), Motivación (4 ítems) y toma de decisiones (5 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5).
Procedimiento:	Cada docente deberá contestar el cuestionario individualmente, consignando los datos solicitados de según las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación. El cuestionario se aplicará de manera personal, a cada docente quien tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, esperando una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Los materiales que se utilizarán serán: un lápiz y un borrador.
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0.966).
Baremos niveles y rangos:	o Malo [22;43] y Regular [44;65] Bueno [66;87] Muy bueno [88;110]

*Nota:* D. G. Bowers y J. C. Taylor adaptado por Demetrio Julián Quispe Ayllón (2017)



## Ficha técnica del instrumento 2

### *Ficha técnica del instrumento desarrollo institucional*

<b>Aspectos de instrumento</b>	<b>Respuestas</b>
Nombre del instrumento:	del Cuestionario sobre desarrollo institucional.
Autor del instrumento:	Rosa Ana Rodríguez Alonso adaptado por Demetrio Julián Quispe Ayllón
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de desarrollo institucional de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete.
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está estructurado con 30 ítems, divididos en siete dimensiones de la variable desarrollo institucional. Las dimensiones son: Trabajo en equipo (5 ítems), Desarrollo del profesorado (4 ítems), diálogo educativo (5 ítems), respaldo de la dirección del centro (4 ítems), proyecto educativo del centro (4 ítems), innovación educativa (4 ítems) e infraestructura (4 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5).
Procedimiento:	Cada docente deberá contestar el cuestionario individualmente, consignando los datos solicitados de según las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación. El cuestionario se aplicará de manera personal, a cada docente quien tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, esperando una repuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Los materiales que se utilizarán serán: un lápiz y un borrador.
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0.960).
Baremos niveles y rangos:	o Deficiente [30;69] y Regular [70;109] Eficiente [110;150]

*Nota:* Rosa Ana Rodríguez Alonso adaptado por Demetrio Julián Quispe Ayllón (2017)

## Validación y confiabilidad de los instrumentos

### *Validez de los instrumentos*

Para Hurtado (2012), la validez de un instrumento: “reflejan la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación”.

La validez de contenido de los instrumentos de dio por medio del juicio de tres expertos, los cuales son conocedores de las áreas en estudio. Dos de los expertos tienen el grado de doctor, mientras que el tercero tiene el grado de maestro. Se evaluó la claridad, pertinencia y objetividad de cada uno de los instrumentos, cuyo resultado de la validez es aplicable, es decir que dichos instrumentos son válidos.

Tabla 4

#### *Resultados de la validez de contenido de los instrumentos*

Cuestionarios	Resultado de aplicabilidad	Expertos
Clima organizacional.	Aplicable.	Ulises Córdova García.
Desarrollo institucional.	Aplicable.	Juan Baños Ramos.
	Aplicable.	Alfonso Vigo Quiñones

*Nota:* Certificados de validez de los instrumentos (2017).

### *Confiabilidad de los instrumentos*

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Se realizó una prueba piloto a 20 docentes, de los distintos institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de cañete. Para determinar los resultados de la confiabilidad se empleó la prueba de Alfa de Cronbach, ya que la escala utilizada es politómica con cinco valores. Los resultados de la confiabilidad de ambos instrumentos fueron de alta confiabilidad.

Tabla 5

#### *Resultados de la confiabilidad de los instrumentos*

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	n.º de ítems
Clima organizacional.	0.966	22
Desarrollo institucional	0.960	30

*Nota:* Análisis estadístico SPSS (2017)

Tabla 6

## Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Hernández, R. (2010)

## 2.8. Métodos de análisis de datos.

Para la realización del análisis descriptivo se utilizaron tablas estadísticas que detallaron los resultados finales de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, asimismo, se emplearon tablas de contingencia las que sirvieron para representar la relación entre ambas variables con sus respectivos gráficos de barras tridimensionales.

Para realizar la prueba de las hipótesis (análisis inferencial) se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables estudiadas son de naturaleza cualitativa y de escala ordinal.

Para Sampieri (2014) el coeficiente de correlación ( $\rho$ ) de Spearman: “Es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los sujetos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías)” (p.322).

La fórmula de este coeficiente es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde  $r_s$  es el coeficiente de correlación de Spearman,  $d$  la diferencia entre los rangos ( $X$  menos  $Y$ ) y  $n$  el número de datos.

La interpretación de los resultados del coeficiente de Spearman oscila entre -1 que señala asociaciones negativas y +1 que señala asociaciones positivas, 0 indica que no hay correlación.

Para interpretar los valores de correlación se tiene expresiones de diversos autores los cuales han sido divididos por niveles, siendo una de las más usadas la que presenta a continuación Hernández, Fernández y Baptista (1998):

Tabla 7

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
-0.91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación entre variables
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1,00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Hernández, Fernández y Baptista (1998)

**2.9. Aspectos éticos.**

Para la presente investigación se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos éticos: por ser una investigación de carácter original el cual contó con la autorización de los directores y docentes de cada una de las instituciones educativas en estudio; se respetó el anonimato de cada uno de los docentes informantes; no se realizaron juzgamientos ni manipulaciones a las respuestas que ofrecieron los docentes; además, se ubicó en las referencias a todos y cada uno de los autores que aportaron al presente estudio con la fundamentación teórica y científica requerida.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

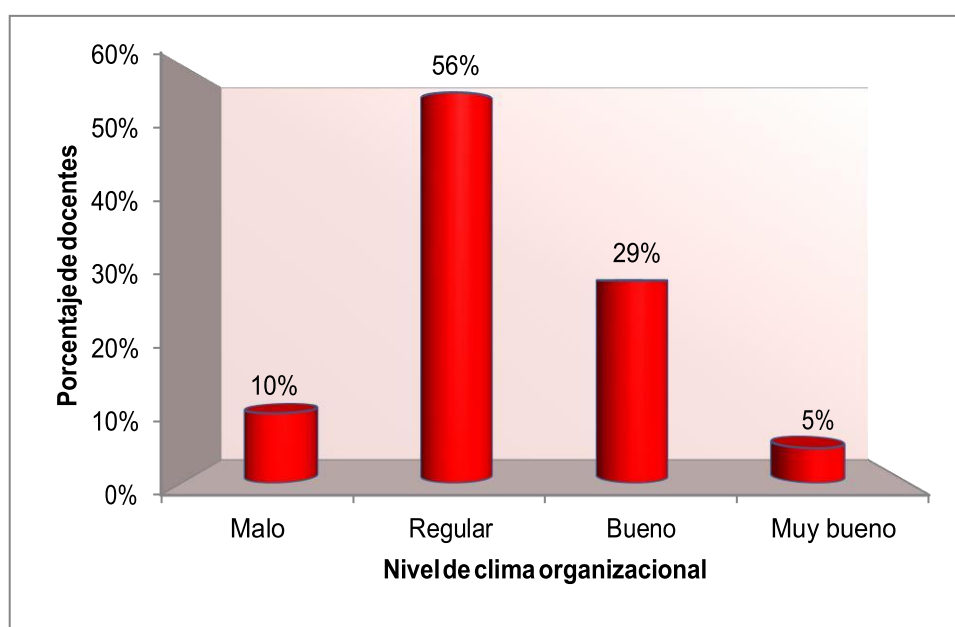
#### 3.1.1 Clima organizacional

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles del clima organizacional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

Nivel de clima organizacional	Frecuencia fi	Porcentaje (%)
Malo	8	10
Regular	43	56
Bueno	22	29
Muy bueno	4	5
Total	77	100,0

*Nota: Análisis estadístico SPSS (2017)*



*Figura 3. Niveles de clima organizacional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.*

En la tabla 8 y figura 3, se puede observar que, el 10% de docentes percibieron el clima organizacional como malo, el 56% consideraron que fue regular, 29% que fue bueno y 5% señalaron que fue muy bueno.

Según los resultados obtenidos, se tuvo como conclusión que, el nivel de clima organizacional percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular.

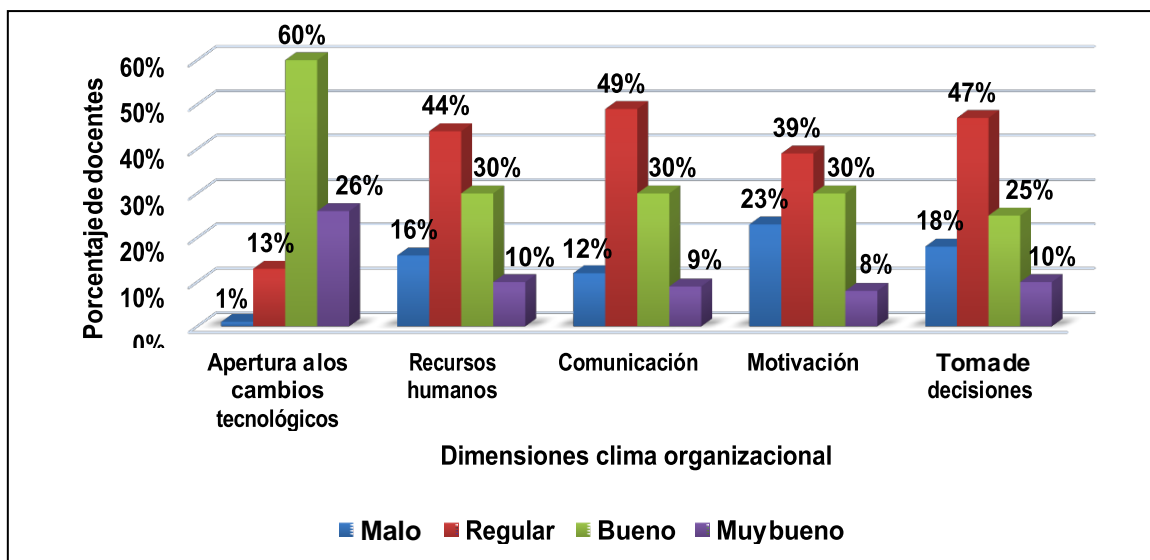
### 3.1.2 Dimensiones de clima organizacional

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles del clima organizacional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

Nivel de clima organizacional	Apertura a los cambios tecnológicos		Recursos humanos		Comunicación		Motivación		Toma de decisiones	
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%
Malo	1	1	12	16	9	12	18	23	14	18
Regular	10	13	34	44	38	49	30	39	36	47
Bueno	46	60	23	30	23	30	23	30	19	25
Muy bueno	20	26	8	10	7	9	6	8	8	10
Total	77	100	77	100	77	100	77	100	77	100

Nota: Análisis estadístico SPSS (2017)



*Figura 4. Niveles del clima organizacional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.*

En la tabla 9 y figura 4 se aprecia que existe un grupo del 26% de docentes que en la dimensión apertura a los cambios tecnológicos percibieron como nivel muy bueno, el 60% bueno, el 13% regular y el 1% como malo; el 10% de docentes en la dimensión recursos humanos consideraron que el nivel fue muy bueno, el 30% bueno, el 44% regular y el 16% malo; en la dimensión comunicación el 9% de docentes manifestaron que el nivel fue muy bueno, 30% bueno, 49% regular y el

12% malo; en la dimensión motivación el 8% de los docentes manifestaron que el nivel fue muy bueno, el 30% bueno, el 39% regular y el 23% malo; en la dimensión toma de decisiones el 10% de los docentes manifestaron que el nivel fue muy bueno, el 25% bueno, 47% regular y el 18 % malo.

Si se toma en cuenta los resultados anteriores, entonces se puede concluir que: todas las dimensiones excepto la dimensión apertura a los cambios tecnológicos la percepción del clima organizacional fue en un nivel regular.

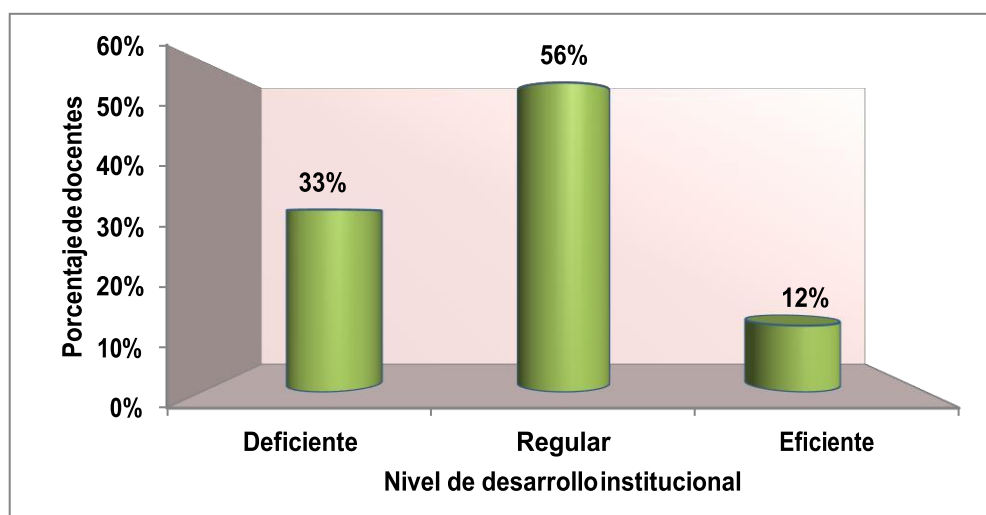
### 3.1.3 Descripción de los resultados de la variable: desarrollo institucional

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017*

Nivel de desarrollo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	25	33%
Regular	43	56%
Eficiente	9	12%
Total	77	100%

*Nota: Análisis estadístico SPSS (2017)*



*Figura 5. Niveles de desarrollo institucional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.*

En la tabla 10 y figura 5, se aprecia que, el 33% de docentes manifestaron que el nivel de desarrollo institucional es deficiente, el 56% regular y el 12% manifestaron que está en un nivel eficiente.



Según los resultados obtenidos, se tuvo como conclusión que, el desarrollo institucional percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular.

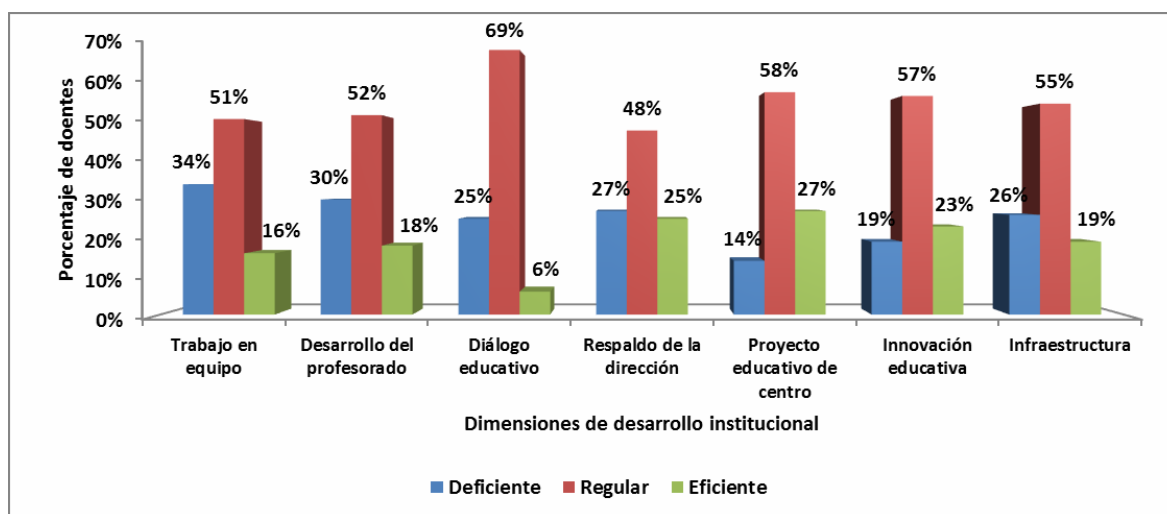
### 3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: desarrollo institucional.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de desarrollo institucional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.*

Nivel de desarrollo institucional	Trabajo en equipo		Desarrollo del profesorado		Diálogo educativo		Respaldo de la dirección		Proyecto educativo de centro		Innovación educativa		Infraestructura	
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%
Deficiente	26	34	23	30	19	25	21	27	11	14	15	19	20	26
Regular	39	51	40	52	53	69	37	48	45	58	44	57	42	55
Eficiente	12	16	14	18	5	6	19	25	21	27	18	23	15	19
Total	77	100	77	100	77	100	77	100	77	100	77	100	77	100

Nota: Análisis estadístico SPSS (2017)



*Figura 6. Niveles de desarrollo institucional por dimensiones en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete, 2017.*

En la tabla 11 y figura 6 se aprecia que hay un grupo del 16% de docentes que en la dimensión trabajo en equipo percibieron el nivel de desarrollo como eficiente, el 51% regular y el 34% deficiente; el 18% de docentes en la dimensión desarrollo del profesorado consideraron que alcanzó el nivel de eficiente, el 52% regular, el 30%

deficiente; el 6% de docentes en la dimensión diálogo educativo manifestaron que alcanzó el nivel de eficiente, el 69% regular y el 25% deficiente; el 25% de docentes en la dimensión respaldo de la dirección manifestaron que alcanzó el nivel de eficiente, el 48% regular y el 27% deficiente; el 27% de docentes en la dimensión proyecto educativo de centro manifestó que alcanzó el nivel de eficiente, el 58% regular y el 14% deficiente; el 23% de docentes en la dimensión innovación educativa manifestaron que alcanzó el nivel de eficiente, el 57% de docentes regular y el 19% deficiente y el 19% de docentes en la dimensión infraestructura manifestó que alcanzó el nivel de eficiente, el 55% regular y el 26% deficiente.

Si se toma en cuenta los resultados descritos anteriormente se puede concluir que: en todas las dimensiones sobre la percepción de los docentes en cuanto al nivel de desarrollo institucional en cada una de las instituciones fue regular.

### 3.2. Análisis correlacional

#### 3.2.1 Clima organizacional y desarrollo institucional

##### Hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

Tabla 12

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y desarrollo institucional*

Clima organizacional		Desarrollo institucional		
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se aprecia los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.513$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables clima organizacional y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

### 3.2.2 Apertura a los cambios tecnológicos y desarrollo institucional Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

H1: Existe relación significativa entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

Tabla 13

*Coeficiente de correlación de Spearman de: apertura a los cambios tecnológicos y desarrollo institucional*

			Apertura a los cambios tecnológicos	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Apertura a los cambios tecnológicos	Coeficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo institucional	N	77	77
		Coeficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, se aprecia los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.414$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables Apertura a los cambios tecnológicos y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

### 3.2.3 Recursos humanos y desarrollo institucional

#### Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

H1: Existe relación significativa entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

Tabla 14

*Coefficiente de correlación de Spearman de: recursos humanos y desarrollo institucional*

		Recursos humanos	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,490**
		N	,000
		N	77
	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,490**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se aprecia los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.490$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables recursos humanos y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

### 3.2.4 Comunicación y desarrollo institucional

#### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

H1: Existe relación significativa entre la comunicación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

Tabla 15

*Coefficiente de correlación de Spearman de: comunicación y desarrollo institucional*

			Comunicación	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	77	77
	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, se aprecia los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.361$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables comunicación y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre comunicación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

### 3.2.5 Motivación y desarrollo institucional Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

Tabla 16

*Coefficiente de correlación de Spearman de: motivación y desarrollo institucional*

			Motivación	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	77	77
	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, se aprecia los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.342$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables motivación y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre motivación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

### 3.2.6 Toma de decisiones y desarrollo institucional Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

H1: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

Tabla 17

*Coefficiente de correlación de Spearman de: toma de decisiones y desarrollo institucional*

			Toma de decisiones	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo institucional	N	77	77
		Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, se observa los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.544$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables toma de decisiones y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre toma de decisiones y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

## **IV. Discusión**

## Discusión

En referencia a la hipótesis general se ha observado que los datos estadísticos en cuanto a nivel de correlación fueron de 0.513 y nivel de significancia el p valor fue de 0.000. Además, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable clima organizacional estuvieron en un nivel regular (56%) y la variable desarrollo institucional también estuvieron en un nivel regular (56%). Estos datos guardan relación con Florez (2014), cuyos resultados muestran que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja; también guarda relación con Chira (2015) cuyos resultados descriptivos de la variable desarrollo institucional estuvieron en un nivel regular (53.5%). A su vez dicha información está sustentada por Martín (1990) quien manifestó que “el clima organizacional es un conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente duraderos de un clima de trabajo específico que son palpadas, sentidas o percibidas por los integrantes que conforman la organización empresarial y que influyen sobre su comportamiento”. Del mismo modo Kruse (1998) sostuvo que el “desarrollo institucional es el proceso por el cual los sujetos, organizaciones e instituciones incrementan sus habilidades y desempeño en relación a sus metas, recursos y medio ambiente”.

En referencia a la hipótesis específica 1 se ha observado que los datos estadísticos en cuanto a nivel de correlación fueron de 0.414 y nivel de significancia el p valor fue de 0.000. Además, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable apertura a los cambios tecnológicos estuvieron en un nivel bueno (60%) y la variable desarrollo institucional estuvo en un nivel regular (56%). A su vez dicha información está sustentada por Barrera y Selamé (1984) quienes definieron al cambio tecnológico como “un fenómeno socio-económico a través del cual un individuo u organización busca el logro de dos objetivos esenciales: aumentar la productividad de la mano de obra y aprovechar mejor los recursos”.

En referencia a la hipótesis específica 2 se ha observado que los datos estadísticos en cuanto a nivel de correlación fueron de 0.490 y nivel de significancia el p valor fue de 0.000. Además, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable recursos humanos estuvieron en un nivel regular (44%) y la variable desarrollo institucional estuvo en un nivel regular (56%). A su vez dicha información está sustentada por Werther y Davis (2000) quienes definieron a recursos humanos



como “conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo” (p.13).

En referencia a la hipótesis específica 3 se ha observado que los datos estadísticos en cuanto a nivel de correlación fueron de 0.361 y nivel de significancia el p valor fue de 0.001. Además, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable comunicación estuvieron en un nivel regular (49%) y la variable desarrollo institucional estuvo en un nivel regular (56%). Estos datos guardan relación con Quispe (2014), cuyos resultados descriptivos de la variable comunicación estuvieron en un nivel bajo (77%) este resultado da a conocer que el nivel de comunicación es pésimo en la institución. A su vez dicha información está sustentada por Robins (1996) quien manifestó que “la comunicación organizacional se refiere al flujo de información que se presenta dentro de la organización por los diversos canales y redes que existe en ésta”.

En referencia a la hipótesis específica 4 se ha observado que los datos estadísticos en cuanto a nivel de correlación fueron de 0.342 y nivel de significancia el p valor fue de 0.002. Además, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable motivación estuvieron en un nivel regular (39%) y la variable desarrollo institucional estuvo en un nivel regular (56%). Estos datos guardan relación con Quispe (2014), cuyos resultados descriptivos de la variable motivación estuvieron en un nivel bajo (52%) indicando con ello que las autoridades no se han preocupado por sembrar las bases de las prácticas de motivación. También guarda relación con Guzmán (2015), cuyos resultados descriptivos de la variable motivación estuvieron en un nivel bajo (100%). A su vez dicha información está sustentada por Robbins (2009) quien manifestó que “la motivación es el proceso que involucra la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo”.

En referencia a la hipótesis específica 5 se ha observado que los datos estadísticos en cuanto a nivel de correlación fueron de 0.544 y nivel de significancia el p valor fue de 0.000. Además, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable toma de decisiones estuvieron en un nivel regular (47%) y la variable desarrollo institucional estuvo en un nivel regular (56%). Estos datos guardan relación con Guzmán (2015), cuyos resultados descriptivos de la variable toma de

decisiones estuvieron en un nivel bajo (73%), lo que hace suponer que la capacidad de decisión de las autoridades no es buena. A su vez dicha información está sustentada por Sánchez (2011) quien manifestó que “la toma de decisiones es un procedimiento para seleccionar un rumbo de acción entre varias opciones, o lo que es lo mismo, el proceso de selección entre dos o más alternativas de cursos de acción”.

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

**Primera:** Se comprobó que se ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.513$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables clima organizacional y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

**Segunda:** Se comprobó que se ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.414$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables Apertura a los cambios tecnológicos y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

**Tercera:** Se comprobó que se ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.490$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables recursos humanos y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

**Cuarta:** Se comprobó que se ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.361$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables comunicación y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre comunicación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

**Quinta:** Se comprobó que se ha obtenido una correlación positiva media ( $r=0.342$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables motivación y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre motivación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

**Sexta:** Se comprobó que se ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.544$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables toma de decisiones y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre toma de decisiones y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.

## **VI. Recomendaciones**

## Recomendaciones

- Primera:** Habiendo obtenido como resultado del grado de relación entre las variables clima organizacional y desarrollo institucional, en un nivel considerable ( $r=0,513$ ), se sugiere evaluar en forma permanente el clima organizacional, esto apoyará a los directores de los institutos a estar informados, sobre las percepciones de sus docentes, para descubrir cualquier tipo de problemas y hacer los correctivos necesarios para que ello no repercuta en el desarrollo de la institución.
- Segunda:** A los docentes de los institutos en estudio, en coordinación con la dirección, se sugiere que, ante cualquier cambio tecnológico de uso docente, se implemente capacitaciones para el uso eficiente de estos recursos y permita mejorar su desempeño laboral, manteniendo así un buen ambiente incitando a trabajar mejor.
- Tercera:** A las autoridades de los institutos en estudio, se sugiere mejorar la gestión de los recursos humanos, analizando sus fortalezas y debilidades e implementando talleres de liderazgo y manejo de personal para los jefes y coordinadores de cada una de las especialidades y así lograr los objetivos y metas institucionales.
- Cuarta:** A las autoridades de los institutos en estudio, se sugiere implementar un plan de comunicación, para mejorar con ello los canales de comunicación y así los mensajes lleguen en forma directa, clara y precisa; también escuchar y responder a los docentes para incentivarlos de esta manera el buen uso de los respectivos canales de comunicación.
- Quinta:** A las autoridades de los institutos en estudio, se sugiere implementar planes de incentivos que se conviertan como estrategia organizacional para fomentar el cambio de actitud de los docentes, permitiendo con ello satisfacer sus expectativas laborales, logrando así una conducta positiva hacia la institución.

**Sexta:** A las autoridades de los institutos en estudio, se sugiere mejorar la calidad en la toma de decisiones, formando equipos de trabajo, delegando funciones, con la finalidad de darles sentido de responsabilidad y sobre todo fomentar el compañerismo para que con ello el compromiso institucional sea mayor y más productivo.



## **VII. Referencias**

## Referencias

- Adames, G. (2015). *El liderazgo como enfoque de mejora en el clima organizacional*. Bogotá. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13957/2/EL%20LIDERA ZG%20COMO%20ENFOQUE%20DE%20MEJORA%20EN%20EL%20CL IMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>
- Alanís, H. y Bowes, G. (1990). *La administración educativa: sus conflictos*. En la Revista Diálogo, Universidad Autónoma de Zacatecas. Enero-Febrero No. 14 (5-9).
- Alegre, A., Barrientos, R. y Milla, M. (2015). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada (Tesis de maestría)*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Ander - Egg, E. (2007). *El Trabajo en equipo*. México, Editorial Progreso S.A.
- Antúnez, S. (1998). *Proyecto educativo de centro*, Edit. Grao, Barcelona España. 1era. Edición.
- Arias, F. (1979). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas. España
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (5° ed.) Caracas: Espíteme
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6° ed.) Caracas: Espíteme
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Banco Interamericano de desarrollo. (2010). *Infraestructura sostenible para la competitividad y el crecimiento inclusivo*. Washington, EEUU. Banco Mundial. (1987). *Informe sobre el desarrollo mundial 1987*. Edición: 1a. ed. Washington: Banco Mundial: 1987
- Barrera, M. y Selamé, T. (1984). *“El cambio tecnológico y las calificaciones de la fuerza de trabajo en Chile”*. Santiago de Chile: Centro de Estudios Sociales (CES).
- Benavides, J. (2004). *Administración de empresas* 2da edición editorial Mac Graw Hill.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México Pearson 2da edición.

- Bertely, M. (2009). *Cultivar la innovación. Hacia una cultura de la innovación*. México: Secretaría de Educación Pública. 1era edición.
- Bowers, D. y Taylor, J. (1970). *Survey of organizations: Institute for social research*. Ann Arbor. M.I.: University of Michigan.
- Bravo, H. (2006). *Evaluación, diagnóstico y plan de mejora de clima laboral de una empresa comercial*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Cuarta reimpresión. México, D. F., México: Ed. Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Quinta reimpresión. México, D. F., México: Ed. Trillas.
- Bueso, S. (2016). *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el Calan en la zona norte* (Tesis de maestría). Universidad tecnológica de Honduras, San Pedro de Honduras
- Buhr, W. (2009). *Infrastructure of the Market Economy*, Econ, Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge, núm. 132-09, pp. 1-74.
- Burbules, N. (1999). *El diálogo en la enseñanza: teoría y práctica*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Buyck, B. (1991). *The Bank's Use of Technical Assistance for Institutional Development*. Policy Research and External Affairs I, Working papers. WPS 578. Public Sector Management and Private Sector Development. Country Economics Department The World Bank. January 1991.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E. y Weick, J. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York. Mc Graw-Hill. Citado en García García, I. (2006). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. Departamento de psicología social y metodología de las ciencias del comportamiento. Universidad de Granada.
- Cañal de León, P. (2002). *La innovación educativa*. Madrid Universidad Internacional de Andalucía/ AKAL S.A
- Cea, M. (1999). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Cebrián, M. (2003). *Enseñanza virtual para la innovación universitaria*. Madrid. Narcea

- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill Interamericana de México: S.A. 3era edición.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración*. Editorial Mc GrawHill
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: proceso administrativo*. (3a ed.) Colombia: Mc GrawHill
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). Mexico: Mc Graw Hill D. F
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (2a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chira, G. (2015). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle* (Tesis de maestría). Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Chruden, H. y Sherman, A. (1987). *Administración de personal*. Editorial South-Western Publishing.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2005). *Recursos naturales e infraestructura. Chile, Serie N° 24*.
- Cornell, F. (1955). *Socially perceptive administration*. Pág. 38-39. Ronald Press.
- Davis, K y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*, Editorial Mc Graw Hill. Pp. 53.
- Davies, R. (2006). *Donor Information Demands and NGO Institutional Development Social Development Consultant, and Research Fellow*, CDS Swansea, Capturado el 16 de Agosto en <http://www.mande.co.uk/docs/ngoinst.htm>
- Dessler, G. (1994). *Organización y administración. Enfoque situacional*. Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Dominguez, J. (2005). *Cambio tecnológico*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/cambio-tecnologico/>
- Enemark, S. (2006). *Capacity Building for Institutional Development in Surveying and Land Management*. PS2.1 Capacity Building for Institutional Development in Surveying and Land Management Promoting Land Administration and Good Governance. 5th FIG Regional Conference. Accra, Ghana, p. 8-11, March 2006.
- Esman, M. (1969). *Some issues in institutions building theory*. Ithaca, New York

- Florez, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios* (Tesis pregrado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto
- Forehand, G., Gilmer B. (1964). "Environmental variation in studies of organizational behavior". Pág. 361-382. Psychological Bulletin.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. En línea [<http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>].
- Fullan, M. (1990). *staff development innovation and institutional development*. in B. Joyce (ed.), *School Culture Through Staff Development*. Virginia: ascd, pp. 3-25.
- García, M. & Ibarra, L. (2011). *Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. México: Gedisa.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, N° 42, pp. 43-61. Colombia
- Glick, W. (1985). *Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls en multilevel research*. Academy of Management Review. 10, 601-616.
- Griffin, R. y Morhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9a. ed.). México Cengage Learning.
- Gonima, A. (1988). *Desarrollo Institucional*. Washinton, D.C.: programa de Política
- Gonzales, E. y Kervyn, B. (1987). *La lenta modernización. Cambio técnico en comunidades campesinas*. Lima IEP.
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora* (Tesis doctoral). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú
- Hagemann, G. (2000). *Motivación: manual de implementación*. México D.F: Editorial Limusa
- Hall, R. (1983). *Organizaciones estructuras y procesos*. México D.F.: Prentice Hall.
- Hawkins, P. (2012). *Coaching y Liderazgo de Equipos*. Buenos Aires: Granica.

- Heideman, C. (1990). *Introduction to staff development*. In P. Burke (Ed.), *Programming for staff development* (pp. 3-9). London: Falmer Press
- Heinz K. y Schiefelbein E. (2005). *20 Modelos didácticos para América Latina*. AICD. En línea [http://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/interamer/interamer\\_72/indice.aspx?culture=fr&navid=240](http://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/interamer/interamer_72/indice.aspx?culture=fr&navid=240)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill 2da edición
- Hernández, R; Fernández C; y Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. 4ta, edición.
- Hernández, R; Fernández C; y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. 5ta edición.
- Hidalgo, T. (2010). *“Incidencia del manejo del proyecto educativo institucional en el mejoramiento de la calidad educativa en el instituto superior tecnológico “hispano américa” de la ciudad de Ambato”*. Ecuador.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón
- Infante, K. (2009). *Infraestructura y Arquitectura*. Recuperado de <http://www.archdaily.pe/pe/02-14422/infraestructura-y-arquitectura>
- Imbernón, F. (1996). *En busca del discurso perdido*, Edt. Magisterio del Río de la Plata, Buenos Aires-Argentina.
- Jácome E. (2017). *Las tics y su incidencia en los procesos gerenciales para la comunicación efectiva en el colegio Machala*. (Tesis de maestría). Universidad técnica de Machala. Ecuador.
- Katz, D. y Kahn, R. (1990). *Psicología social de las organizaciones*. Trillas México.
- Kolb, D., Rubin, I y Mcintyre, J. (1993). *Psicología de las organizaciones. Problemas contemporáneos*. Prentice Hall, México.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. 12 edición. México, McGraw Hill
- Kruse, S. (1998). *Institutional Development in Norwegian Bilateral Assistance – Development through Institutions*. Synthesis Report Centre for Partnership in Development (DiS), Nordic Consulting Group (NCG). Ministry of Foreign Affairs Norway.

- Likert, R. y Likert, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas, México.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- López, B. y Zayas, E. (1995). *El Proyecto Educativo de centro y la Programación del Aula*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Ir-win, Nueva York.
- Martín, F. (1990). *Empresa y grupo: Clima laboral*. Barcelona: EADA Gestión.
- Medina, A. (2002). *Didáctica general*. Madrid: Prentice Hall.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Moore, M. (1994). *Institution Building As A Development Assistance Method: A Review of the Literature and Ideas. A Report to the Swedish International Development Authority (SIDA)*. IDS. Sussex.
- Morles, V. (1994). *Planeamiento y análisis de investigaciones* (8a ed.). Caracas: El Dorado.
- Moscoso, V. (2013). *Gerencia académica y desarrollo Institucional del instituto tecnológico ESCA y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación* (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Guayaquil
- Munch, L. (2007). *Administración*. México Pearson Educación. 1era edición.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: McGrawHill.
- Ojalvo, V. (2000). *Comunicación Educativa*. CEPES. Universidad de la Habana.
- Ospina, N. (2011). *Administración. Fundamentos*. Ediciones de la U. Universidad de Medellín. Medellín, Colombia.
- Parayil, G. (1991). *Technological Know-ledge and technological Cahnge, en Technology in Society*, Vol 13, 1991
- Pintado, E. (2011). *Generación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Pintrich, P. y Schunk, D. (2006). *Motivación en contextos educativos*. Madrid, Pearson
- Pierson, P. (2004). *Politics in time. History, institutions and social analysis*. Princeton. Princeton University Press.

- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del instituto tecnológico de administración de empresas de la ciudad de San Pedro de Sula, Cortés* (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan, Tegucigalpa
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público "Juan Velasco Alvarado"* (Tesis doctoral). Universidad San Martín de Porres, Lima Perú.
- Rebeil, M. (2010). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México, México: AMCO.
- Regalado, J. (1997). *Cambio Tecnológico y medidas de eficiencia de la unidad de producción en la Industria Manufacturera en México*. México
- Reinikka, R. y Svensson, J. (1999). *How inadequate provision of public infrastructure and services affects private investment*. Working Paper N° 2262. Washington: World Bank.
- Reyes, A. (2004). *Administración Moderna*, 1° edición, Mexico; Ed. Limusa Noriega editores
- Rimari, M. (2001). *Planeamiento estratégico*. Callao: PAME.
- Rivas, L. (1999). *Gestión integral de Recursos Humanos*. México: Taller Abierto, S.C.L.
- Robbins, S. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A 5ta. edición.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Editorial Prentice Hall. Pearson. México.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall. 13 edición
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México. Alfaomega.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. México D.F: Alfaomega
- Rodríguez, J. (2003). *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. 4ta edición. Editorial Thomson. México
- Rodríguez, J. (2006). *Dirección moderna de las Organizaciones*. International Thompson Editores. México.



- Rodríguez, R. (2005). *Desarrollo institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.
- Rudduck, J. (1991). *Innovation and change: Developing involvement and understanding*. Buckingham, Open University Press.
- Sánchez, P. (2011). *Análisis financiero y su incidencia en la toma de decisiones de la empresa VIHALMOTOS*. (Tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Sampieri, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México McGraw-Hill interamericana. 1era edición.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México McGraw-Hill Education. 6ta edición.
- Sevillanos, A. y Moura, M. (2014). *Actitudes de los docentes y el desarrollo institucional, en la institución educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado – 2014 (Tesis pregrado)*. Universidad nacional amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, Perú.
- Siliceo, A. (1997). *Capacitación y desarrollo personal*. México, Limusa
- Sosa, A. (2004). *Proponer la práctica de indicadores de gestión en las pequeñas y medianas empresas del estado Lara*. (Tesis de especialización). Universidad Yacambú. Barquisimeto, Venezuela
- Stanton, W. Etzel, M. y Walker, B. (2007). *Fundamentos de Marketing*, Decimocuarta Edición. McGraw-Hill Interamericana
- Tejada, J. (1998). *Los agentes de la innovación en los Centros Educativos (Profesores, directivos y asesores)* Granada. Ed. Aljibe
- Torres, A. (2004). *Educación, poder y biografía. Diálogos con educadores críticos*. México: Siglo XXI.
- Ucrós, M. (2010). *Clima organizacional y políticas públicas en las universidades de la costa caribe colombiana (Tesis doctoral)*. Universidad de Zulia, Maracaibo
- Universidad de Guadalajara, (2012). *Desarrollo institucional*. Recuperado de <http://www.copladi.udg.mx/desarrollo-institucional>

- Uphoff, N. (1986). *Local Institutional Development: an analytical source book with cases* [Desarrollo Institucional Local: un libro analítico de fuentes y casos], Kumarian Press
- Werder, J. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. 5ta, edición, editorial Mac Graw Hill. México
- Wiig, K. (2003). *A knowledge model for situation-handling*. In I. Knowledge research institute (Ed.)
- Yupanqui, R. (2004). *Planeamiento educativo*. Lima: San Marcos.
- Zikmund, W. (1998). *Investigación de mercados*. México: Prentice Hall Interamericana.

## **Anexos**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.	<b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	
<b>Problemas Específicos</b> Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la apertura de los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?	<b>Objetivos Específicos</b> Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.	<b>Hipótesis Específicos</b> Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.	Apertura a los cambios tecnológicos.	Métodos de trabajo Equipos tecnológicos Disposición al cambio	1 2,3 4	Totalmente en desacuerdo 1	De la variable: Malo [22;43] Regular [44;65] Bueno [66;87] Muy bueno [88;110]	
			Recursos Humanos.	Bienestar del personal. Condiciones de trabajo. Compromiso.	5 6 7,8			En desacuerdo 2
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre los recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.	Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre los recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.	Comunicación.	Plan de comunicación Canales de comunicación Libertad de expresión	9,10 11,12 13	Indiferente 3	De la dimensión 2: Malo [4;7] Regular [8;11] Bueno [12;15] Muy bueno [16;20]	
			Motivación	Reconocimiento Capacitaciones Estímulos	14,17 15 16	Totalmente de acuerdo 5	De la dimensión 3: Malo [5;9] Regular [10;14] Bueno [15;19] Muy bueno [20;25]	
				Acuerdos dirección-jefaturas		18, 19 20,21,22		

<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la comunicación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.</p>	<p>superior tecnológicos públicos, Cañete.</p>	<p>Toma de decisiones.</p>	<p>Decisión de grupo</p>			<p>De la dimensión 4: Malo [4;7] Regular [8;11] Bueno [12;15] Muy bueno [16;20]</p>
<p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre la motivación y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.</p>	<p>superior tecnológicos públicos, Cañete.</p>					<p>De la dimensión 5: Malo [5;9] Regular [10;14] Bueno [15;19] Muy bueno [20;25]</p>
<b>Variable 2: Desarrollo institucional</b>							
<p>Problema específico 5 ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete?</p>	<p>Objetivo específico 5 Determinar la relación entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.</p>	<p>superior tecnológicos públicos, Cañete.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Escala de valores</b></p>	<p><b>Nivel y Rango</b></p>
		<p>Hipótesis específica 5 Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Relación interpersonal Compromiso Clima laboral.</p>	<p>1, 2 3,4 5</p>	<p>Totalmente en desacuerdo</p>	<p>De la variable: Deficiente [30;69] Regular [70;109] Eficiente [110;150]</p>
			<p>Desarrollo del profesorado.</p>	<p>Programa de capacitaciones</p>	<p>6 7</p>	<p>1</p>	<p>De la dimensión 1: Deficiente [5;11] Regular [12;18] Eficiente [19;25]</p>
			<p>Diálogo educativo</p>	<p>Autoformación Intercambio de experiencias</p>	<p>8 9</p>	<p>En desacuerdo</p>	<p>De la dimensión 2: Deficiente [4;8] Regular [9;13] Eficiente [14;20]</p>
			<p>Respaldo de la dirección del centro</p>	<p>Actitud positiva Canales de comunicación.</p>	<p>10,12 11, 13</p>	<p>Indiferente</p>	<p>De la dimensión 3: Deficiente [5;11]</p>
			<p>Proyecto educativo del centro.</p>	<p>Participación. Sugerencias</p>	<p>14 15</p>	<p>De acuerdo</p>	
				<p>Estilo de gestión. Clima laboral.</p>	<p>16 17, 18</p>	<p>Totalmente de acuerdo</p>	

			Innovación educativa	Relación con la comunidad educativa.			Regular [12;18] Eficiente [19;25]
			Infraestructura		19		De la dimensión 4:
				Proyecto educativo	20		Deficiente [4;8]
				Plan operativo.	21		Regular [9;13]
				Evaluación	22		Eficiente [14;20]
				Conocimiento de misión y visión institucional.			De la dimensión 5:
					23		Deficiente [4;8]
				Proyectos de innovación.	24,25		Regular [9;13]
				Programaciones	26		Eficiente [14;20]
				Innovaciones. creativas docentes.			De la dimensión 6:
					27		Deficiente [4;8]
				Recursos económicos.	28		Regular [9;13]
				Instalaciones adecuadas	29		Eficiente [14;20]
				Materiales y equipos.	30		
				N° de aulas y laboratorios.			De la dimensión 7:
							Deficiente [4;8]
							Regular [9;13]
							Eficiente [14;20]

### METODOLOGÍA

**Tipo de investigación:** Básica

**Diseño:** no experimental

**Método:** hipotético- deductivo

**Alcance:** correlacional

**Población:** 77 docentes

**Muestra:**

**Muestreo:**

## Anexo 2 Instrumento para medir la variable clima organizacional

## CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del Clima Organizacional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Cañete. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

### INSTRUCCIONES

Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una X en el recuadro respectivo.

Institución a la que pertenece.....

Item	Preguntas	Totalmen	En	Indifer	De	Totalmen
		te	desac	ente	acuerdo	te
		do	uerdo			de
		1	2	3	4	5
<b>Apertura a los cambios tecnológicos</b>						
1	¿Su institución suele utilizar métodos de trabajo mejorados?					
2	¿Los equipos y recursos que usted tiene para hacer su trabajo son adecuados, eficientes y bien mantenidos en su institución?					
3	¿Considera que los equipos y recursos de tecnología moderna en su institución son necesarios dentro de su labor educativa?					
4	¿Hay disposición por parte de los docentes de su institución a utilizar equipos y recursos de tecnología moderna en sus actividades educativas?					
<b>Recursos humanos</b>						
5	¿Su institución tiene interés real en el bienestar y la felicidad de sus trabajadores?					
6	¿Su institución intenta mejorar sus condiciones de trabajo?					
7	¿Se organizan las actividades de trabajo sensatamente en su institución?					
8	¿Siente el compromiso con su institución para alcanzar las metas trazadas?					
<b>Comunicación</b>						
9	¿Su institución cuenta con un plan de comunicación interna?					
10	¿La comunicación organizacional es parte de la planificación estratégica de la dirección en su institución?					
11	¿Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de su institución?					
12	¿Existe comunicación desde los niveles más altos hacia niveles bajos en su institución?					
13	¿Los directivos de su institución son receptivos a sus ideas y sugerencias?					

Item	Preguntas	Totalmente desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Indiferente 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
<b>Motivación</b>						
14	¿En su institución se brindan reconocimientos por el buen desempeño en sus funciones?					
15	¿Recibe cursos de capacitación de parte de su institución para un mejor desempeño en sus funciones?					
16	¿Sus capacidades profesionales son consideradas en su institución?					
17	¿Existe reconocimiento de dirección por los esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de su institución?					
<b>Toma de decisiones</b>						
18	¿En su institución se toman las decisiones en aquellos niveles correspondientes de acuerdo a la información adecuada y precisa que se tiene?					
19	¿Cuándo se toman las decisiones en su institución, se tiene en cuenta las ideas de los demás?					
20	¿Los directivos respetan y apoyan la decisión del grupo aun cuando no reflejen sus propias posiciones?					
21	¿Los directivos de su institución, toman decisiones oportunamente para el desarrollo académico e institucional?					
22	¿Los directivos de su institución toman decisiones con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?					

Fuente: Bowers y Taylor (1970) adaptado por Demetrio Julián Quispe Ayllón

¡Gracias por su colaboración!



## Anexo 3 Instrumento para medir la variable desarrollo institucional

**CUESTIONARIO****DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del Desarrollo institucional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica Pública de la Provincia de Cañete. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

**INSTRUCCIONES**

Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una X en el recuadro respectivo

**Institución a la que pertenece.....**

Item	Preguntas	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Indiferente 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
<b>Trabajo en equipo</b>						
1	¿En su institución existe una buena relación entre los docentes?					
2	¿Los aprendizajes profesionales son compartidos con otros docentes de su institución?					
3	¿Siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común en su institución?					
4	¿Percibe colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en su institución?					
5	¿Percibe un clima positivo para el trabajo en equipo en su institución?					
<b>Desarrollo del profesorado</b>						
6	¿Su institución programa capacitaciones que responden a los intereses del profesorado?					
7	¿Existe autoformación del profesorado en su institución?					
8	¿En su institución se da el intercambio de experiencias con docentes de otros centros?					
9	¿Existe actitudes positivas de los docentes cuando se evalúa en la calidad de la enseñanza en su institución?					
<b>Diálogo educativo</b>						
10	¿Existe comunicación fluida entre los docentes de su institución?					
11	¿Existe participación de los docentes en reuniones y actividades programadas por su institución?					
12	¿Se da la comunicación fluida entre alumnos de su institución?					
13	¿Existe participación de alumnos en reuniones y actividades convocadas por su institución?					
14	¿Existe algún sistema de recogida de sugerencias del alumnado en su institución?					

Item	Preguntas	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Indiferente 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
<b>Respaldo de la dirección del centro</b>						
15	¿Los directivos de su institución se preocupan por la docencia y la evaluación para la calidad?					
16	¿Los directivos de su institución crean un buen clima de trabajo?					
17	¿Los directivos de su institución descargan a los jefes de áreas de las tareas burocráticas para que puedan dedicarse a la evaluación para la calidad de la enseñanza?					
18	¿La dirección de su institución crea equipos colaborativos?					
<b>Proyecto educativo del centro</b>						
19	¿Existe proyecto educativo de centro en su institución?					
20	¿Existe una planificación operativa a seguir para la ejecución del Proyecto educativo de centro en su institución?					
21	¿La evaluación se ha incluido dentro del proyecto de centro en su institución?					
22	¿Los docentes de su institución conocen y comprenden la misión y visión institucional?					
<b>Innovación educativa</b>						
23	¿Existe algún proyecto de innovación en su institución?					
24	¿Su institución educativa cuenta con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas?					
25	¿Su institución crea contenidos y desarrolla prácticas específicas de acuerdo con la realidad de su comunidad?					
26	¿Existe innovación creativa docente en su institución?					
<b>Infraestructura</b>						
27	¿Su institución cuenta con estrategias y/o proyectos productivos para obtener recursos directamente recaudados?					
28	¿Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?					
29	¿Su institución cuenta con los materiales y el equipamiento necesario para brindar una educación de calidad?					
30	¿Su institución cuenta con el número de aulas y laboratorios suficientes para el dictado de clases?					

Fuente: Rodríguez Alonso (2005) adaptado por Demetrio Julián Quispe Ayllón

¡Gracias por su  
colaboración!

## Anexo 4 Base de datos de la variable clima organizacional

**BASE DE DATO DE VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
1	4	2	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2
2	4	3	5	2	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	5	2	1	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	5	5	2	1
7	4	2	5	5	2	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	1	2	4	3	3	4	1
8	2	2	5	4	2	2	4	5	3	4	3	2	4	3	1	3	4	2	2	1	1	2
9	4	3	5	4	3	4	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	2
10	2	4	4	4	2	5	2	1	2	4	2	1	4	2	1	2	2	4	4	4	2	2
11	4	3	5	5	4	3	1	1	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	1	1	2
12	3	2	4	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3	2	2	4	2
13	2	2	4	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3
14	2	2	4	4	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3
15	2	2	4	4	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
16	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	4	2
18	2	3	3	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
20	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1
22	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
23	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4
24	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4
25	3	3	5	4	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2

26	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	3	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2
27	3	3	5	5	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3
28	2	2	4	4	2	5	1	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4
29	4	3	3	4	3	4	2	2	3	1	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	2	4	4	4	5	2	4	2	2	1	4	4	4	3	2	3	1	2	3	4	4	3
31	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	1	4	1	2	1
32	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	1	4	5	2	5	2	4	4	2	1	2	3
33	3	1	5	1	1	2	3	5	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
34	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
35	2	2	5	5	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2
36	3	3	4	4	4	4	2	4	3	1	1	4	4	3	1	2	1	1	1	1	1	4
37	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
38	3	3	4	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	4	3	1	3	3	1	2	1
39	1	3	3	3	1	1	1	2	4	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	1	2	4
41	1	2	5	4	1	1	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2
42	2	2	5	2	4	3	2	2	4	4	1	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2
43	2	2	4	4	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3
44	2	2	4	4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3
45	3	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4
46	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4
47	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	1	4	4	3	1	2	1	1	1	1	1	3
48	2	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2
49	4	3	3	4	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
50	3	3	5	5	2	3	2	5	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	4
51	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

52	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2
53	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3
54	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	2	2	1	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	3	1	3	3	3	2	4	3	3
57	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
58	4	4	5	4	1	2	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
59	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4
60	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	2
61	2	3	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2
62	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
63	4	5	5	5	4	2	1	5	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	4	1	4	4
64	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
65	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	4	4	4
66	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	4
67	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4
68	2	2	5	4	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	4
69	2	2	5	5	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	1	2	3	4	1	3
70	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	1	3	2	3	1	3	3	4
71	2	2	5	4	4	2	2	2	4	1	2	1	4	4	3	2	4	4	2	4	1	2
72	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3
73	3	2	5	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4
74	2	4	4	4	3	2	1	2	3	3	4	1	2	3	3	1	3	3	2	3	1	4
75	2	2	4	4	4	2	3	5	4	1	1	5	3	2	2	2	4	2	1	1	2	3
76	3	2	5	4	4	1	2	2	1	2	3	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4
77	2	2	4	5	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3

## Anexo 5 Base de datos de la variable desarrollo institucional

**BASE DE DATO DE VARIABLE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

N°	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	5	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	
7	4	2	1	4	2	3	2	4	1	3	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3
8	1	3	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	
9	3	3	1	4	2	3	3	2	4	4	2	1	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	1	4	4	2	
10	1	4	3	2	2	1	4	3	1	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	5	5	5	4	3	1	2	2	4	4	2	
11	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	4	1	2	2	2	1	4	1	2	2	
12	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	
13	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	1	4	1	2	3	2	2	2	3	4	2	2	1	3	2	1	2	2	2	
14	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	
15	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	1	4	3	2	2	2	3	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	
16	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	
18	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	
20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	4	1	1	1	2	1	3	1	2	4	3	2	3	3	1	2	2	4	
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
24	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	
25	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	
26	1	4	1	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	1	
27	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	1	3	3	2	3	4	2	2	3	4	1	2	2	4	4	
28	4	2	3	4	2	2	5	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	
29	2	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	4	4	2	2	4	4	4	

30	1	1	2	2	2	1	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4
31	3	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4	2	1	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	1	4	4	2	4	1	
32	2	1	4	1	4	1	4	5	4	5	2	4	4	2	4	2	3	2	2	4	3	4	1	4	3	2	3	4	3	4	
33	3	2	1	3	1	2	3	2	1	4	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	4	1	3	4	1	
34	2	3	4	2	3	2	4	4	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	
35	1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	1	4	4	1	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	
37	2	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	1	
38	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4
39	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	1	
40	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	5	2	4	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	1	
41	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	3	4	1	1	1	1	1	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	1	
42	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	
43	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	1	3	4	2	1	3	2	2	2	
44	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	1	4	2	3	2	2	3	3	1	4	2	2	2	
45	3	2	3	2	2	2	2	4	1	2	4	4	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	
46	2	1	4	3	3	1	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	
47	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	
48	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	4	3	2	3	3	1	2	2	4	
49	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	1	4	1	4	1	4	2	
50	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	1	3	3	4	2	4	4	2	3	2	1	2	4	2	4	
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
52	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	2	2	3	2	5	4	3	1	2	3	4
53	4	3	4	2	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	2	3	2
54	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5
56	4	3	3	2	3	1	3	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
57	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
58	2	4	4	4	5	5	4	2	2	3	1	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	5	3	2	4	4	3	3	1	2	
59	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	
60	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	1	3	1	4	2	2	2	1	2	2	
61	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	
62	4	1	1	2	4	1	5	1	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4	5	4	2	2	4	3	4	2	1	1	2	2	

63	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	
64	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	1	2	1	2	1	1	2	
65	4	2	2	3	2	1	5	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	
66	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	1	1	1	
67	2	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	
68	2	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	1	4	4	2
69	1	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	3	2	2	3	
70	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2
71	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	
72	2	1	4	2	2	3	5	2	4	3	3	1	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	1	3	4	2	1	3	2	
73	2	4	3	4	3	1	1	2	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	2	
74	1	1	3	2	4	3	2	3	3	3	4	1	1	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	
75	2	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	2	1	2	2	2	
76	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	
77	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	



## Anexo 6 Certificado de validez



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS</b>							
1	¿Su institución suele utilizar métodos de trabajo mejorados?	✓		✓		✓		
2	¿Los equipos y recursos que usted tiene para hacer su trabajo son adecuados, eficientes y bien mantenidos en su institución?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que los equipos y recursos de tecnología moderna en su institución son necesarios dentro de su labor educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Hay disposición por parte de los docentes de su institución a utilizar equipos y recursos de tecnología moderna en sus actividades educativas?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: RECURSOS HUMANOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Su institución tiene interés real en el bienestar y la felicidad de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
6	¿Su institución intenta mejorar sus condiciones de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Se organizan las actividades de trabajo sensatamente en su institución?	✓		✓		✓		
8	¿Siente el compromiso con su institución para alcanzar las metas trazadas?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Su institución cuenta con un plan de comunicación interna?	✓		✓		✓		
10	¿La comunicación organizacional es parte de la planificación estratégica de la dirección en su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Existe comunicación desde los niveles más altos hacia niveles bajos en su institución?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos de su institución son receptivos a sus ideas y sugerencias?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿En su institución se brindan reconocimientos por el buen desempeño en sus funciones?	✓		✓		✓		
15	¿Recibe cursos de capacitación de parte de su institución para un mejor desempeño en sus funciones?	✓		✓		✓		
16	¿Sus capacidades profesionales son consideradas en su institución?	✓		✓		✓		
17	¿Existe reconocimiento de dirección por los esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de su institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: TOMA DE DECISIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿En su institución se toman las decisiones en aquellos niveles correspondientes de acuerdo a la información adecuada y precisa que se tiene?	✓		✓		✓		

19	¿Cuándo se toman las decisiones en su institución, se tiene en cuenta las ideas de los demás?	✓		✓		✓	
20	¿Los directivos respetan y apoyan la decisión del grupo aun cuando no reflejen sus propias posiciones?	✓		✓		✓	
21	¿Los directivos de su institución, toman decisiones oportunamente para el desarrollo académico e institucional?	✓		✓		✓	
22	¿Los directivos de su institución toman decisiones con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: JUAN CARLOS BAÑOS RAMOS ..... DNI: 40139812

Especialidad del validador: METODOLOGO .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....28 de 08 del 2017.....  
**"CENTRO INTEGRAL DE CAPACITACIÓN DE INNOVADORES"**  
  
**Mg Juan Carlos Baños Ramos**  
ASESOR DE TESIS CP. 19475  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
1	¿En su institución existe una buena relación entre los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿Los aprendizajes profesionales son compartidos con otros docentes de su institución?	✓		✓		✓		
3	¿Siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común en su institución?	✓		✓		✓		
4	¿Percibe colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Percibe un clima positivo para el trabajo en equipo en su institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DEL PROFESORADO</b>								
6	¿Su institución programa capacitaciones que responden a los intereses del profesorado?	✓		✓		✓		
7	¿Existe autoformación del profesorado en su institución?	✓		✓		✓		
8	¿En su institución se da el intercambio de experiencias con docentes de otros centros?	✓		✓		✓		
9	¿Existe actitudes positivas de los docentes cuando se evalúa en la calidad de la enseñanza en su institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO EDUCATIVO</b>								
10	¿Existe comunicación fluida entre los docentes de su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Existe participación de los docentes en reuniones y actividades programadas por su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Se da la comunicación fluida entre alumnos de su institución?	✓		✓		✓		
13	¿Existe participación de alumnos en reuniones y actividades convocadas por su institución?	✓		✓		✓		
14	¿Existe algún sistema de recogida de sugerencias del alumnado en su institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: RESPALDO DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO</b>								
15	¿Los directivos de su institución se preocupan por la docencia y la evaluación para la calidad?	✓		✓		✓		
16	¿Los directivos de su institución crean un buen clima de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Los directivos de su institución descargan a los jefes de áreas de las tareas burocráticas para que puedan dedicarse a la evaluación para la calidad de la enseñanza?	✓		✓		✓		
18	¿La dirección de su institución crea equipos colaborativos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO</b>								
19	¿Existe proyecto educativo de centro en su institución?	✓		✓		✓		
20	¿Existe una planificación operativa a seguir para la ejecución del Proyecto educativo de centro en su institución?	✓		✓		✓		
21	¿La evaluación se ha incluido dentro del proyecto de centro en su institución?	✓		✓		✓		

	institución?						
22	¿Los docentes de su institución conocen y comprenden la misión y visión institucional?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6: INNOVACIÓN EDUCATIVA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	¿Existe algún proyecto de innovación en su institución?	✓		✓		✓	
24	¿Su institución educativa cuenta con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas?	✓		✓		✓	
25	¿Su institución crea contenidos y desarrolla prácticas específicas de acuerdo con la realidad de su comunidad?	✓		✓		✓	
26	¿Existe innovación creativa docente en su institución?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 7: INFRAESTRUCTURA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	¿Su institución cuenta con estrategias y/o proyectos productivos para obtener recursos directamente recaudados?	✓		✓		✓	
28	¿Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	✓		✓		✓	
29	¿Su institución cuenta con los materiales y el equipamiento necesario para brindar una educación de calidad?	✓		✓		✓	
30	¿Su institución cuenta con el número de aulas y laboratorios suficientes para el dictado de clases?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JUAN CARLOS BAÑOS RAMOS ..... DNI: 40139872 .....

Especialidad del validador: METODOLOGO .....

28 de 08 del 2017  
 "CENTRO INTEGRAL DE CAPACITACION DE INNOVADORES"  
 Mg. JUAN CARLOS BAÑOS RAMOS  
 ASesor DE TESIS  
19475

---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS</b>							
1	¿Su institución suele utilizar métodos de trabajo mejorados?	✓		✓		✓		
2	¿Los equipos y recursos que usted tiene para hacer su trabajo son adecuados, eficientes y bien mantenidos en su institución?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que los equipos y recursos de tecnología moderna en su institución son necesarios dentro de su labor educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Hay disposición por parte de los docentes de su institución a utilizar equipos y recursos de tecnología moderna en sus actividades educativas?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Su institución tiene interés real en el bienestar y la felicidad de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
6	¿Su institución intenta mejorar sus condiciones de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Se organizan las actividades de trabajo sensatamente en su institución?	✓		✓		✓		
8	¿Siente el compromiso con su institución para alcanzar las metas trazadas?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Su institución cuenta con un plan de comunicación interna?	✓		✓		✓		
10	¿La comunicación organizacional es parte de la planificación estratégica de la dirección en su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Existe comunicación desde los niveles más altos hacia niveles bajos en su institución?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos de su institución son receptivos a sus ideas y sugerencias?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿En su institución se brindan reconocimientos por el buen desempeño en sus funciones?	✓		✓		✓		
15	¿Recibe cursos de capacitación de parte de su institución para un mejor desempeño en sus funciones?	✓		✓		✓		
16	¿Sus capacidades profesionales son consideradas en su institución?	✓		✓		✓		
17	¿Existe reconocimiento de dirección por los esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de su institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: TOMA DE DECISIONES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	¿En su institución se toman las decisiones en aquellos niveles correspondientes de acuerdo a la información adecuada y precisa que se tiene?	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
1	¿En su institución existe una buena relación entre los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿Los aprendizajes profesionales son compartidos con otros docentes de su institución?	✓		✓		✓		
3	¿Siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común en su institución?	✓		✓		✓		
4	¿Percibe colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Percibe un clima positivo para el trabajo en equipo en su institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DEL PROFESORADO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Su institución programa capacitaciones que responden a los intereses del profesorado?	✓		✓		✓		
7	¿Existe autoformación del profesorado en su institución?	✓		✓		✓		
8	¿En su institución se da el intercambio de experiencias con docentes de otros centros?	✓		✓		✓		
9	¿Existe actitudes positivas de los docentes cuando se evalúa en la calidad de la enseñanza en su institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO EDUCATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Existe comunicación fluida entre los docentes de su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Existe participación de los docentes en reuniones y actividades programadas por su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Se da la comunicación fluida entre alumnos de su institución?	✓		✓		✓		
13	¿Existe participación de alumnos en reuniones y actividades convocadas por su institución?	✓		✓		✓		
14	¿Existe algún sistema de recogida de sugerencias del alumnado en su institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: RESPALDO DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Los directivos de su institución se preocupan por la docencia y la evaluación para la calidad?	✓		✓		✓		
16	¿Los directivos de su institución crean un buen clima de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Los directivos de su institución descargan a los jefes de áreas de las tareas burocráticas para que puedan dedicarse a la evaluación para la calidad de la enseñanza?	✓		✓		✓		
18	¿La dirección de su institución crea equipos colaborativos?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Existe proyecto educativo de centro en su institución?	✓		✓		✓		
20	¿Existe una planificación operativa a seguir para la ejecución del Proyecto educativo de centro en su institución?	✓		✓		✓		
21	¿La evaluación se ha incluido dentro del proyecto de centro en su	✓		✓		✓		

	institución?			✓			
22	¿Los docentes de su institución conocen y comprenden la misión y visión institucional?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6: INNOVACIÓN EDUCATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	¿Existe algún proyecto de innovación en su institución?	✓					
24	¿Su institución educativa cuenta con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas?	✓		✓		✓	
25	¿Su institución crea contenidos y desarrolla prácticas específicas de acuerdo con la realidad de su comunidad?	✓		✓		✓	
26	¿Existe innovación creativa docente en su institución?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7: INFRAESTRUCTURA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	¿Su institución cuenta con estrategias y/o proyectos productivos para obtener recursos directamente recaudados?	✓		✓		✓	
28	¿Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	✓		✓		✓	
29	¿Su institución cuenta con los materiales y el equipamiento necesario para brindar una educación de calidad?	✓		✓		✓	
30	¿Su institución cuenta con el número de aulas y laboratorios suficientes para el dictado de clases?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR ALFONSO VIGO QUINONES ..... DNI: 33242479 .....

Especialidad del validador: Mg. EN EDUCACIÓN MENCION EN GESTION Y DR. EN EDUCACIÓN .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de 08 del 2019  
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
 TECNOLÓGICO PÚBLICO HUANO  
 -----  
 Dr. ALFONSO VIGO QUINONES  
 DIRECTOR GENERAL  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS</b>								
1	¿Su institución suele utilizar métodos de trabajo mejorados?	✓		✓		✓		
2	¿Los equipos y recursos que usted tiene para hacer su trabajo son adecuados, eficientes y bien mantenidos en su institución?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que los equipos y recursos de tecnología moderna en su institución son necesarios dentro de su labor educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Hay disposición por parte de los docentes de su institución a utilizar equipos y recursos de tecnología moderna en sus actividades educativas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: RECURSOS HUMANOS</b>								
5	¿Su institución tiene interés real en el bienestar y la felicidad de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
6	¿Su institución intenta mejorar sus condiciones de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Se organizan las actividades de trabajo sensatamente en su institución?	✓		✓		✓		
8	¿Siente el compromiso con su institución para alcanzar las metas trazadas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>								
9	¿Su institución cuenta con un plan de comunicación interna?	✓		✓		✓		
10	¿La comunicación organizacional es parte de la planificación estratégica de la dirección en su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Existe comunicación desde los niveles más altos hacia niveles bajos en su institución?	✓		✓		✓		
13	¿Los directivos de su institución son receptivos a sus ideas y sugerencias?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>								
14	¿En su institución se brindan reconocimientos por el buen desempeño en sus funciones?	✓		✓		✓		
15	¿Recibe cursos de capacitación de parte de su institución para un mejor desempeño en sus funciones?	✓		✓		✓		
16	¿Sus capacidades profesionales son consideradas en su institución?	✓		✓		✓		
17	¿Existe reconocimiento de dirección por los esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de su institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: TOMA DE DECISIONES</b>								
18	¿En su institución se toman las decisiones en aquellos niveles correspondientes de acuerdo a la información adecuada y precisa que se tiene?	✓		✓		✓		

19	¿Cuándo se toman las decisiones en su institución, se tiene en cuenta las ideas de los demás?	✓		✓		✓	
20	¿Los directivos respetan y apoyan la decisión del grupo aun cuando no reflejen sus propias posiciones?	✓		✓		✓	
21	¿Los directivos de su institución, toman decisiones oportunamente para el desarrollo académico e institucional?	✓		✓		✓	
22	¿Los directivos de su institución toman decisiones con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

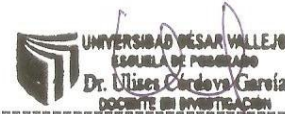
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARCIA ..... DNI: 06658910 .....

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de 08 del 2017





Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
1	¿En su institución existe una buena relación entre los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿Los aprendizajes profesionales son compartidos con otros docentes de su institución?	✓		✓		✓		
3	¿Siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común en su institución?	✓		✓		✓		
4	¿Percibe colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Percibe un clima positivo para el trabajo en equipo en su institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DEL PROFESORADO</b>								
6	¿Su institución programa capacitaciones que responden a los intereses del profesorado?	✓		✓		✓		
7	¿Existe autoformación del profesorado en su institución?	✓		✓		✓		
8	¿En su institución se da el intercambio de experiencias con docentes de otros centros?	✓		✓		✓		
9	¿Existe actitudes positivas de los docentes cuando se evalúa en la calidad de la enseñanza en su institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO EDUCATIVO</b>								
10	¿Existe comunicación fluida entre los docentes de su institución?	✓	No	✓	No	✓	No	
11	¿Existe participación de los docentes en reuniones y actividades programadas por su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Se da la comunicación fluida entre alumnos de su institución?	✓		✓		✓		
13	¿Existe participación de alumnos en reuniones y actividades convocadas por su institución?	✓		✓		✓		
14	¿Existe algún sistema de recogida de sugerencias del alumnado en su institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: RESPALDO DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO</b>								
15	¿Los directivos de su institución se preocupan por la docencia y la evaluación para la calidad?	✓		✓		✓		
16	¿Los directivos de su institución crean un buen clima de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Los directivos de su institución descargan a los jefes de áreas de las tareas burocráticas para que puedan dedicarse a la evaluación para la calidad de la enseñanza?	✓		✓		✓		
18	¿La dirección de su institución crea equipos colaborativos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO</b>								
19	¿Existe proyecto educativo de centro en su institución?	✓		✓		✓		
20	¿Existe una planificación operativa a seguir para la ejecución del Proyecto educativo de centro en su institución?	✓		✓		✓		
21	¿La evaluación se ha incluido dentro del proyecto de centro en su	✓		✓		✓		



## Anexo 7 Carta de presentación que otorga la Escuela de Posgrado





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

BODAS DE PLATA

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*



Lima, 15 de agosto de 2017

Carta P. 0865-2017-EPG-UCV-LNP

**Ing. Fredy Toni Bejarano Huamán**  
**Director del I.E.S.T.P. "Pacarán"**



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Demetrio Julian Quispe Ayllon** identificado con DNI N.° **15401742** y código de matrícula N.° **7000337189**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS, CAÑETE 2017"**


En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
 Director de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 15 de agosto de 2017

Carta P. 0867-2017-EPG-UCV-LNP

Lic. Juan García Canchari  
Director del I.E.S.T.P "San Pedro del Valle de Mala"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Demetrio Julian Quispe Ayllon** identificado con DNI N.º **15401742** y código de matrícula N.º **7000337189**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS, CAÑETE 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
I.E.S.T.P. SAN PEDRO DEL VALLE DE MALA	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
<b>16 A60. 2017</b>	
Expediente N.º	Hora: 10:50 am
Reg. N.º	Folios: 13
Firma:	

UCV.EDU.PE



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 15 de agosto de 2017

Carta P. 0866-2017-EPG-UCV-LNP

Lic. Vicente Ayala Buleje  
Director del I.E.S.T.P. "Cañete"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Demetrio Julian Quispe Ayllon** identificado con DNI N.º **15401742** y código de matrícula N.º **7000337189**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS, CAÑETE 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM



UCV-EPG-DE

## Anexo 8 Carta de aceptación de las instituciones educativas



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE LIMA  
**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
 PÚBLICO "PACARÁN"**  
 Creado con R.M. N° 0497-92-ED  
 REVALIDADO R.D. N° 0343-2006-ED  
 Jr. Chiclayo N° 180 – PACARAN  
[istpacaran@hotmail.com](mailto:istpacaran@hotmail.com)

**CARTA DE ACEPTACION**

**SEÑOR:**  
**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**  
**Presente:**

**Asunto:** Autorizo la aplicación de los instrumentos de la investigación del Eco. Demetrio J. Quispe Ayllón

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Eco. Demetrio J. Quispe Ayllón la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "*Clima Organizacional y Desarrollo Institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete, 2017*". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente





MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
 "SAN PEDRO DEL VALLE DE MALA"  
 Creado por Resolución Ministerial N° 0149-95-ED  
 Revalidado por Resolución Directorial 0518-2006-ED  
 Con fecha 18 de Julio del 2006  
 MALA - CAÑETE

AV. SAN PEDRO S/N. MALA-TEL: 530-8968 / 339-6270

Mala, 16 de Agosto del 2017

### CARTA DE ACEPTACION

**SEÑOR:**  
**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**  
**Presente:**

**Asunto:** Autorizo la aplicación de los instrumentos de la investigación del Eco. Demetrio J. Quispe Ayllón

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Eco. Demetrio J. Quispe Ayllón la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "*Clima Organizacional y Desarrollo Institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete, 2017*". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



*Juan García Canchari*  
 Lic. Juan García Canchari  
 DIRECTOR GENERAL



RD N° 0243-2006-ED

**MINISTERIO DE EDUCACION  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
“CAÑETE”**

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

**CARTA DE ACEPTACION**

Quilmaná, 06 de Setiembre del 2017.

**CARTA N°007-17- DG/ESTP “CAÑETE”**

**SEÑOR:  
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**

**Presente:**

**Asunto:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación del Eco. Demetrio J. Quispe Ayllón.

\*\*\*\*\*

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Eco. Demetrio J. Quispe Ayllón la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada *“Clima Organizacional y Desarrollo Institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete, 2017”*. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

**Atentamente**



Lc. Vicente Ayala Buitrago  
DIRECTOR GENERAL I.E.S.T.P. CAÑETE

Local Central: Carretera Quilmaná – Imperial Km.11 Cañete Teléfono: 017344059  
[www.iestpcañete.edu.pe](http://www.iestpcañete.edu.pe)

## Anexo 9: Artículo Científico

### 1. TÍTULO

“Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017”

2. **AUTOR:** Br. Demetrio Julián Quispe Ayllón

### 3. RESUMEN

Los objetivos de la presente investigación, denominado “Clima Organizacional y desarrollo institucional en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos, Cañete 2017” fueron establecer la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desarrollo institucional en cada uno de los Institutos materia de estudio.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental correlacional con dos variables. La población y muestra estuvo conformada por 77 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica para la recopilación de datos de las variables clima organizacional y desarrollo institucional; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0.966 para el cuestionario de clima organizacional y 0.960 para el cuestionario de desarrollo institucional, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: se ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.513$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables clima organizacional y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

4. **PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, desarrollo institucional.

### 5. ABSTRACT

The objectives of this research, called "Organizational climate and institutional development in the institutes of Higher education public technology, Cañete 2017" were to establish the relationship between the organizational climate and institutional development in each of the institutes subject of study.

The research carried out was a quantitative approach, of basic type, with a non-experimental correlational design with two variables. The population and sample was formed by 77 teachers. We used the survey as a technique for data collection of variables organizational climate and institutional development; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subject to the validity of content through the judgement of three experts with a result of applicable and the value of the reliability was with the alpha test of Cronbach with

coefficients of 0.966 for the organizational climate questionnaire and 0.960 for the institutional development questionnaire, indicating a very strong reliability.

The results of the research indicated that: a significant positive correlation ( $r = 0.513$ ) was obtained at a statistically significant level ( $p < .01$ ), between the variables organizational climate and institutional development. Taking into account these results, it was decided to reject the null hypothesis, since there is a significant relationship between the organizational climate and institutional development in the Higher Education Technological Institutes Public, Cañete.

**6. KEYWORDS:** Organizational climate, institutional development.

## 7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, por ello conocer o investigar sobre el clima organizacional en las entidades, se ha convertido en una cuestión de interés para todas aquellas instituciones competitivas que desean alcanzar un mayor rendimiento y una mejora en el servicio prestado (García e Ibarra, 2011, p. 5). Por ello en estos momentos se hace necesario que las instituciones se preocupen por determinar que motiva a sus trabajadores a dar lo mejor de ellos, comprenderlos, ya que el proceder de los empleados en la institución trae como consecuencia que se produzca un clima que puede afectar tanto a los sujetos mismos como a los objetivos de la organización. La realidad que se describe líneas arriba, se puede palpar en cualquier organización de cualquier parte del mundo, por eso una institución solo subsiste cuando dos o más sujetos o miembros se unen para colaborar entre si y lograr los objetivos comunes, que no se podrán alcanzar si ésta se da por iniciativa individual.

En Latinoamérica, específicamente en Santiago de Chile, las empresas se preocupan por medir el clima organizacional al interior de sus instituciones, tal como lo revela la encuesta hecha por la consultora Mercer Chile publicada por la revista de negocios América Economía (2013), donde publica que dicho estudio arroja que nueve de cada diez empresas mide el clima laboral al interior de sus organizaciones y que el 63% de las empresas realiza las encuestas una vez al año. En nuestro país, en el año 2012 los ministerios de Educación y Salud implementaron un plan piloto para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas y así prevenir el estrés laboral en los profesores de las instituciones educativas de Lima y Callao, con la finalidad de tonificar la salud emotiva de los profesores y que ello se vea reflejado en el incremento de su ejercicio en el aula y sobre todo en la comunidad educativa. En la provincia de Cañete los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, actualmente se encuentran en un periodo de expansión donde buscan incrementar su cobertura con nuevas carreras profesionales y a la vez buscan mejorar su imagen frente a sus posibles competidores como son las filiales de diversas universidades que hoy en día están apareciendo en la provincia, sin embargo en estos últimos años en dichas instituciones han sucedido una serie de situaciones que afectan en forma directa a los institutos como tal, como son: la falta de comunicación, los celos profesionales, falta

de identificación, pugna por las encargaturas de jefaturas o dirección, entre otros; lo que hace que dificulte el desempeño docente, debido a que el ambiente que en ellos se percibe no está permitiendo el desarrollo de las actividades de cada uno de los trabajadores y como consecuencia de ello tampoco permite lograr el desarrollo deseado en cada una de las instituciones. Por ello, de persistir estas situaciones se podría arribar al descontento total por parte del alumnado, generando la deserción de los mismos, así como el descontrol del personal docente que allí labora, lo que contribuiría en la instauración de un clima de insatisfacción e incertidumbre dentro de las instituciones. Por eso se hace necesario que se identifique alternativas de solución, mediante estrategias que propicien climas de trabajo motivadores que permitan a los docentes tanto nombrados como contratados a desarrollar un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de sus instituciones, permitiendo así mejorar el clima institucional que allí se está desarrollando y sobre todo colaborar para alcanzar el desarrollo institucional en cada una de ellas. Si partimos de esta problemática aparece la necesidad de examinar la correlación que se da entre el clima organizacional y el desarrollo institucional y a la vez buscar la mejora del ambiente organizacional en cada uno de las instituciones de educación superior tecnológicas públicas de la provincia de Cañete.

La presente investigación con una consistente base teórica, se conseguirá alcanzar un conocimiento extenso de la importancia que posee el clima organizacional al interior de una institución, pues a través de él se logrará conocer las percepciones de cada uno de sus integrantes respecto a su institución, condiciones de trabajo, modelos de dirección, etc. Por ello toda información que se alcance de los trabajos efectuados por otros investigadores, ayudará para enriquecer e impulsar mi investigación, el que a la vez servirá para desplegar o apoyar a ciertas teorías que sustentarán la investigación. Además, con los resultados alcanzados con la investigación se espera que tanto las instituciones como la sociedad en general sean beneficiadas, ya que ello va a permitir a que cada uno de los institutos identifiquen sus problemas reales que le aquejan y busquen las alternativas de solución para corregirlos, y así evitar que éstos puedan mermar el desempeño, la efectividad, el crecimiento y las oportunidades que tienen las instituciones y no se vean limitados para alcanzar el desarrollo de toda institución desea. La justificación desde el punto de vista práctico, nos va a permitir encontrar respuestas concretas sobre como el clima institucional incide sobre las motivaciones y la conducta de los miembros de una entidad, en este caso de las instituciones de educación superior tecnológicas públicas de la provincia de Cañete, los cuales van a tener una gran variedad de consecuencias que bien aprovechadas van a permitir el desarrollo de cada una de las organizaciones. Por este motivo la aplicación del presente trabajo representa para cada una de las instituciones y para la sociedad una oportunidad para ver que el desarrollo y permanencia de las instituciones depende, cada vez en mayor medida, de los sujetos que forman parte de ellas. Metodológicamente la realización de esta investigación fue muy importante porque a partir de la aplicación del método científico y con los resultados obtenidos de él, se propondrán alternativas que apoyen a los institutos de educación superior tecnológicas públicas a buscar ese desarrollo que toda institución anhela y

espera alcanzar. Pedagógicamente la presente investigación es relevante, ya que va a permitir que nosotros los docentes tengamos conciencia que manteniendo un clima dentro de nuestra institución y sobre todo cumpliendo con nuestras funciones que nos corresponden como docentes, vamos a colaborar para que ella alcance su desarrollo como institución y vaya en beneficio en la formación de los alumnos.

## **8. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Florez (2014), en su tesis titulada: “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios” cuya conclusión fue que los resultados muestran que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja.

Chira (2015), en su tesis titulada: “Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle”. Cuya conclusión fue que existe relación significativa entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo Institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán en un nivel de correlación positiva considerable.

Quispe (2014), en su tesis titulada: “clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado”, cuya conclusión fue se evidencia que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional.

## **9. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Adames (2015) manifestó que “el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra” (p. 10).

Kruse (1998) sostuvo que. “el desarrollo institucional se define como el proceso por el cual los individuos, organizaciones e instituciones incrementan sus habilidades y desempeño en relación a sus metas, recursos y medio ambiente”.

## **10. PROBLEMA**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete?

## **11. OBJETIVO**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

## **12. METODOLOGÍA**

La metodología de la presente investigación es hipotético – deductivo de enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio es básico - descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal y de

nivel o alcance correlacional; con una población compuesta por 77 docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete. La técnica que se utilizó fue la encuesta y para recabar información de las variables, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios sobre cada una de las variables en estudio, ambos percibidos por los docentes.

### **13. RESULTADOS**

De acuerdo al análisis descriptivo de la variable clima organizacional, se pudo observar que, el 10% de docentes percibieron el clima organizacional como malo, el 56% consideraron que fue regular, 29% que fue bueno y 5% señalaron que fue muy bueno. Según estos resultados obtenidos, se tuvo como conclusión que, el nivel de clima organizacional percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular; de igual forma en el análisis descriptivo de la variable desarrollo institucional, se aprecia que, el 33% de docentes manifestaron que el nivel de desarrollo institucional es deficiente, el 56% regular y el 12% manifestaron que está en un nivel eficiente. Según estos resultados obtenidos, se tuvo como conclusión que, el desarrollo institucional percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular. En cuanto al análisis inferencial con respecto a la hipótesis general, los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.513$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables clima organizacional y desarrollo institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete.

### **14. DISCUSIÓN**

En referencia a la hipótesis general se ha observado que los datos estadísticos en cuanto a nivel de correlación fueron de 0.513 y nivel de significancia el p valor fue de 0.000. Además, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable clima organizacional estuvieron en un nivel regular (56%) y la variable desarrollo institucional también estuvieron en un nivel regular (56%). Estos datos guardan relación con Florez (2014), cuyos resultados muestran que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja; también guarda relación con Chira (2015) cuyos resultados descriptivos de la variable desarrollo institucional estuvieron en un nivel regular (53.5%). A su vez dicha información está sustentada por Martín (1990) quien manifestó que “el clima organizacional es un conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente duraderos de un clima de trabajo específico que son palpadas, sentidas o percibidas por los integrantes que conforman la organización empresarial y que influyen sobre su comportamiento”. Del mismo modo Kruse (1998) sostuvo que el “desarrollo institucional es el proceso por el cual los sujetos, organizaciones e instituciones incrementan sus habilidades y desempeño en relación a sus metas, recursos y medio ambiente”.

### **15. CONCLUSIONES**

Se comprobó que se ha obtenido una correlación positiva considerable ( $r=0.513$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .01$ ), entre las variables clima organizacional y desarrollo

institucional. Teniendo en cuenta estos resultados se determinó rechazar la hipótesis nula, ya que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete

## 16. REFERENCIAS

- Adames, G. (2015). *El liderazgo como enfoque de mejora en el clima organizacional*. Bogotá. Obtenido de [http://](http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13957/2/EL%20LIDERAZGO%20COMO%20ENFOQUE%20DE%20MEJORA%20EN%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf)
- Chira, G. (2015). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de educación Enrique Guzman y Valle, Lima, Perú.
- Florez, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios* (Tesis pregrado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto.
- García, M. & Ibarra, L. (2011). *Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. México: Gedisa.
- Kruse, S. (1998). *Institutional Development in Norwegian Bilateral Assistance – Development through Institutions. Synthesis Report*. Centre for Partnership in Development (DiS), Nordic Consulting Group (NCG). Ministry of Foreign Affairs, Norway.
- Martín, F. (1990). *Empresa y grupo: Clima laboral*. Barcelona: EADA Gestión.
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado”* (Tesis doctoral). Universidad San Martín de Porres, Lima Perú.



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

### PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Demetrio Julián Quispe Ayllón, estudiante ( ), egresado ( x), docente ( ), del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 15401742 con el artículo titulado:

Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, Octubre del 2017.

Demetrio Julián Quispe Ayllón

DNI 15401742