



**El clima organizacional en la gestión Institucional
de la Institución Educativa Parroquial San Vicente
Ferrer, Los Olivos, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTOR:

Br. Nilto Jaime Hurtado Puchoc

ASESOR:

Dr. Angel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Perú – 2018

Página del jurado

Dr. Joaquin Vertiz Osores
Presidente

Dr. José Victor Quispe Atuncar
Secretario

Dr. Angel Salvatierra Melgar
Vocal

Dedicatoria

Con mucho cariño y amor a mis padres, Rosa Puchoc y David Hurtado quienes, sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. De manera muy especial a mi esposa y a mis dos hijos Mathias y Lorena, apoyo y amor para la realización de este proyecto.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo por su esfuerzo invaluable de mejorar la educación través de la Escuela de Postgrado. A todos y a cada una de las personas que colaboraron con nosotros en el desarrollo del trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nilto Jaime Hurtado Puchoc, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018, presentada, en folios para la obtención del grado académico de, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de junio del 2018

Br. Nilto Jaime Hurtado Puchoc

DNI: 09597961

Presentación

En cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Magister en Educación.

Así mismo esta tesis consta de siete (07) capítulos:

Capítulo 1: Introducción, el cual incluye la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos.

Capítulo 2: Método, conformado por el diseño de investigación, Operacionalización de variables, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo 3: Resultados, donde se describen los resultados obtenidos respecto

Capítulo 4: Discusión, donde se contrastan los resultados de la investigación con otras investigaciones o teorías.

Capítulo 5: Conclusión, en la cual se determina si se acepta o no la hipótesis de la investigación y asimismo de los objetivos.

Capítulo 6: Recomendaciones, donde se indican las sugerencias a la entidad.

Capítulo 7: Referencias, se describen las bibliografías empleadas en el desarrollo del trabajo de investigación.

Capítulo 8: Anexos, donde se incluyen los instrumentos aplicados, la matriz de consistencia así como los certificados de validación de los instrumentos.

INDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figura	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos Previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	27
1.4 Formulación del problema	55
1.5 Justificación del estudio	55
1.6 Hipótesis	58
1.7 Objetivos	58
II: Método	60
2.1 Diseño de investigación	61
2.2 Variables, operacionalización	61
2.3 Población y muestra	65
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	65
2.5 Métodos de análisis de datos	73
2.6 Aspectos éticos	73

III: Resultados	74
3.1 Resultados descriptivos	75
IV: Discusión	89
V: Conclusiones	94
VI: Recomendaciones	97
VII: Referencias	100
Anexos	104
1. Instrumentos de medición	
2. Validez de los instrumentos	
3. Matriz de consistencia	
4. Artículo Científico	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 Operacionalización de la variable Clima Organizacional	63
Tabla N° 02 Operacionalización de la variable Gestión Institucional	64
Tabla N° 03 Consolidado de opinión de Expertos del instrumento: Gestión Institucional	69
Tabla N° 04 Consolidado de opinión de Expertos del instrumento: Gestión Institucional	69
N° 05 Nivel de confiabilidad	75
Tabla N° 06 Nivel de confiabilidad del instrumento: Clima Organizacional	76
Tabla N° 07 Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión Institucional	77
Tabla N° 08 Frecuencia Clima Organizacional	79
Tabla N° 09 Frecuencia Potencial Humano	80
Tabla N° 10 Frecuencia Diseño Organizacional	81
Tabla N° 11 Frecuencia Cultura Organizacional	82
Tabla N° 12 Frecuencia Gestión Institucional	83
Tabla N° 13 Prueba de Hipótesis Correlacionales Clima Organizacional y Gestión Institucional	84
Tabla N° 14 Prueba de Hipótesis Correlacionales Potencial Humano y Gestión Institucional	85
Tabla N° 15 Prueba de Hipótesis Correlacionales Diseño Organizacional y Gestión Institucional	86
Tabla N° 16 Prueba de Hipótesis Correlacionales Cultura Organizacional y Gestión Institucional	87
Tabla N° 17 Prueba	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 Esquema para el estudio de Clima Organizacional	31
Figura N° 02 Barra Clima Organizacional	76
Figura N° 03 Barra Potencial Humano	77
Figura N° 04 Barra Diseño Organizacional	79

RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación fue establecer la incidencia entre el clima organizacional en la gestión institucional de la institución educativa Parroquial San Vicente Ferrer Los Olivos, 2018. Desde la perspectiva de una investigación de tipo correlacional causal se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión institucional.

Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones correlacionales causales, ya que por medio del análisis, observación y comparación de las variables hemos establecido la relación entre ellas. Los datos estadísticos que sostienen esta investigación vienen de los resultados obtenidos por la aplicación de los instrumentos a los docentes y personal administrativo de la institución educativa Parroquial San Vicente Ferrer y validados por expertos en el área de Educación de la Universidad César Vallejo.

Los resultados demuestran la variación de la Gestión Institucional en cuanto a la pedagógica y administrativa se debe al 66.2% del comportamiento del clima organizacional conformado por el potencial humano, diseño y cultura organizacional y en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Palabras Claves: Clima Organizacional y Gestión Institucional.

ABSTRACT

The main objective of this research was to establish the incident between the organizational climate and the institutional management of the Parish School San Vicente Ferrer Los Olivos, 2018. From the perspective of a correlational type of research, a set of activities was carried out using the basic theoretical concepts of organizational climate and institutional management.

This study places inside the investigations correlate grounds, since by means of the analysis, observation and comparison of the variables we have established the relationship between them. The statistical data that support this research come from the results obtained by the application of the instruments to the teachers and administrative staff of the San Vicente Ferrer Parish educational institution and validated by experts in the area of Education of the César Vallejo University.

The results show the variation of the Institutional Management in terms of pedagogical and administrative is due to 66.2% of the behavior of the organizational climate made up of the human potential, design and organizational culture and in the Parish Educational Institution San Vicente Ferrer of the District of Los Olivos , 2018.

Key words: Climate Organizacional and Institutional Management

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional nos da a conocer un conjunto de cualidades, atributos o propiedades que se enfocalizan permanentemente en un ambiente laboral que son percibidas a través de conocimientos y experiencias profesionales que se transmite en la institución educativa y que inciden sobre su desempeño.

El papel que cumple el clima organizacional se fundamenta en la incidencia que se viene ejerciendo en el desempeño de los entes responsables de la institución, siendo fundamental elaborar un diagnóstico y así diseñar instrumentos que evalúen la buena gestión institucional. Es necesario la existencia de un adecuada asertividad en el clima organizacional que permita una buena convivencia entre los integrantes comprometidos en la labor educativa.

Por lo tanto, consideramos que una buena implementación que se ajuste a los estándares que exige la sociedad incida directamente el clima organizacional en la Gestión Institucional que satisfaga un mejor desenvolvimiento del personal docente y administrativo.

La gestión institucional como motor de generación de estrategias en la conducción y dirección de las instituciones educativas, adquiere una gran importancia en la actualidad, ya que a través de él se propondrán las medidas y herramienta que se requerirán para alcanzar la calidad educativa.

De todo esto se confirma el valioso significado de la gestión institucional, para esto se ha realizado la presente investigación “Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de los Olivos, 2018”. Cuyo propósito fundamental es analizar y ejecutar cada una de las variables, para determinar la relación que presenta en cada una de sus dimensiones, del mismo modo se identificará el comportamiento que se viene desarrollando el Clima Organizacional y su incidencia en la gestión institucional en la institución educativa.

1.1 Realidad problemática

El papel que cumple la sociedad actual con visiones de obtener un desarrollo en el aprendizaje de los estudiantes que permita un mejor desenvolvimiento frente a los cambios de la ciencia y tecnología propuestas por el Mundo Globalizado.

En la actualidad las sociedades exigen un nivel de competitividad, tanto académica y profesionalmente, para esto el estado debe de contribuir con el fortalecimiento en la labor educativa, poniendo en hincapié el buen manejo del Clima Organizacional y de Gestión Institucional.

Hemos evidenciado que diversos enfoques de enseñanza - aprendizaje han tratado de erradicar los bajos niveles de logro de aprendizaje, puesto que los modelos pedagógicos han sufrido cambios bruscos de acuerdo a las realidades tanto locales, regionales y nacionales. Esto nos da la reflexión de conocer la realidad educativa en general y en los modelos de innovación en la generación de liderazgo en la gestión institucional y en el establecimiento del buen clima institucional.

En esta brújula debemos tomar conciencia que la necesidad educativa dentro del clima organizacional y gestión institucional deben de actuar los entes comprometidos en la calidad educativa en cada Institución.

El presente proyecto de investigación da a conocer un análisis de la realidad educacional que viven en las diversas localidades, Regionales y Nacionales, principalmente dicha investigación de estudio está en focalizado en Lima Metropolitana, en el Distrito de los Olivos.

Se evidencia una escasa Gestión Institucional por parte de los directivos administrativos; pocos directivos inciden en las mejoras en implementar una buena gestión, siendo un gran porcentaje significativo que se evidencia la problemática que viene sucediendo en los cambios del Clima Organizacional de cada institución educativa, por lo que fue muy necesario investigar por qué y las causas que inciden permanentemente esta problemática, dicho estudio dará a

conocer algunas alternativas y modelos de solución en el actuar de los directivos de cada institución educativa.

Nuestras comunidades educativas exigen cambios que permitan mejorar el cumplimiento de los objetivos trazados en la misión y visión propuestos por cada Institución. En la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer ubicado en los Olivos se propone establecer alternativas de solución para disminuir algunas dificultades que impiden una buena Gestión y Clima Institucional.

Observando esta realidad se muestra que está directamente relacionado con el clima organizacional, además se evidencia que los responsables de la conducción de la institución, sus habilidades, conocimiento y competencias son fruto en liderar con éxito una institución Educativa que la sociedad exige.

Las políticas educativas deben reincidir de llevar a cabo capacitaciones que fortalezcan el buen direccionamiento de los entes responsables, además promover desde el estado el buen manejo del clima organizacional para disminuir los conflictos sociales, para esto se deben de crear ambientes favorables que permitan elevar el buen desempeño docente.

El establecimiento de un buen clima organizacional favorecerá y beneficiará a toda la comunidad educativa, visto que los grandes líderes se forman en las escuelas y es reflejada en la labor profesional. Este tema ha generado la atención del estado a través de las autoridades responsables, que día a día adecuan programas y estrategias que permitan resolver y evitar situaciones problemáticas.

Esta problemática nos llevó a investigar la relación correlacional causal del Clima Organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer - Los Olivos.

1.2 Trabajos previos

A Nivel internacional

Medina (Quito, 2017) autora de la tesis titulada: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, El estudio realizado en la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito (UESDG- Q), tuvo como finalidad determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En el estudio tanto del clima organizacional como del desempeño participaron cincuenta (50) personas que corresponde a la población de docentes de la UESDG-Q. La medición del clima organizacional se realizó con el cuestionario de HayMcBer que consta de noventa (90) reactivos, los mismos que miden la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. La evaluación del desempeño docente se realizó con cuatro (4) instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc), determinados para este fin y contemplan las siguientes dimensiones: Dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño. La UESDG-Q debe prestar especial atención a la dimensión de recompensas para mejorar la percepción del clima organizacional, pero para mejorar el desempeño debe enfocarse en trabajar

la flexibilidad.

Peralta (La paz, Bolivia – 2017) La perspectiva que asume esta investigación, está vinculada con el aspecto organizacional dentro de las instituciones que se dedican a la salud, aborda aspectos del Clima Organizacional y de la Satisfacción Laboral y se la realizo en el personal de enfermería de la Clínica Regional La Paz de la Caja de Salud de la Banca Privada. Metodológicamente es una investigación cuantitativa, con tipo de estudio descriptivo y correlacional y con diseño no experimental. Los instrumentos de medición utilizados son el cuestionario de Análisis de Clima Organizacional del hospital Regional de Talca Chile y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. La muestra utilizada es no probabilística y está conformado por 74 enfermeras y enfermeros.

Los resultados obtenidos indican la estrecha relación entre las dimensiones intervinientes del Clima Organizacional y los factores que componen la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería, lo que ha permitido cumplir con los objetivos planteados.

Respecto a la hipótesis se puede afirmar que fue aceptada ya que el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.766 lo cual nos indica que hay una relación positiva considerable entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Calderón (Guatemala, 2013) “la cultura organizacional en la estabilidad laboral” (estudio realizado en lubricantes la calzada S.A. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo dar a conocer las razones para descubrir si la cultura organizacional afecta la estabilidad laboral, según la percepción de un grupo de colaboradores de una empresa de venta de lubricantes y baterías para carro la Calzada S.A. de Retalhuleu. La muestra de estudio está conformada por un número de 26 colaboradores que tienen un mínimo de un año de laborar en la empresa. La primera variable de la investigación es Cultura Organizacional, que por medio de la cual se realizará un estudio para saber si afecta la estabilidad laboral de los colaboradores dentro de la organización, teniendo como factores de estudio aspectos externos e internos que puedan en su efecto causar inestabilidad laboral a los colaboradores. El instrumento que se utilizó en el estudio es la escala

de Likert, es una clase de medida compuesta con la intención de mejorar los niveles en la investigación social mediante el uso de categorías de respuestas estandarizadas. La investigación a realizar es de tipo descriptivo estudia, interpreta y refiere que es un campo de estudio amplísimo, utiliza relaciones, correlaciones estructuradas, variables independientes y dependientes.

Se corrobora la decisión de tomar la hipótesis alterna con la aplicación de la fórmula de índice de rotación la cual, nos arrojó un nivel de porcentaje de 46.15% el cual nos confirma que el nivel de rotación es alto provocando inestabilidad laboral en la organización, estos datos van de acuerdo a el número de la muestra y el total de universo dentro de la empresa lo que por la cantidad es factible el resultado.

Polanco (Honduras - 2014) Autora de la tesis titulada: “El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés” Clima Laboral observado en el INTAE está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles de educadores, administrativos que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También el clima laboral impacta por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización educativa. En cuanto a la satisfacción laboral, es evidente que los docentes están insatisfechos con respuestas a los insatisfactores laborales por encima de 20 y 30%, en tanto que los satisfactores laborales, alcanzaron expresiones de entre 1.33-5.33%. El clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total lo cual influye no solo en el desempeño laboral de los docentes sino en la calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación para poderse integrarse a la sociedad expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

Jorge (México, 2016) Tesis Maestro en Administración “Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de Servicios compartidos” El presente trabajo de Tesis tiene como objetivo conocer y analizar los factores del Clima Organizacional que existen en el personal de un Centro de Servicios Compartidos de un Grupo de Agencias de Publicidad en México a través de una investigación de carácter Descriptivo - Cualitativo, donde se detalla inicialmente la situación del Centro de Servicios al momento de comenzar la investigación y los elementos que motivaron su realización. La parte teórica está integrada por los conceptos de Clima Organizacional, las herramientas que se han diseñado para medirlo y la definición de algunas de las principales dimensiones que se integran en los diferentes cuestionarios diseñados. Con el estudio de los elementos anteriores, se propone la herramienta que de acuerdo a las condiciones y necesidades de los colaboradores puede aplicarse para conocer sus percepciones. Debido a que se realizó una encuesta de Clima propiciada desde el corporativo del Centro de Servicios no fue posible aplicar la propuesta en esta investigación, realizando así un comparativo de ambas herramientas y la aplicación un cuestionario con 16 preguntas que arrojaron datos muy interesantes respecto a las percepciones que hoy en día tienen los colaboradores. Para finalizar, se realiza un análisis de los resultados obtenidos del cuestionario en donde se indican las posibles causas que incidieron en los mismos, y se proponen algunas acciones para mejorar las percepciones de los colaboradores, y por lo consiguiente el Clima que se vive en la organización.

Corcega y Subaro L(2009) en su tesis de tipo descriptivo titulado: *“Análisis de los Factores que Influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana”, Cumana-Estado Sucre. Año 2007-2008”* llegó a las siguientes conclusiones: De acuerdo a los resultados obtenidos se demostró que el personal directivo ejerce presión para que se realicen las tareas, el proceso de toma de decisiones está centrado en los directivos de la institución, los canales de comunicación son escasos, existen relaciones armoniosas entre el personal que labora en las diferentes dependencias; sin embargo la relación existente entre el directivo-subordinado es negativa, el personal se encuentra desmotivado ya que no existe un programa de reconocimiento interno para premiar el rendimiento de las

funciones de los trabajadores. Todas estas observaciones nos permitieron elaborar recomendaciones para mejorar el clima organizacional de esta institución educativa. En el desarrollo de este estudio, se empleó una investigación de campo y se aplicó un cuestionario al personal docente, administrativo y obrero que labora en el Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana”; que incluía 30 ítems que hacía referencia a las dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación; los cuales son considerados factores de gran importancia para diagnosticar el clima organizacional.

A Nivel Nacional

Salas (Perú 2017) el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas”. La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, Lima, 2017. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 420 profesionales de salud y la muestra fue 200. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos son del Ministerio de Salud, adicionalmente 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 0,894 para el cuestionario de clima organizacional y 0,822 para el cuestionario de satisfacción laboral, indicándonos una muy alta confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017. Palabras clave: clima organizacional y satisfacción laboral.

Cubides (Loreto Perú 2015) en su tesis: Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015. La

investigación tuvo como objetivo determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015. El tipo de Investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de tipo transversal descriptivo. La población estuvo constituida por 30 docentes y la muestra el 100%. La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario. Clima Institucional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa o institución en general. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la empresa. El clima institucional es muy importante ya que se trata del ambiente en que se desenvuelve toda la comunidad educativa.

El resultado principal fue el clima Institucional es positivo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015.

Alvarado y Chero (Piura, 2016). En su trabajo de investigación titulada "Programa de *habilidades sociales* para mejorar el *clima institucional* de la Institución Educativa N° 007. "Antela Balarezo de Balarezo" Piura – 2016. Presenta como objetivo determinar la influencia del desarrollo de un programa de habilidades sociales, en el clima institucional de la I.E.N. 007 Antela Balarezo de Balarezo – 2016. El estudio presenta un diseño experimental de estudio pre experimental, se trabajó el programa de Habilidades sociales con 20 personas: docentes, auxiliar de educación y directivo que participaron en talleres, sesiones, dinámicas para conocer la problemática, esta información consta en las actas y sesiones de la I.E. Se aplicó directamente a las docentes, auxiliares y directivo dos instrumentos, validado y confiable por la técnica KR, alfa de Crombach 0.95; para el recojo de los datos se tuvo una pre prueba y post prueba con un solo grupo de Hernández & otros, 2010; procesando la información con la prueba T de student. Este trabajo de investigación nos permite concluir que el programa de habilidades sociales influye significativamente en la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Antela Balarezo de Balarezo, así lo demuestra la

aplicación de la Prueba T – Student que evidencia diferencia significativa entre la media de pre y post test cuyo valor es 20,3 a favor del post test. Además, se observa una significación bilateral ,000 menor que 0,05.

Albañil (Piura, 2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado mientras que son los padres de familia, el personal administrativo y directivo contribuyen escasamente a ello, siendo el clima laboral el resultado de las interacciones de varios factores y algo no evaluable de manera absoluta, que se percibido de acuerdo a las circunstancias e interacciones humanas en la institución educativa. El nivel de participación del personal docente en los grupos formales de la institución educativa es escaso y se caracteriza por la baja predisposición del profesorado para trabajar en equipo, esto se evidencia en que la participación, en opinión de los docentes tiene la media más baja en el estudio realizado, siendo relevante indicar que la media más alta en participación está en los estudiantes con 3.03, y que la más baja del estudio está en la participación de los padres/madres de familia con 1.86, además el 86.2% opinan que el nivel de participación en actividades de la institución se ubica entre regular a bajo y el 79.3% opina que la participación en el consejo educativo institucional se da en un nivel bajo y muy bajo.

Garro (Lima, 2017) La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, Lima, 2017. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño

no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 420 profesionales de salud y la muestra fue 200. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos son del Ministerio de Salud, adicionalmente 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 0,894 para el cuestionario de clima organizacional y 0,822 para el cuestionario de satisfacción laboral, indicándonos una muy alta confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017.

Yábar (Lima – 2013) Su tesis titulada: “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” La década de los 90 aporta un concepto nuevo que en los últimos tiempos tiende a adquirir gran importancia como un factor determinante en la actividad educativa, es el concepto de gestión, el mismo hace referencia a la manera de dinamizar los distintos insumos que interviene en la organización y funcionamiento de una unidad educativa. De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan. La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos alumnas y comunidad. Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza

Ho, por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

A Nivel Local

Saavedra (Lima, 2016) Su tesis titulado. "El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria". El objetivo de esta investigación fue determinar la relación existente entre el diseño organizacional y el potencial humano del Clima Organizacional de los trabajadores del centro de salud Max arias Schreiber del distrito de la victoria noviembre diciembre 2012. El clima organizacional en cuanto a las variables y dimensiones del estudio permitieron además elaborar un proyecto de mejora continua para fortalecer las acciones de la gestión de la calidad de atención en salud del establecimiento. El tipo de investigación empleado fue el básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no observacional, correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por la población de estudio de 69 trabajadores, los que fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencionado. La información fue recolectada a través de un cuestionario de encuesta autoadministrada a los trabajadores en los meses de noviembre y diciembre 2012. El resultado evidencio una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del centro de salud por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.840. Concluyéndose que el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos.

Obispo (Villa el Salvador – 2016) La presente investigación titulada: "La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016; tiene como objetivo general determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño docente en la Red 15 de la Ugel 01 del distrito de

Villa El Salvador- 2016. La población estuvo constituida por los docentes de la Red 15 de la Ugel 01 del distrito de Villa El Salvador; se consideró una muestra censal de 160 docentes donde se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario por cada variable. La investigación es de tipo básica, descriptiva, correlacional, causal. El estudio es no experimental de corte transversal. La variable Gestión pedagógica que se presentó estuvo organizado en dos dimensiones recogida del Manual del buen desempeño directivo (2014), planteada en 24 ítems para la recolección de datos a través de la técnica de la encuesta con índices de Lickert, lo cual nos permite medir la influencia existente entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente de acuerdo a como lo perciben los sujetos de la muestra. La variable Desempeño Docente estuvo organizado en cuatro dimensiones en base al Marco del buen desempeño docente (2014). El valor del Alfa de Cronbach 0,948 y 0,903 muestra que los instrumentos son altamente confiable. La prueba del pseudo R cuadrado la dependencia porcentual de la gestión pedagógica en el desempeño docente de la Red 15 de la Ugel 01 del distrito de Villa El Salvador, el cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.193 significa que la gestión pedagógica explica en un 19,3% al desempeño docente, sin embargo, la dependencia más estable se aprecia en el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño docente se debe al 26,4% de la gestión pedagógica de la Red 15 de la Ugel 01 del distrito de Villa El Salvador, como el valor de significación observada (Sig.= 0,000) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en la variable y constante, se rechaza la hipótesis nula, consecuencia se concluye que: La gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente de la Red 15 de la Ugel 01 del distrito de Villa El Salvador, 2016.

Rivera (San Juan de Lurigancho, 2017). Su tesis: Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma", San Juan de Lurigancho - 2017. El propósito de esta investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y su desempeño del director como gestor de los procesos administrativos y procesos pedagógicos en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" del distrito de San Juan de Lurigancho. La información se recoge

con dos instrumentos de las variables y fueron validados por alfa de Cronbach y dictaminado por juicios de expertos.

El método de investigación utilizado es el hipotético deductivo y el tipo de estudio es aplicativo, descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 84 docentes de ambos niveles, a quienes se les aplicó el instrumento y luego se correlacionaron empleando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho 2017.

Zeña (Lima, 2016) Su tesis titulado: “Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, Lima, 2016” se propuso como objetivo determinar la relación entre la gestión del potencial humano y el liderazgo pedagógico, ante la problemática de la Institución Educativa referente a los recursos docentes y el ejercicio de su liderazgo. La investigación es de tipo básica y de diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal, para lo cual se aplicaron cuestionarios y utilizando una escala de Likert para la categoría de respuestas realizadas a una muestra de 98 docentes que realizan sus labores en la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat. Realizada la recolección de datos, se efectuó el procesamiento y análisis de datos, habiéndose discutido conforme al coeficiente de correlación de Spearman obtenida. La conclusión a la que se llegó fue la siguiente: La gestión del potencial humano se relaciona directa y significativamente alta con el liderazgo pedagógico de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, Lima, 2016; alcanzando un resultado para el coeficiente de Spearman ($\rho = ,737$), junto a un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$).

Molocho (Lima, 2010) En su tesis de tipo descriptivo-explicativo titulada: *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009* Tuvo como objetivo principal determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009 llegando a

la conclusión: El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Flores (2007) Universidad Mayor de San Marcos, Lima con su tesis sobre la “Aplicación de los estímulos Organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional; caso Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.” para obtener el grado de Licenciado en Administración, que tuvo como aporte a las Ciencias Administrativas en el adecuado conocimiento del Clima Organizacional y un favorable desarrollo del mismo de la empresa en estudio. Contribuye al incremento en sus niveles de eficacia y eficiencia en un modelo de administración bajo un enfoque basado en competencias.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Se ha revisado diversos trabajos de investigación que refieren estudios sobre el tema que estamos investigando, cada uno de ellos tienen elementos significativos muy importantes para el presente estudio, por lo que, creemos conveniente adjuntarlos como antecedentes teóricos.

Bases teóricas Científicas

Clima Organizacional

Existen definiciones por diferentes autores, pero Chiavenato (2011) explica: Que a través del Clima Organizacional se expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como

la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta. Específicamente se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y se elevan la moral; es bajo y desfavorables en las situaciones que frustran estas necesidades. En el fondo, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, recibe influencia entre el estado motivacional de las personas y el clima organizacional (p.74).

Se refiere a que el ambiente es un factor que influye en el trabajador cuya percepción se traduce en comportamiento organizacional, de allí que si existen externamente situaciones favorables de motivación obtendremos un clima organizacional favorable.

Asimismo, el Ministerio de Salud (en adelante MINSA), operacionalmente según su Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional 2008 – 2011, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA describe que el Clima Organizacional “son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo” (Minsa, 2008, p.16).

El Comité Técnico del Clima Organizacional y el Equipo de expertos en el documento técnico: Metodología del estudio del clima organizacional del Minsa (2008) menciona que: El estudio del Clima organizacional permite conocer en forma científica y sistemática las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada factores negativos que se detecten y afecten el compromiso y la productividad del potencial humano [...] Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento, es conveniente realizar mediciones iniciales del Clima Organizacional, como referencia objetiva y técnicamente bien

fundamentada, mas allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicha medición permite una mejor valoración del efecto de la intervención. Un Clima Organizacional estable es una inversión a largo plazo (pp.16-17).

Teoría del clima organizacional de Likert

Esta teoría establece que el comportamiento asumidos por los subordinados dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción. Establece tres tipos de variables:

Variables causales: Son variables independientes que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados; como la estructura organizativa, administrativa, decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias: Estas están orientadas a medir el estado interno de la empresa reflejado en: la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variables finales: Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias están orientadas a establecerlos resultados de la organización como productividad, ganancia y pérdida.

De acuerdo con Likert existen cuatro sistemas diferentes que puede usar el gerente o supervisor. Cada uno de ellos produce un tipo distinto de clima organizacional.

Al respecto Martinez (2003:70) dijo que: "El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...". Y sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente

comportamiento. Generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Da Silva (1995: 425), respecto al clima organizacional señala lo siguiente: "...es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales..."

Por otra parte Silva (1992) citado por Badillo (1995:643) define al clima como "...un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende". En tal sentido, el clima organizacional, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.

Coincidimos con Lisbona (2008:153-167) quien cita a Frese y Fay (2001) para afirmar que: "el *clima* para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, autoiniciado y persistente". Para el autor el clima para la seguridad psicológica se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa.

Estas definiciones coinciden en afirmar que el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender el clima organizacional, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

De acuerdo a Litwin y Stinger (1978) según Goncalves (2008) los elementos internos y externos que de alguna manera afectan el ambiente psicológico de una empresa, son:

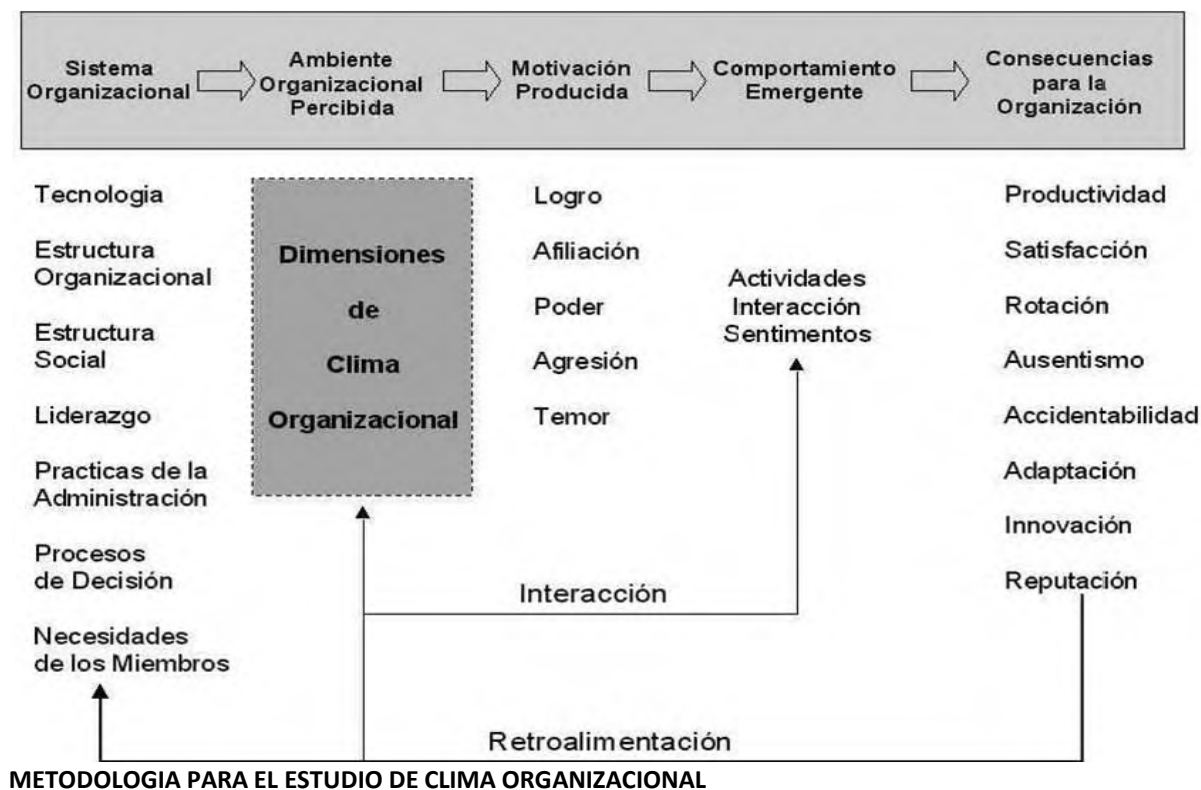


Figura 1. Modelo de clima organizacional de Litwin y Stringer Moder

Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stinger (1978) postula la existencia de nueve dimensiones que dice de Goncalves (2008) que explicarían el clima existente en una determinada empresa al respecto Sanders y Suls (2008:227), coinciden con Goncalves en lo sustantivo del Clima Organizacional, señalando de manera más específica. Factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como:

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las tres dimensiones a ser evaluadas:

Dimensión 1. Potencial Humano.

Constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos”. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Ministerio de Salud del Perú (2009, p.18).

Latín American Quality Institute (2012) describe que el “Recurso humano es el activo más importante de la empresa, la herramienta más valiosa con que cuentan las compañías que quieren alcanzar sus objetivos” (p. 1). 31

Al respecto dicha institución puntualiza que el potencial humano es un recurso primordial importante, si bien es cierto hay tres recursos como los recursos materiales relacionados con la infraestructura, los activos bienes muebles o inmuebles y los servicios que ofertan, los recursos financieros presupuestales económicos con la finalidad de invertir patrimonialmente, estos dos aspectos generan liquidez o solvencia y el recurso humano que inicialmente toma este nombre luego de potencial humano y actualmente de talento humano con conocimientos, habilidades y destrezas.

Esto es preponderante e importante en las empresas de servicios en la medida que a este último recurso, potencial o talento humano lo capaciten y obtener resultados importantes de producción, productividad, eficacia, eficiencia, calidad y sobre todo supervivencia en el mercado empresarial. Peláez (2010) al respecto menciona: Que las organizaciones empiezan a funcionar a velocidades nunca antes vista en nuestro país, como respuesta a un ambiente que exige acciones inmediatas en todo momento de lo contrario pueden volverse obsoletas, con ello de salir del mercado y finalmente desaparecer.

Es por tanto necesario el adecuado desarrollo del potencial humano en nuestras organizaciones empresariales, con mayor eficacia los cambios que se producen en el entorno y por ende en las organizaciones. Al respecto uno de los mejores futurólogos de nuestros tiempos Alvin Tofler, señala [...] sobrevivirá, no el más rápido sino el que este en mas forma (p.1). En ese aspecto podemos decir

que existen permanentes cambios exigentes en el entorno que se producen a todo nivel y que repercutirán en aquellas organizaciones que no se encuentren preparadas, eso quiere decir en el juego del mercado la competencia o competitividad siendo un indicador de supervivencia, por lo tanto se concluye que el éxito en las personas no solo dependen fundamentalmente de la estructura, la tecnología sino de su capital humano enfocado no solo en 32 el tema de la organización sino en la potencialidad de su conocimientos, habilidades y destrezas, en otras palabras de sus competencias.

Sus indicadores representan lo siguiente:

Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Innovación: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

Recompensa : Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

Confort: Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de

qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Comunicación: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Conflicto y cooperación: Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Dimensión 2. Diseño Organizacional

Para Hellrigeel y Slocum (2004, p. 346) El diseño organizacional es el “proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones y que se pueden representar las 26 conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización en un organigrama”. Esto nos recuerda al “muñequito normativo” en el tema de administración, donde existe un estructura organizacional con diferentes niveles estructurales como él: directivo, asesor, de apoyo y órgano final o de línea.

Pero Robbins y Coulter (2010, p.185) describen además que cuando los gerentes crean o cambian la estructura de una organización, se involucran en el diseño organizacional, siendo un proceso de decisiones” al respecto con relación a lo mencionado con el muñequito normativo se establecen líneas de autoridad, de coordinación y de responsabilidad con funciones específicas.

(Minsa, 2008, p.18), cita a Chester I. Bernard, manifestando que en el diseño organizacional “las organizaciones son un sistema de actividades o fuerzas coordinadas de dos o más personas, con cuatro denominadores: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo, una jerarquía de autoridad, denominándose estructura de la organización” De acuerdo a estas definiciones toda organización debe contar con una estructura que incorpore unidades orgánicas, cuyos puestos determinaran niveles de autoridad, responsabilidad, coordinación y cumplimiento de funciones. De esta forma la base de cualesquier organización exitosa es que su gente trabaje, se junte coordine y entienda como se relacionan sus funciones y acciones con las de otras para apoyar las estrategias y objetivos de la organización.

Tipos de Diseños organizacionales:

Robbins y Coulter (2010) opinan que “los gerentes tienen algunos diseños comunes de donde elegir: los tradicionales y los contemporáneos” (pp. 193-196). 27 Para ellos, los diseños organizacionales tradicionales tienen la estructura simple, funcional y divisional, cada una de las mismas tienen sus elementos facilitadores o fortalezas y retardadores o debilidades. Este diseño es el que prevalece actualmente al menos para los establecimientos del primer nivel de atención en salud dado el diseño organizacional divisional de la consulta externa por especialidades y de carácter asistencialista recuperativo, tiene además una estructura normativa desde hace mucho tiempo.

Y mencionan que los diseños organizaciones contemporáneos, se crean cuando el diseño organizacional tradicional no es el adecuado para la actualidad entorno actual que es más dinámico y complejo. Requieren ser estructuras más delgadas, flexibles e innovadoras óseas más orgánicas. Los gerentes buscan formas más creativas para la estructura y organización del trabajo. Los modelos a implementar son las estructuras de equipo, matricial y de proyectos, así mismo la organización sin límites, la organización virtual y la organización de red. En ese sentido se incorpora el modelo de la atención integral que exige ser integral y continua prevaleciendo las actividades de promoción de la salud, la prevención de las enfermedades no solo en el campo individual sino familiar y comunitario.

Asimismo, Robbins y Judge (2009) manifiestan que existen “tres diseños organizacionales comunes que están en uso: la estructura simple, la burocrática y la estructura matricial, nuevas opciones son la organizacional virtual y la organización sin fronteras” (pp. 526-530). En la actualidad el Centro de Salud Max Arias Scheriber pertenece a la microrred de Salud 3 de la Red de Salud Lima Ciudad del Ministerio de Salud y de acuerdo a la norma técnica de categorización de de los establecimientos de salud del año 2004, es un establecimiento del primer nivel de la atención de salud, categorizado como de nivel I - 3, con atención de 12 horas ubicado en el distrito de La Victoria, cuya estructura organizacional actual data desde 1999 y continua funcionalmente según el 28 vigente manual de organización y funciones del 2003, así mismo de acuerdo a los Lineamientos de Política Sectorial 2012 al 2012 se debe priorizar la promoción de salud, la prevención de las enfermedades y de implementar el Modelo de Atención Integral de Salud a través de sus cuatro componentes: organización, provisión, gestión y financiamiento, situación que presenta limitaciones en la actualidad sobre todo para el componente de organización y previsión que refieren como unos de sus elementos adaptar los servicios de acuerdo a las Etapas del Niño, Adolescente, Joven, Adulto y Adulto Mayor del Ciclo de Vida, ofertando paquetes básicos de salud, lo que sí es cierto es que la implementación es funcional y limitada además de continuar con acciones de salud mayormente de carácter recuperativo.

De acuerdo al documento técnico metodología para el estudio de clima organizacional, la dimensión Diseño organizacional cuenta con tres indicadores:

Estructura. Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en el ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado, (Minsa, 2008, p.21).

Para Chiavenato (2012) refiere que “Es el conjunto formal de dos o más elementos y que permanece inalterado sea en el cambio, sea en la diversidad de

contenidos, es decir la estructura se mantiene incluso con alteración de uno de sus elementos o relaciones” (p.248).

Toma de Decisiones: “Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso” (Minsa, 2008, p.22). 29 Robbins y Coulter (2010) refieren que es el “proceso de elección de alternativas que incluye ocho etapas: identificación de los criterios de decisión, ponderación de criterios, desarrollo de alternativas, análisis de alternativas, selección de una alternativa, implementación y evaluación de la efectividad de la decisión” (p.121).

Comunicación: Esta dimensión “se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección” (Minsa, 2008, p.21).

Para Chiavenato (2011) es el proceso por el cual se transmite o transfiere información y significados de una persona a otra. Así mismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos y que comprende transacciones entre ellas (p.50).

Dimensión 3. Cultura organizacional

Se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras.

Robbins (2010). Afirma que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización. De las investigaciones se desprende que hay siete características básicas que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización.

Harold (2001) refiere que cultura y entorno de las organizaciones enfoque en el desarrollo de los individuos las organizaciones espirituales reconocen el mérito y valor de los individuos. No solo dan empleo, sino que tratan de crear culturas en las que los trabajadores crezcan y aprendan. Confianza y franqueza las organizaciones espirituales se caracterizan por la confianza mutua, la honestidad y la franqueza. El entorno general comprende las condiciones económicas, políticas y legales, socioculturales demográficas, tecnológicas y mundiales que pueden incidir en la organización. Los cambios en cualquiera de estos ámbitos no tienen por lo regular un efecto tan acusado como los cambios del entorno inmediato, pero los gerentes deben tenerlos presentes planean, organizan, dirigen y controlan.

Cantú (2002) refiere que existen nueve características primarias que concentran la esencia de la cultura organizacional.

Funciones e importancia de la cultura organizacional. En una organización, según Nelson y Quick (2013) la cultura cumple cuatro funciones básicas:

a) Brindar una sensación de identidad a los miembros y aumentar su compromiso con la organización. Esto quiere decir que los empleados encuentran su trabajo satisfactorio cuando interiorizan los valores de la compañía y se identifican con sus compañeros.

La cultura brinda una visión y misión compartida de la identidad de la organización. Se trata de la unidad en torno a una misma “camiseta” o “bandera” de equipo.

b) Podemos decir que los conflictos vienen solos y son originados por la diversidad que existe las personas en un trabajo. Los conflictos podríamos dividirlos en funcional, acuerdo sano y constructivo entre 2 o más personas. En este se da un crecimiento y aprendizaje. Disfuncional, desacuerdo insano y destructivo, en 2 o más. Los directivos a la hora de manejar un conflicto su rol es de examinar el problema y mantenerse neutral ante la polémica, estudiar el contexto del mismo y las partes involucradas. Mantener una comunicación bilateral es sumamente

importante, ganarse la confianza de las partes involucradas es fundamental para obtener el resultado esperado.

c) La cultura es un factor de motivación para los empleados. Pero también genera compromisos que vinculan a la dirección, como es el respeto mutuo y mantener un buen clima laboral. Por último, la cultura también es un factor de estabilidad en el tiempo: evita la necesidad de repetir constantemente las normas, procedimientos y modos de hacer las cosas, propios de una organización.

Gestión Institucional

De comprender de forma integral y de encauzar el proceso de Gestión institucional, es ineludible identificar, sistematizar e interpretar cada uno de los conceptos básicos, enfocando los estilos siguientes.

En tal sentido Gestión, semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo. Molocho (2009). Así como, técnicamente es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos establecidos (fines). En consecuencia, la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos, aspiraciones y propósitos a alcanzar).

García y Medina en su libro "Organización y Gobierno de Centros Educativos" publicado en 1986, sostiene que, uno de los grandes factores esenciales del gobierno de las instituciones educativas es la organización y por consiguiente se le debe prestar mayor atención.

Hermida, en su libro "Administración" publicado en 1996 trata de la importancia y utilidad de la Administración Estratégica para la conducción de las Instituciones Educativas, y plantea también que los procesos de gestión deben desarrollarse estratégicamente.

Alvarado, en su libro "Gestión Educativa Enfoques y Procesos" publicado en 1998, trata acerca de la distinción de los términos: Administración, Gestión y

Gerencia, así como de los diversos enfoques de gestión, poniendo mayor énfasis en el enfoque gerencial.

Consortio de Centros Educativos del Perú, en su libro "Hacia la Calidad de la Educación" publicada en 1995, destaca la importancia que tiene la formación profesional en la calidad de la educación, y así mismo del constante perfeccionamiento que logra el profesor para mejorar su desempeño laboral.

La gestión institucional es uno de los principales componentes de la gestión educativa. " La gestión institucional se refiere al funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación)" (PROEIB Andes 2008:12).

Para Alvarado (1998), la gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. Y la gerencia, más que una función o cargo como comúnmente se le entiende, es el conjunto de actitudes positivas que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la institución.

Coincidimos con Alvarado (1998), que entre otras de las dificultades y limitaciones de la gestión institucional (funcionamiento normativo y operativo del sistema educativo) se encuentran las dificultades de orden económico ya que los presupuestos siempre resultan insuficientes; por ejemplo los bajos sueldos para el personal ocasionan actitudes negativas en su desempeño. Es también evidente el desajuste entre el plan y el presupuesto, lo que no garantiza un desarrollo armónico del sistema educativo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Gestión Institucional

Se define como un conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales

con el propósito. Hermida (1996) y otros, en su libro "Administración" publicado en 1996 trata de la importancia y utilidad de la Administración Estratégica para la conducción de las Instituciones Educativas, y plantea también que los procesos de gestión deben desarrollarse estratégicamente.

Alvarado, en su libro "Gestión Educativa Enfoques y Procesos" publicado en 1998, trata acerca de la distinción de los términos: Administración, Gestión y Gerencia, así como de los diversos enfoques de gestión, poniendo mayor énfasis en el enfoque gerencial. Consorcio de Centros Educativos del Perú, en su libro "Hacia la Calidad de la Educación" publicada en 1995, destaca la importancia que tiene la formación profesional en la calidad de la educación, y así mismo del constante perfeccionamiento que logra el profesor para mejorar su desempeño laboral.

Dimensión 2: Gestión Pedagógica

Minedu (2014) definió a la gestión de los procesos pedagógicos como: El conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. En este escenario, las escuelas asumen la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.

Bolívar (2009) sostuvo que gestión pedagógica es: Una dirección centrada en el aprendizaje (learning-centred leadership) se relaciona con todo aquel conjunto de actividades (como supervisión) que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo profesores y alumnos. En esa medida el liderazgo pedagógico aboca a una labor —transformadora—, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula. (p.2).

Navarro (2014) —Gestión pertenece al ámbito Directivo, al ámbito de las tareas de un líder para lograr los objetivos planteados por una organización en particular (p. 20). La gestión está relacionada a las funciones del director que es

el líder pedagógico principal de la institución educativa. Tiene que gestionar, facilitar, monitorear, acompañar la labor docente para mejorar los aprendizajes.

Dimensión 3: Gestión administrativa

Sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa. Br. Juan Jaime Cárdenas Mendoza. Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015.

Principios de Gestión

Principio de coordinación:

Este principio sustenta el hecho de que la organización debe aspirar a ser un proceso integrador por medio del cual se armonicen adecuadamente los esfuerzos o interacciones de las personas, grupos y entidades. Bajo este principio se establecen y unifican los criterios a fin de que puedan contribuir al logro de ciertos objetivos previamente fijados.

Uno de los medios eficaces para lograr la coordinación es mantener informados a los miembros del grupo sobre los fines de la organización, promoviendo el intercambio de ideas, sugerencias y opiniones mediante una adecuada comunicación.

Principio de autoridad:

Consiste en la facultad de plantear y lograr que otros actúen oportuna y adecuadamente sus funciones para lograr los objetos predeterminados. La autoridad así entendida constituye la base de la organización. Para imponerla se requiere de la plena aceptación de los demás miembros en concordancia con los propósitos comunes que los anima. En la virtud, la autoridad deberá poseer condiciones especiales que lo caracterice, como inteligencia clara, gran capacidad de decisión, atributos de administrador, conocimiento sobre relaciones humanas, habilidad técnica y comunicación, liderazgo, etc.

Principio de jerarquía:

Este principio implica que en la estructura orgánica de una organización se establece el grado de autoridad de los diversos niveles educativos. La marcha orgánica y funcional de la institución se representa mediante el organigrama estructural y funcional.

Principio funcionalismo:

Tiene su origen en la división racional del trabajo, en la delimitación de funciones y principalmente en la especialización del personal. De acuerdo a este principio, los trabajadores se agrupan dentro de la organización de acuerdo a sus habilidades y destrezas, aptitudes y especialización.

Principio de delegación:

Se aplica este principio para conferir autoridad por delegación a un subordinado a fin de que realice o cumpla determinadas tareas o funciones con plena responsabilidad.

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. En la gestión escolar, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

Es una función administrativa, que consiste en hacer funcionar el cuerpo social de una Empresa, para lograr los objetivos y metas establecidos por la organización, a través de la orientación, coordinación y motivación del personal. Para dirigir a sus subordinados con efectividad, toda dirección debe basarse en: La autoridad, motivación, coordinación, comunicaciones y liderazgo.

La autoridad: Se encuentra amparado por el aspecto normativo y el aspecto personal, el normativo es a través de un documento de nombramiento (memorando, resolución, oficio, etc.) y el aspecto personal determinado por el conocimiento, experiencia y capacidad. La autoridad, es la columna vertebral de la organización, sin ella no puede haber gestión empresarial.

La motivación: Consiste en una serie de técnicas que utiliza la dirección, para lograr la participación activa y voluntaria de las personas en la consecución de las metas, que quiere lograr la empresa.

La coordinación: La coordinación es un proceso integrador o sincronizador de los esfuerzos y acciones del personal, en calidad, tiempo y en dirección, de suerte que funcione armónicamente y sin fricciones y duplicaciones, a fin de satisfacer y alcanzar los objetivos y metas establecidas por la empresa.

Las Comunicaciones: Es un proceso de intercambio verbal, escrito y visual, para transmitir y conocer criterios, informaciones, pensamientos, aspiraciones, etc. El papel que desempeña es muy importante, especialmente para la toma de decisiones de manera responsable en los niveles de dirección y operativos de la empresa. Si no hay comunicación, no puede existir interacción de los miembros de la empresa, es la base que permite establecer relaciones con las personas, por eso se debe asegurar que los mensajes fluyan en toda la estructura administrativa en forma clara, precisa y completa, además de incentivar la comunicación en doble vía o sentido.

El liderazgo: El liderazgo está basado fundamentalmente en autoridad personal; Un líder puede ser definido como una persona capaz de unir a otro para el logro de un objetivo determinado o el arte de dirigir, coordinar y motivar individuos y grupos para que alcancen determinados fines; Consiste fundamentalmente en que el gerente líder posea buena capacidad expresiva , intelectual y social.

Según Lepeley (2001:31) “Liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio...”.

Al respecto Fernández (2002) sostiene que “La satisfacción de los beneficiarios y la obtención de un impacto positivo en la sociedad se consiguen mediante un adecuado liderazgo de los directivos en el proceso de transformación de la organización mediante el establecimiento de oportunas políticas y estrategias, un adecuado aprovechamiento de los recursos y alianzas de todo tipo y una buena gestión de sus procesos todo lo cual lleva a conseguir la visión de la organización con excelentes resultados”. (p. 145)

Consideramos en tal sentido que el directivo debería de procurar construir entornos de trabajo donde la eficacia sea compatible con el enriquecimiento del autoconcepto con la capitalización personal de las personas que trabajan allí. Los directivos que consigan este resultado serán líderes capaces de transformar a sus empleados de tal modo que éstos acaban sintiéndose mejor con su trabajo, sus clientes y sus colegas.

Como podrá observarse, en todas las etapas del proceso administrativo se da, se usa o se aplica la comunicación, entendida ésta como un proceso de sistematización de información a partir de los datos previamente seleccionados.

Influencia de los tipos de liderazgo

Arevalo (2002) cita a Uculmana (1995) quien a su vez cita a Levin y sus colaboradores que en 1954, estudiaron tres clases de liderazgo en diferentes ocasiones. Las investigaciones caracterizaron como sigue la actuación de cada uno de los líderes.

Líder autoritario.- Todo lo que debe ser hecho es determinado por el líder. Los grupos de trabajo son también formados por el líder, que determina lo que cada uno debe hacer. El líder no dice a sus dirigidos cuáles son los criterios de evaluación y las notas no admiten discusión. Lo que dice el jefe es ley. El líder no participa activamente de las actividades de la clase; simplemente distribuye las tareas y da órdenes.

Líder democrático.- Todo lo que es hecho es objeto de discusión del grupo; cuando hay necesidad de un consejo técnico el líder sugiere varios procedimientos alternativos a fin de que los miembros del grupo escojan. Todos son libres para trabajar con los compañeros que quieren, cayendo a todos la responsabilidad por la conducción de las actividades. El líder debe discutir con el grupo los criterios de evaluación y participar en las actividades del grupo.

Líder permisivo.- El líder desempeña un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que éstos determinen sus propias actividades. El líder se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado. El líder no se preocupa de evaluar la actividad del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está aconteciendo.

Valores

Coincidimos con Gómez. (1992: 83,84) que los valores en sus aspectos positivos benefician al ser humano porque alientan una postura constructiva en la vida frente a una actitud negativa. Sostiene además que “valores como la honestidad, fidelidad, etc., son valiosos humanamente porque sobre ellos se asientan las actitudes y comportamientos personales que permiten alcanzar la plenitud humana en la relación interpersonal...”. (p. 45)

Y en lo concerniente al valor del trabajo resalta que “...el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona”. Gómez (1992: 196). Reivindicando al ser humano como valioso, importante y trascendente.

Trabajo en equipo

Amoros (2007) refiere que los equipos se han vuelto una parte esencial de la manera en que se realizan los negocios, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Es decir el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales.

Ivancevich (1997) nos dice que es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando solo, no podría lograr.

Tipos de equipos

Equipos de solución de problemas:

En los equipos de solución de problemas, los miembros comparten ideas u sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que sugirieron. Se reúnen para ver cómo mejorar ya sea la calidad del producto, el ambiente de trabajo etc.

Los equipos auto dirigidos:

Son grupos de empleados que además de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden. Estos equipos, incluso pueden seleccionar a sus propios miembros.

Equipos interfuncionales:

Están constituidos por equipos que tienen como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico, pero de diferentes áreas de trabajo, que se reúnen para llevar a cabo una tarea.

Comportamiento Organizacional

Para Amorós (2007:6) el comportamiento organizacional constituye “campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente”.

Centra su estudio en la búsqueda de una mejora para la productividad que la organización presenta, así como para reducir las tasas de ausentismo y de rotación y busca los medios que se requieran para incrementar la satisfacción del empleado en su trabajo. Por ello los gerentes requieren desarrollar sus

habilidades interpersonales, es decir las que se encuentran relacionadas con el trato con las demás personas, si lo que buscan es ser eficaces en lo que realizan.

Cada entidad es un sistema complejo, con una cultura específica (con un sistema de valores) que se refleja en el llamado clima organizacional. El desarrollo organizacional según Da Silva (2001:400) “es un proceso sistemático, administrado y planeado para modificar la cultura, los sistemas y el comportamiento de una organización, con el propósito de mejorar su eficacia para resolver problemas y alcanzar sus objetivos”.

La comunicación

La comunicación esta formulada por Jurgen según Cisneros (2006: 14-15), “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. Distingue tres tipos de acción racional en la comunicación de los cuales la acción comunicativa es la más completa e idónea entre los seres humanos: Acción instrumental: orientada al interés del éxito, es la manipulación de cuerpos en movimiento orientada a la consecución de un fin. Para solucionar tareas técnicas.

Acción estratégica:

Orientada también al éxito se mide por la influencia que se logra sobre las decisiones de un oponente racional. Acción comunicativa: no se mide en base al éxito sino a través del entendimiento. En la acción comunicativa se logra un saber común, que funda un acuerdo sustentada en una convicción común.

Expertos investigadores en esta materia como Habermas, Paoli y Pascuali han formulado diversas definiciones muy acertadas, que han sido recogidas y analizadas por Cisneros (2006: 19) quien conceptúa a la comunicación como: Acción generada de los seres humanos que tiene la voluntad de entenderse, por lo que establecen un acuerdo de principio, en el cual se reconocen como seres humanos valiosos, se respetan en cuanto tales y valoran sus diferencias y autonomía ética, desarrollan un intercambio recíproco de mensajes que los lleva a

crear un nuevo conocimiento, así como un vínculo que los compromete recíprocamente, teniendo mutua conciencia de todo ello.

De acuerdo a Tolela y Myers (1983: 7) “La comunicación es el proceso transaccional en el que las personas construyen significados y desarrollan expectativas sobre lo que sucede a su alrededor y entre sí mediante el intercambio de símbolos... y permite que las personas se organicen”.

Por otra parte Serrano (2006: 17-18) indica que:“el acto de comunicarse es ponerse en contacto con otra persona (o con otras) y lograr un intercambio con el ánimo de transmitir algo, de informarse de algo, de construir algo o de aprender algo“. De lo formulado por los diferentes investigadores concluimos que solo existe una correcta comunicación interpersonal si se cumple dos requisitos: los actores deben compartir un sistema simbólico y requiere de una retroalimentación adecuada entre emisor y receptor. “El proceso de comunicación incluye diversos factores y barreras complejas cuya solución requiere el entretrejo de muchas habilidades. Las habilidades y conductas que fomentan el diálogo incluyen la apertura a la comunicación, la retroalimentación constructiva, la escucha activa, la autorrevelación apropiada, y la comunicación verbal no verbal de apoyo al diálogo”. Hellriegel; Slocum; Benjamín (2004: 312).

Comunicación efectiva:

Gonzales (2009: 2) considera que una comunicación es efectiva cuando reúne características, tales como:

El mensaje que se desea comunicar llega a la persona o grupos considerados apropiados para recibirlos.

La consecuencia de la comunicación es el cambio de conducta esperado en el receptor.

Cuando no es unilateral, sino que estimula la retroalimentación al mensaje enviado (mensaje de retorno), ya que es igualmente importante saber escuchar, tanto como saber hablar.

Cuando existe coherencia entre el lenguaje verbal y el corporal.

Cuando se ha escogido el momento, las palabras y la actitud apropiada.

La comunicación interpersonal

Según Florez (1992: 303) la comunicación interpersonal es el “proceso a través del cual se transmite información entre dos o más personas para lo cual se requiere que el emisor codifique lo que quiere transmitir en un lenguaje que pueda ser descifrado y entendido por el receptor generando una respuesta de retroinformación que le indique al emisor en qué medida su mensaje ha sido bien comprendido”.

De manera similar sostiene Hellriegel; Slocum; Benjamín (2004: 290) “Para una comunicación interpersonal correcta, los pensamientos, hechos, creencias, actitudes o sentimientos que el emisor intenta transmitir tienen que ser los mismos que el destinatario comprende e interpreta”. Coincidimos con Katz citado por Tolela y Myers (1983: 57, 58) en la enorme importancia que se da a la comunicación cuando indica que: *La comunicación precisa y adecuada entre los grupos y los pueblos no traerá por sí sola la felicidad, pero es una condición necesaria para casi todas las formas de progreso social... Las barreras físicas de la comunicación están desapareciendo rápidamente pero persisten los obstáculos psicológicos...en parte se deben al carácter emocional y a las limitaciones de los seres humanos.*

González (2007) respalda a Katz afirmando que la comunicación es una forma de relación interpersonal en el proceso de actividad humana, comprende el intercambio de información sobre la realidad, es parte inseparable del ser social y medio de formación y funcionamiento de la conciencia individual y social, implica la organización de la interacción de las personas, la transmisión de experiencias, así como la aparición y satisfacción de necesidades espirituales.

En resumen, consideramos que la comunicación interpersonal es fundamental en la convivencia institucional, debiendo ser clara, precisa y oportuna, de tal manera que todos entiendan y comprendan las responsabilidades y funciones que les toca desempeñar.

Comunicación Organizacional:

Para González la comunicación organizacional es aquella que instauran las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas. En las empresas existe la comunicación formal e informal.

Comunicación organizacional formal:

La establece la propia empresa, es estructurada en función del tipo de organización y de sus metas. Es controlada y sujeta a reglas. Entre los medios de comunicación más conocidos a nivel de las empresas está el memorándum - correspondencia escrita- entre departamentos; las reuniones con agenda escrita y entregada previamente, el correo electrónico a través de computadoras en redes, entre otras.

La considerada comunicación formal en las organizaciones tiene direccionalidad, lo cual indica la relevancia o intencionalidad de la misma y se han clasificado en:

Comunicación horizontal (entre el personal de igual jerarquía).

Comunicación diagonal (entre miembros de departamentos diferentes que se cruzan), no necesariamente cubriendo la línea de forma estricta, por ejemplo, contraloría solicita -urgente- a la gerencia de recursos humanos la nómina de la institución, el encargado de la nómina se la hace llegar, de forma directa.

Definición de términos básicos

Ayuda.- Grado de ayuda, preocupación y amistad del profesor por sus compañeros (comunicación abierta con los compañeros, confianza en ellos e interés por sus ideas).

Calidad.- Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor.

Calidad educativa: La calidad es el valor que se le atribuye a un proceso o producto educativo.

Calidad total: Es un enfoque gerencial de una organización centrada en la calidad, basado en la participación de todos los miembros y apunta a una rentabilidad de largo plazo por medio de la satisfacción del cliente incluyendo beneficios a miembros de la organización y la sociedad.

Clima institucional.- Condición subjetiva que da cuenta de cuan gratificantes son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no sólo la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de pertenecer a un grupo social, de autoestima y realización personal.

Comunicación.- La comunicación es un proceso dinámico de interrelación entre dos o más personas con un fin predeterminado, el mismo que se manifiesta a través de elementos verbales y no verbales, en los cuales la transmisión y recepción de mensajes puede caracterizarse por ser funcional.

Conflicto: Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión.

Cultura: Conjunto de conocimientos que permiten desarrollar un juicio crítico. Conjunto de los modos de vida y costumbres, así como de los conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una determinada época grupo social, etc.

Cultura organizacional.- Conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella.

Clima laboral: Se entiende por clima laboral, al 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.

Clima organizacional: El concepto de clima organizacional comprende un espacio amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento”.⁴ El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros; por consiguiente es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorables cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

Cultura organizacional

Es un sistema de significados compartidos que ostentan los miembros y que distinguen a la organización de otras, este sistema conforma un conjunto de características que la organización valora.

Dirección.- Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.

Gestión.- Conjunto de métodos, procedimientos, estrategias combinadas que se aplican para desarrollar los procesos de organización, planificación, dirección y control.

Gestión institucional.- Conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales con el propósito de lograr objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.

Gestión administrativa.- Sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los

objetivos previstos por la institución o la empresa. Según Gomez (Sevilla 2016) Gestión de calidad en los Centros Educativos del 2do. Ciclo.

Gestión curricular.- Conjunto de estrategias específicas para la conducción y dirección de los procesos curriculares y el logro de los objetivo educacionales.

Gestión Pedagógica.- Es el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo. Según le Manual de directores (2011) Ministerio de Educación.

Liderazgo.- Situación de domino ejercida por una empresa, producto o sector económico, en sus ámbitos respectivos.

Organización.- Es uno de los procesos de gestión y consiste en ordenar, distribuir y dosificar adecuadamente todos los elementos, procesos y factores del sistema educativo. Una organización comprende en esencia dos tipos de recursos: técnicos (materia prima, equipo, capital) y humanos (trabajo, ideas, habilidades).

Plan estratégico.- Es una herramienta para orientar la ejecución de los recursos al cumplimiento de las funciones de cada pliego presupuestario. Es un proceso que involucra la capacidad de determinar objetivos, asociar recursos, definir cursos de acción que permitan cumplir dichos objetivos, así como seguir el proceso y examinar los resultados y las consecuencias de esas acciones teniendo como referencia las metas preestablecidas.

Relaciones.- Evalúa el grado en que los administrativos están integrados en la oficina, se apoya y ayudan entre sí.

Valores.- Es aquella escala ética y moral que el individuo posee a la hora de actuar; se relaciona estrechamente con la educación que cada uno ha recibido desde pequeño. Ésta es la que nos ayuda a discernir lo bueno de lo malo y la que, consecuentemente, fijará los valores de cada uno de nosotros.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la gestión institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018?

Problemas específico 1

¿Cuál es la incidencia del potencial humano en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018?

Problemas específico 2

¿Cuál es la incidencia del diseño organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018?

Problemas específico 3

¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Legal.- El presente reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo – Escuela Postgrado con resolución Directoral N° 2463 – 2010 – EP – UCV, con las disposiciones generales según los artículos:

Art. 1°. El presente reglamento tiene por finalidad normar el proceso de elaboración sustentación de la tesis para obtener el grado académico de Magister en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Art. 2°. El reglamento de elaboración y sustentación de la tesis se sustenta en las leyes y normas siguientes:

Ley Universitaria 23733

Decreto Ley 882

Estatuto de la Universidad

Reglamento General

Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Art. 3°. Corresponde al Director de la Escuela de Postgrado, y a los jefes de las unidades de Postgrado de las filiales, la responsabilidad de velar por el cumplimiento del presente reglamento. Las normas reglamentarias son de aplicación obligatoria, su inobservancia da lugar a la nulidad del acto, sin perjuicio de instaurar los procesos administrativos e imponer las sanciones correspondientes.

Justificación Epistemológica

Cumple con las características de la estructura formal de la ciencia el nivel epistemológico y de la teoría, método y las técnicas están interconectados; entre ellos hay mutua influencia (sinergia) en la medida en que la investigación se realiza y ofrece respuestas al conocimiento de clima organizacional en las instituciones del país. En términos de clima organizacional se entiende que nace en la organización y en su necesidad de encontrar respuestas a sus problemas de insatisfacción, malestar interno, conflictos, quejas y otros síntomas que afectan los procesos de interacción social en ella, permitiendo de manera particular a los directivos de cada institución tomar decisiones acerca de los problemas que afecten el clima de su organización, condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional en la institución educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, que en los últimos años se ha visto cuestionada por algunos miembros de la institución educativa , por cuanto no se desempeñan demostrando eficiencia profesional.

Este diagnóstico contribuye a optimizar la gestión institucional atendiendo a las fortalezas del recurso humano de la institución educativa orientando la toma de decisiones y las políticas institucionales que permiten crear un ambiente favorable, de mayor confianza y participación que promueva mejorar el rendimiento laboral del personal.

Justificación Metodológica

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación demostrando su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación. Permite ver la importancia de la investigación cuantitativa y cualitativa que puede ser utilizada por otras instituciones recurriendo a algún tipo de instrumento de recolección de datos como entrevistas encuestas, cuestionarios u otra técnica.

La clave es la observación, entre otras para conocer acerca de la efectividad de la comunicación y de las barreras que obstaculizan este proceso dentro de la organización.

Particularmente este trabajo me permitirá verificar que la técnica de seguimiento de este tipo de casos, es importante para conocer las relaciones interpersonales y mejorar el clima organizacional en el que se desenvuelven los trabajadores de la institución.

Justificación Teórica

El resultado de esta investigación se puede sistematizar y ser incorporado al campo de la ciencia, ya que se está demostrando la relación que existe de manera constante entre las variables clima organización y la gestión institucional. En la actualidad el estudio de Investigación identifica los factores del Clima organizacional que se relacionan con la Gestión Institucional de la institución educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, teniendo en consideración la existencia de un porcentaje de ruptura de relaciones humanas entre el personal directivo, personal docente y personal administrativo, lo cual

repercute en el proceso de brindar una adecuada atención a los estudiantes y a los padres de familia; así como, en la positiva gestión institucional del director y comunidad administrativa, conllevando al retraso administrativo, institucional y académico; razón suficiente, por lo que, investigamos las causas e influencias que determinan el éxito y/o fracaso de la gestión institucional, de tal manera alcanzar alternativas de solución y recomendaciones que posibiliten los cambios y mejoramiento de nuestra institución educativa Parroquial San Vicente Ferrer.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

El Clima organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específica 1

El potencial humano incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específica 2

El diseño organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específica 3

La cultura organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Identificar la incidencia del clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Objetivo Específicos 1

Identificar la incidencia del potencial humano en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018.

Objetivo Específicos 2

Identificar la incidencia del diseño organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018.

Objetivo Específicos 3

Identificar la incidencia de la cultura organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio es descriptivo bajo el estudio correlacional causal, al respecto (Hernandez, 2006) afirman que la investigación correlacional causal asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este estudio tiene como finalidad conocer la causalidad que exista entre las variables: Clima organizacional y la gestión Institucional

Por el diseño la investigación es no experimental transversal, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de las variables. Al respecto (Hernandez, 2006) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Su diagrama representativo del diseño correlacional causal:

M: Ox → Oy

En el esquema:

- M = Muestra de investigación
- Ox = Observaciones de la variable Clima Organizacional
- Oy = Observaciones de la variable Gestión Institucional.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual

Clima Organizacional

Es el conjunto de características permanentes, que describen una organización, la distinguen de otro e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Litwin y Stinger (1978) en Goncalves, (2008: 2)

Gestión Institucional

Es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos. Sanders y Suls (2008: 227).

Definición operacional

Clima Organizacional

En cuanto a las características de observación; esta variable fue descrita por niveles para su proceso descriptivo en cuanto a inadecuado, moderado y adecuado; presentando como dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional

Gestión Institucional

En cuanto a la forma de medición a la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, se asumirá como niveles de medición a la gestión institucional, pedagógica y administrativa.

Tabla 1

Operacionalización de variables del Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición y valores
Potencial humano	Liderazgo	1, 2, 3, 4	A. [38 – 66]	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	Innovación	5, 6, 7, 8	B. [67 – 95]	
	Recompensa	9, 10, 11	C. [96 – 123]	
	Confort	12, 13, 14	D. [124 – 152]	
Diseño organizacional	Estructura	15,16, 17, 18	A.[38–63]	<ul style="list-style-type: none"> • Casi siempre • Siempre
	Toma de decisiones	19,20, 21	B.[64–89]	
	Comunicación organizacional	22,23, 24, 25	C. [90–114]	
Cultura organizacional	Identidad	26,27, 28, 29	A.[38–63]	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre
	Conflicto y cooperación	30,31, 32,34	B.[64–89]	
	Motivación	35,36,37,38	C. [90–114]	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 2

Operacionalización de variables Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición y valores
Gestión Institucional	Visión-misión-valores	1,2	A.[25–46]	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	Objetivos-metas	3	B.[47–68]	
	Estrategias y políticas	4	C.[69–90]	
	Liderazgo y toma de decisiones	5, 6	D. [91 –112]	
	Competencia-presión	7, 8	E. [113 – 134]	
	Identidad	9	F. [135 – 156]	
	Satisfacción personal	10	G. [157 - 175]	
Gestión Pedagógica.	Trabajo en equipo	11	A.[25–44]	
	Responsabilidad	12	B.[45–64]	
	Innovación	13	C.[65–84]	
	Cordialidad	14	D. [85 – 100]	
Gestión Administrativa	Estructura orgánica	15	A.[25–47]	
	Comportamiento organizacional	16	B.[48–70]	
	Estructura social	17	C.[71–93]	
	Proceso de control	18	D. [94 – 116]	
	Condición y ambiente de trabajo	19, 20	E. [117 – 139]	
	Recompensa y reconocimiento	21	F. [140 – 162]	
	Comunicación interpersonal	22, 23, 24	G. [163 – 185]	
Actitud de usuarios	25	H. [186 – 200]		

2. 3 Población y muestra

Población

La población de este estudio está constituida por 80: Conformada por 60 docentes de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Muestra

La muestra de este trabajo de investigación es de tipo no probabilística, está conformada por 60 personas.

Finalmente se procesaron los datos a 60 encuestados, por no llenar debidamente los cuestionarios con sus respectivos indicadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La Observación: Esta técnica nos permite observar atentamente el hecho o caso, dicha información registrada en dicha Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018. En ella nos apoyamos para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia a sido lograda mediante la observación. Existen dos clases de observación: la Observación no científica y la observación científica. La diferencia básica entre una y otra está en la intencionalidad: observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación.

El fichaje: Se aplicó la técnica del fichaje con sus instrumentos las fichas de registro bibliográfico, de tal manera la información que sustente nuestro trabajo, quede registrada en dicho material.

Es una técnica auxiliar de todas las demás técnicas empleada en investigación científica; consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales, debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación por lo cual constituye un valioso auxiliar en esa tarea, al ahorra mucho tiempo, espacio y dinero.

La Encuesta: Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas. Varios autores llaman cuestionario a la técnica misma.

La Entrevista: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación. La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difícil conseguir.

Fuente de información

La fuente de información en nuestro estudio se tuvo acceso inmediato para la recolección de datos en forma directa y personal desde la unidad de análisis.

Instrumento 1.

Para la recolección de datos se utilizo un cuestionario.

a. Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario para evaluar la percepción del Clima Organizacional.

Procedencia : Lima

Administración: Individual

Duración : 20 minutos

Aplicación : Adultos.

Significación : Valora el nivel de clima organizacional percibido por el personal docente y Administrativo de una Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer.

Objeto de la Prueba

Valora el nivel del clima organizacional percibido por el personal docente y Administrativo de una Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer.

Con las siguientes áreas:

Potencial humano

Diseño organizacional

Cultura organizacional

Clasificación:

Dimensión Potencial Humano:

Esta dimensión evalúa lo que el hombre es capaz de hacer, el potencial que tienen las personas en su interior y que se pueden entrenar. Consta de 14 ítems.

Consta de 14 ítems.

Tiempo de ejecución: 15 segundos para cada uno.

Calificación: Se asigna 1 punto a cada ítem contestado con "V", El máximo de puntajes es 14 y el mínimo 0.

Está conformado por cuatro indicadores.

Liderazgo: Considera el ítem: 1.2 .3. 4.

Innovación: Considera el ítem: 5, 6, 7, 8.

Recompensa: Considera el ítem: 9, 10, 11.

Confort: Considera el ítem: 12, 13, 14.

Dimensión Diseño Organizacional:

Evalúa el proceso de toma de decisiones del gerente, y donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia.

Consta de 11 ítems.

Tiempo de ejecución: 15 segundos para cada uno.

Calificación: Se asigna 1 punto a cada ítem contestado con "V". El máximo de puntajes es 11 y el mínimo es 0.

Está conformado por tres indicadores.

Estructura: Considera el ítem: 15, 16, 17, 18.

Toma de decisiones: Considera el ítem: 19, 20, 21.

Comunicación organizacional: Considera el ítem: 22, 23, 24, 25.

Dimensión Cultura de la Organización:

Evalúa el conjunto de creencias, motivos y razones que determinan el accionar de los directivos y que se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos sus actos y respuestas tanto fuera como dentro de la organización.

Consta de 13 ítems.

Tiempo de ejecución: 15 segundos para cada uno.

Calificación: Se asigna 1 punto a cada ítem contestado con "V". El máximo de puntajes es 11 y el mínimo es 0.

Está conformado por tres indicadores.

Identidad: Considera el ítem: 26, 27, 28, 29.

Conflicto y Cooperación: Considera el ítem: 30, 31, 32, 33, 34.

Motivación: Considera el ítem: 35, 36, 37, 38.

Interpretación

Esta prueba es interpretada en niveles de clima organizacional percibido por el sujeto evaluado en las áreas: Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura de la Organización.

Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad del instrumento se tomará una prueba piloto para analizar su consistencia interna (Coeficiente alfa de Cronbach), donde se correlacionarán los puntajes de los ítems con los puntajes totales del instrumento. Para determinar el criterio de valoración tomaremos en cuenta lo señalado por:

Tabla 3

Estadísticos de Confiabilidad del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,736	38

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 se observa que el valor de alfa es de 0.736 está por encima de 0.64, por lo tanto se dice que el instrumento clima organizacional tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 4

Estadísticos de Confiabilidad del Instrumento gestión institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,860	24

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 se observa que el valor de alfa es de 0.860, está por encima de 0.64, por lo tanto se dice que el instrumento Gestión institucional tiene una fuerte confiabilidad.

Validez

Según Bernal (2010), un instrumento de medición será válido si cumple con la función de medir exclusivamente la variable que se pretende medir. La validez de un instrumento se puede examinar desde diferentes puntos de vista como: validez real, validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo. En la presente investigación se hace uso de la validez de contenido, que según Bernal (2010), se refiere al juicio sobre el grado en que el instrumento de medición mide lo que debe medir. Para ello se debe tener un concepto claro de la variable a medir y evaluar si las preguntas del instrumento en realidad la miden.

Para la validez del instrumento, se evaluará la validez de contenido a través del método “Juicio de Expertos”, donde se pondrá a disposición de 2 profesionales de la educación con grado de Magister o Doctor para que evalúe.

Tabla 5

Resumen de la validación del instrumento por juicio de expertos

Instrumento	Expertos		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Clima organizacional	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Tabla 6

Resumen de la validación del instrumento por juicio de expertos

Instrumento	Expertos		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Gestión institucional	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Instrumento 2.

Para la recolección de datos se utilizo un cuestionario.

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario para evaluar la percepción de la Gestión Institucional.

Procedencia : Perú

Administración : Individual

Duración : 20 minutos

Aplicación : Adultos.

Significación : Valora el nivel de gestión Institucional.

Percibido por el personal docente y Administrativo de una Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer .

Objeto de la Prueba

Valora el nivel del gestión institucional percibido por el personal docente y Administrativo de una Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer .

Con las siguientes áreas:

Gestión institucional

Gestión Pedagógica

Gestión Administrativa

Clasificación:

Dimensión Gestión institucional:

Esta dimensión evalúa la administración, orientación o conducción de un qué hacer, para lograr los propósitos establecidos.

Consta de 9 ítems.

Tiempo de ejecución: 15 segundos para cada uno.

Calificación: Se asigna 1 punto a cada ítem contestado con "V", El máximo de puntajes es 14 y el mínimo 0.

Estos indicadores son:

Visión - misión: Considera el ítem: 1.

Valores: Considera el ítem: 2.

Objetivos - metas: Considera el ítem: 3.

Estrategias y políticas: Considera el ítem: 4.

Liderazgo: Considera el ítem: 5.

Toma de decisiones: Considera el ítem: 6.

Competencia: Considera el ítem: 7

Identidad: Considera el ítem: 8

Motivación personal: Considera el ítem: 9.

Dimensión Gestión Pedagógica:

Esta dimensión evalúa la administración, orientación o conducción de un qué hacer, para lograr los propósitos establecidos.

Consta de 4 ítems.

Tiempo de ejecución: 15 segundos para cada uno.

Calificación: Se asigna 1 punto a cada ítem contestado con "V", El máximo de puntajes es 14 y el mínimo 0.

Está conformado por cuatro indicadores.

Trabajo en equipo: Considera el ítem: 10.

Innovación: Considera el ítem: 11.

Responsabilidad: Considera el ítem: 12.

Cordialidad: Considera el ítem: 13.

Dimensión Gestión institucional:

Esta dimensión evalúa la administración, orientación o conducción de un qué hacer, para lograr los propósitos establecidos.

Consta de 9 ítems.

Tiempo de ejecución: 15 segundos para cada uno.

Calificación: Se asigna 1 punto a cada ítem contestado con "V", El máximo de puntajes es 14 y el mínimo 0.

Estos indicadores son:

Estructura orgánica: Considera el ítem: 14.

Comportamiento organizacional: Considera el ítem: 15.

Estructura social: Considera el ítem: 16.

Proceso de control: Considera el ítem: 17.

Condiciones de trabajo: Considera el ítem: 18.

Ambiente de trabajo: Considera el ítem: 19.

Recompensa y reconocimiento: Considera el ítem: 20.

Comunicación interpersonal: Considera el ítem: 21.

Actitud de los usuarios: Considera el ítem: 22.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtendrán mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes mencionados, las cuales serán conciliadas con otras fuentes, serán procesados a través del sistema estadístico SPSS versión. 23, donde se obtendrá información en tablas de frecuencias absolutas y porcentuales con la finalidad de obtener los resultados, para la hipótesis bajo la secuencia de la regresión logística explicado con el estadístico de Nagalkerke

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado en base a los principios y valores, respetando los puntos que se solicitaron para la redacción, así mimos la confiabilidad de los datos las cuales solo se emplean bajo aspectos académicos protegiendo la información que se obtendrá con los resultados. Por otro lado la investigación se realizó respetando el derecho de autor redactando las referencias bibliográficas.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos:

Tabla 5

Niveles del Clima organizacional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	8	13,3	13,3	13,3
Moderado	32	53,3	53,3	66,7
Adecuado	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

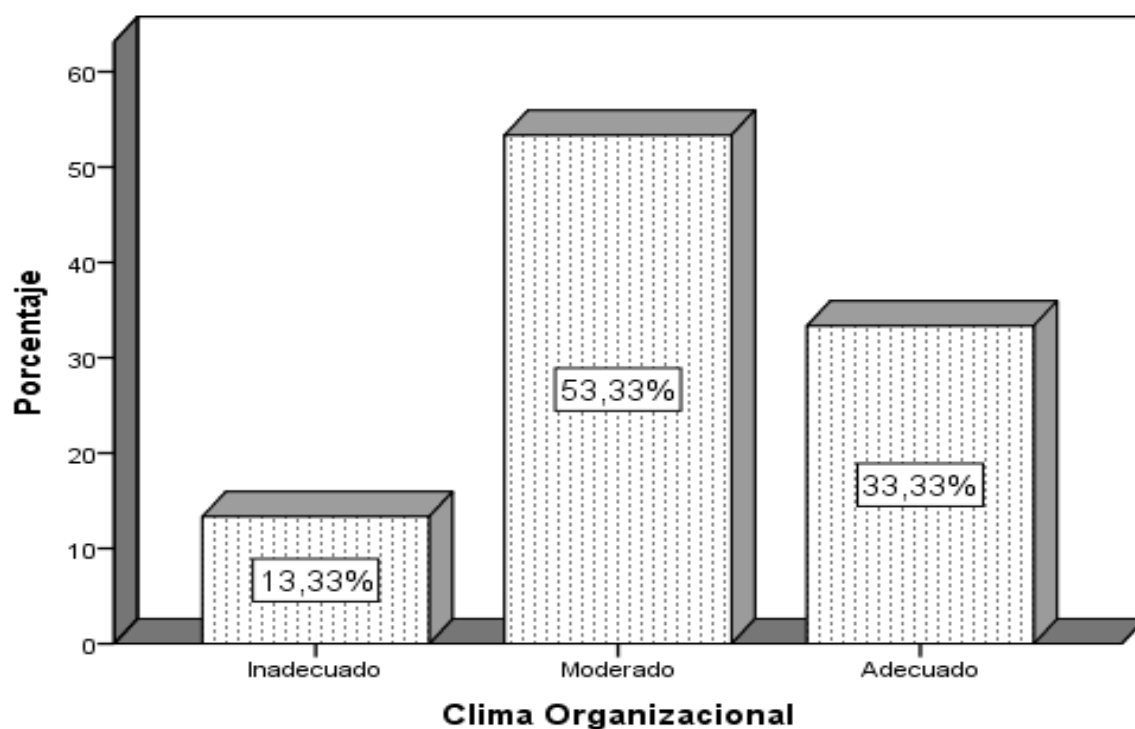


Figura 2. Niveles de frecuencias del Clima organizacional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

En la tabla se muestran los resultados por niveles de Clima organizacional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018, el cual, se tiene que el 13.33% de los encuestados perciben que es inadecuado, mientras que el 53.33% perciben que el nivel es moderado y el 33.33% de los encuestados perciben que el clima organizacional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos es adecuado

Tabla 6

Niveles de la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Eficiente	8	13,3	13,3	13,3
Moderado	25	41,7	41,7	55,0
Deficiente	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

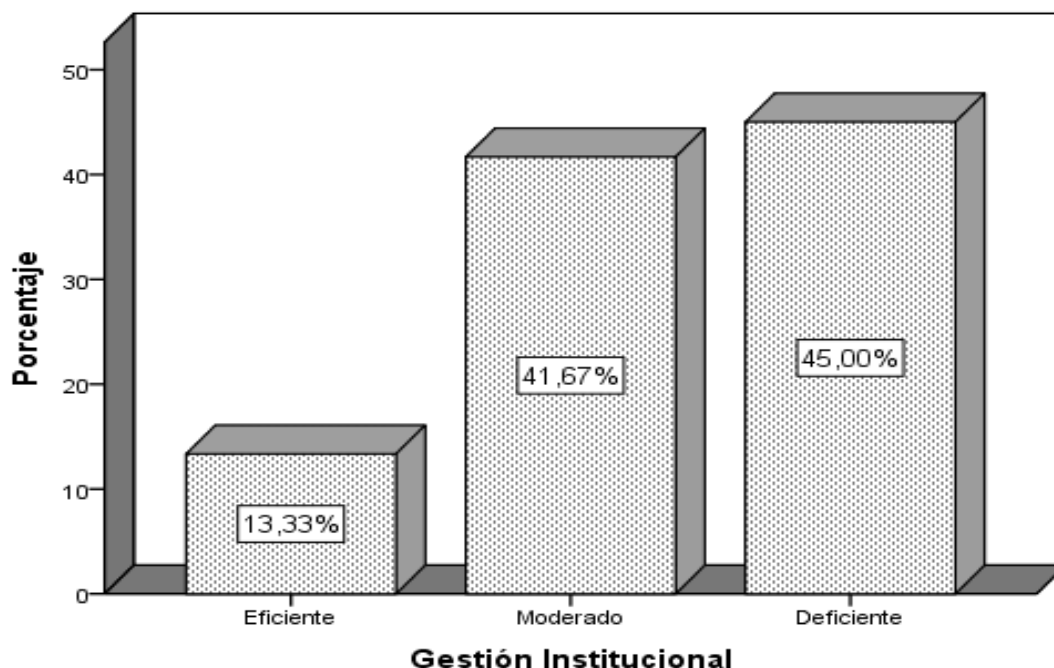


Figura 3. Distribución porcentual e la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Así mismo en cuanto al resultado por niveles de la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, se tiene al 13.33% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente mientras que el 41.67% perciben que el nivel es moderado y el 45% el nivel es deficiente en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Tabla 7

Distribución de frecuencia entre el Clima organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Tabla cruzada Clima Organizacional*Gestión Institucional

		Gestión Institucional			Total	
		Eficiente	Moderado	Deficiente		
Clima Organizacional	Inadecuado	Recuento	1	3	4	8
		% del total	1,7%	5,0%	6,7%	13,3%
	Moderado	Recuento	4	14	14	32
		% del total	6,7%	23,3%	23,3%	53,3%
	Adecuado	Recuento	3	8	9	20
		% del total	5,0%	13,3%	15,0%	33,3%
Total	Recuento	8	25	27	60	
	% del total	13,3%	41,7%	45,0%	100,0%	

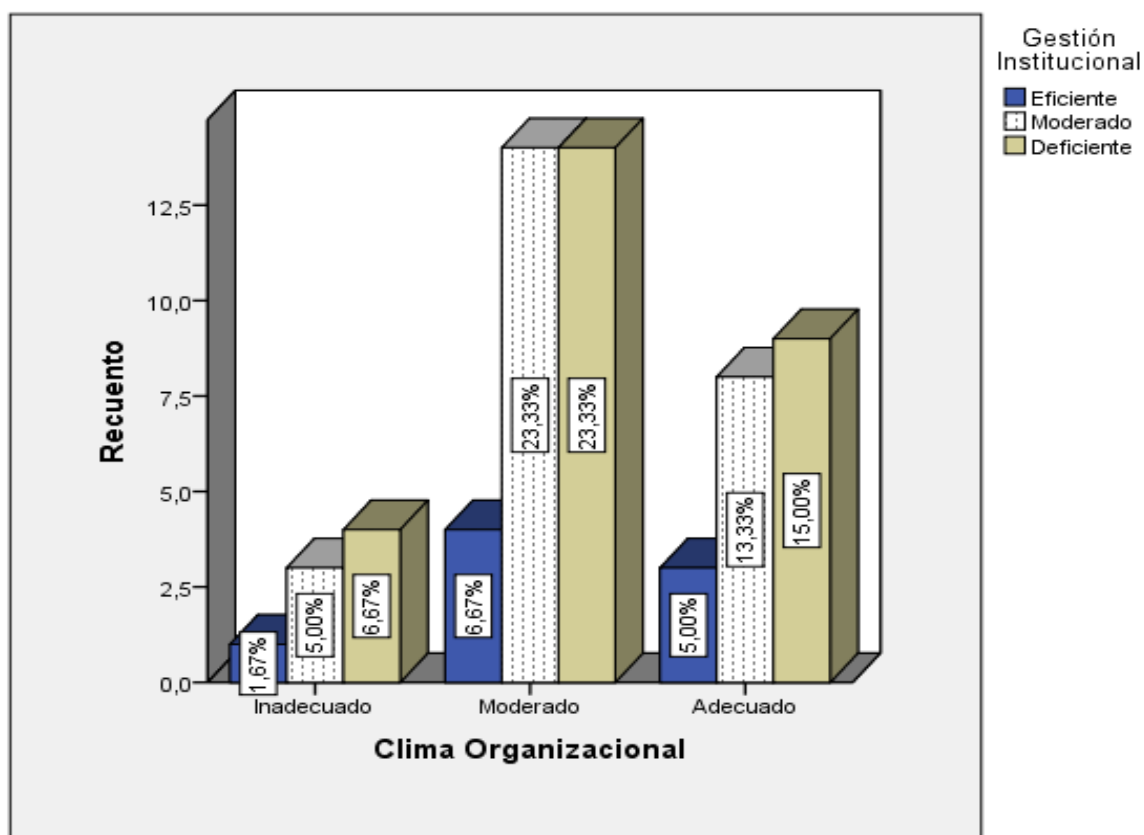


Figura 4. Distribución porcentual entre el Clima organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla y figura se tiene al 1.7% de los encuestados manifiestan que la gestión institucional es eficiente por lo que el clima organizacional es inadecuado, mientras que el 23.3% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión institucional es moderado por lo que el nivel del clima organizacional es moderado y el 15% perciben que el nivel de la gestión institucional es deficiente por lo que el nivel del clima organizacional es adecuado en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre la variable independiente de frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 8

Determinación del ajuste del Clima organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	521,313			
Final	,000	134,313	3	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos que se muestran en la tabla, se tienen al Clima organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 134.313 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 9

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,118	2	,943
Desviación	,118	2	,943

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.541 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 10

Presentación de los coeficientes del clima organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Estimaciones de parámetro

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[gest_insti = 1.00]	-1,840	,512	12,921	1	,000	-2,843	-,837
	[gest_insti = 2.00]	,235	,433	3,294	1	,008	-,614	1,083
Ubicación	[clim_orga=1.00]	,210	,799	4,069	1	,003	-1,356	1,775
	[clim_orga=2.00]	,011	,540	4,120	1	,001	-1,047	1,069
	[clim_orga=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados que se tiene en la tabla, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al clima organizacional en nivel (2 moderado) y la gestión institucional en nivel (2 moderado). En cuanto al nivel del comportamiento del nivel moderado del clima organizacional con coeficiente de 0.011 es riesgo; implica a malas prácticas del clima organizacional el docente con nivel moderado tiene la posibilidad de percibir que el nivel de la gestión institucional sea moderado, esta información es corroborando con la prueba de Wald igual a 4.120 a la vez es significativo por lo que p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis

Ho: El Clima organizacional no incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

H1: El Clima organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Tabla 11

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerk e	McFadden.
resultado	,617	,662	,604

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual del Clima organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018. El coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 66.2% del comportamiento del clima organizacional en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018

Resultado específico 1

El potencial humano en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

Tabla 12

Presentación de los coeficientes del potencial humano y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[gest_insti = 1.00]	-2,130	,470	20,520	1	,000	-3,052	-1,209
	[gest_insti = 2.00]	-,014	,352	3,002	1	,001	-,703	,676
Ubicación	[pot_huma=1.00]	-1,072	,916	4,369	1	,002	-2,868	,724
	[pot_huma=2.00]	-,311	,519	4,358	1	,001	-1,328	,706
	[pot_huma=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo, se tiene los resultados en la tabla, donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al clima organizacional en la dimensión potencial humano en nivel (2 moderado) y la gestión institucional en nivel (2 moderado). En cuanto al nivel del comportamiento del nivel moderado del clima organizacional en la dimensión potencial humano con coeficiente de -0.311 es protector; implica a buenas prácticas del clima organizacional en la dimensión potencial humano el docente con nivel moderado tiene la posibilidad de percibir que el nivel de la gestión institucional sea moderado, esta información es

corroborando con la prueba de Wald igual a 4.358 a la vez es significativo por lo que p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: El potencial humano no incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018?

H1: El potencial humano incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018?

Tabla 13

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,449	,461	,355

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual del potencial humano en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018. El coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 56.1% del comportamiento del clima organizacional en la dimensión el potencial humano en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Resultado específico 2

El diseño organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

Tabla 14

Presentación de los coeficientes del diseño organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[gest_insti = 1.00]	-2,047	,504	16,473	1	,000	-3,035	-1,058
	[gest_insti = 2.00]	,051	,405	3,016	1	,000	-,744	,846
Ubicación	[dise_orga=1.00]	-,702	,719	4,954	1	,002	-2,112	,707
	[dise_orga=2.00]	-,103	,542	4,036	1	,000	-1,164	,959
	[dise_orga=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo, se tiene los resultados en la tabla, donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al clima organizacional en la dimensión diseño organizacional en nivel (2 moderado) y la gestión institucional en nivel (2 moderado). En cuanto al nivel del comportamiento del nivel moderado del clima organizacional en la dimensión diseño organizacional con coeficiente de -0.103 es protector; implica a buenas prácticas del clima organizacional en la dimensión diseño organizacional el docente con nivel moderado tiene la posibilidad de percibir que el nivel de la gestión institucional sea moderado, esta información es corroborando con la prueba de Wald igual a 4.036 a la vez es significativo por lo que p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: El diseño organizacional no incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

H1: El diseño organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

Tabla 15

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,677	,685	,513

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual del diseño organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018. El coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 68.5% del comportamiento del clima organizacional en la dimensión diseño organizacional en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Resultado específico 3

La cultura organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

Tabla 16

Presentación de los coeficientes de la cultura organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[gest_insti = 1.00]	-1,709	,437	15,303	1	,000	-2,565	-,853
	[gest_insti = 2.00]	,388	,354	1,198	1	,274	-,307	1,083
Ubicación	[cult_organ=1.00]	,908	,973	4,871	1	,001	-,999	2,816
	[cult_organ=2.00]	,277	,517	4,288	1	,001	-,735	1,290
	[cult_organ=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente, se tiene los resultados en la tabla, donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al clima organizacional en la dimensión cultura organizacional en nivel (2 moderado) y la gestión institucional en nivel (2 moderado). En cuanto al nivel del comportamiento del nivel moderado del clima organizacional en la dimensión cultura organizacional con coeficiente de 0.277 es riesgo; implica a malas prácticas del clima organizacional en la dimensión cultura organizacional el docente con nivel moderado tiene la posibilidad de percibir que el nivel de la gestión institucional sea moderado, esta información es corroborando con la prueba de Wald igual a 4.288 a la vez es significativo por lo que p_value menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: La cultura organizacional no incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

H1: La cultura organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del distrito de Los Olivos, 2018

Tabla 17

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,617	,631	,517

Función de vínculo: Logit.

finalmente, en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, se aprecia la dependencia porcentual de la cultura organizacional en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018. El coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 63.1% del comportamiento del clima organizacional en la dimensión cultura organizacional en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

IV. Discusión

Luego del trabajo de campo que consistió en la aplicación de los instrumentos en la muestra seleccionada y la revisión de la literatura en función a los marcos conceptuales, se han identificado trabajos que conllevaron a optimizar y orientar a partir de las conclusiones.

Al respecto se tienen los siguientes trabajos, que sirvieron de alguna manera como antecedentes para la investigación. En cuanto a.

Cubides (Loreto Perú 2015) en su estudio Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015, la investigación presenta como población a 30 docentes y la muestra el 100%. Se evidencio el óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa o institución en general. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la empresa, sin embargo, dentro del estudio se tiene que el comportamiento de la Gestión Institucional en cuanto a la pedagógica y administrativa se debe al 66.2% del comportamiento del clima organizacional conformado por el potencial humano, diseño y cultura organizacional y en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, el clima institucional es muy importante ya que se trata del ambiente en que se desenvuelve toda la comunidad, este estudio se complementa con Albañil, (Piura, 2015). En su estudio El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo, la media más alta en participación está en los estudiantes con 3.03, y que la más baja del estudio está en la participación de los padres/madres de familia con 1.86, además el 86.2% opinan que el nivel de participación en actividades de la institución se ubica entre regular a bajo y el 79.3% opina que la participación en el consejo educativo institucional se da en un nivel bajo y muy bajo.

Siguiendo la misma línea, se tiene el estudio de Garro, (Lima, 2017) cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, Lima, 2017, para la presentación de resultados se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los resultados de la investigación indicaron que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017, bajo esta línea se tiene al trabajo de Yábar, (Lima – 2013) Su tesis titulada: “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución. Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa, sin embargo el estudio muestra que la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 56.1% del comportamiento del potencial humano en cuanto al liderazgo, innovación, recompensa y confort en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018

En cuanto a Saavedra (Lima, 2016) Su tesis titulado. “El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria”. El tipo de investigación empleado fue el básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no observacional, correlacional, transversal. El cual se tiene el coeficiente de correlación de Spearman de 0.840. Concluyéndose que el médico jefe debe implementar proyectos de mejora continua con los responsables gerenciales del equipo de gestión y de las unidades operativas para mejorar la relación del diseño organizacional y el potencial humano con la finalidad de obtener ventajas

competitivas tales como organización en salud y exigencia a los niveles directivos superiores en cuanto a la logística y el financiamiento de los mismos, bajo esta dirección se tiene al estudio de Rivera, (San Juan de Lurigancho, 2017). Su tesis: Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma”, San Juan de Lurigancho - 2017. El método de investigación utilizado es el hipotético deductivo y el tipo de estudio es aplicativo, descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho , por su parte Zeña, (Lima, 2016) Su tesis titulado: “Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat, Lima, 2016” manifiesta que la gestión del potencial humano se relaciona directa y significativamente alta con el liderazgo pedagógico de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, Lima, 2016; alcanzando un resultado para el coeficiente de Spearman ($\rho = ,737$, en cuanto al estudio se tiene que la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 56.1% del comportamiento del potencial humano en cuanto al liderazgo, innovación, recompensa y confort en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

Por su parte, Molocho (Lima, 2010) En su tesis de tipo descriptivo-explicativo titulada: Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009 El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza, bajo esta dirección de la naturaleza del estudio se tiene a la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 63.1% del comportamiento de la cultura organizacional en cuanto a la identidad, conflictos y cooperación y la motivación en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de

Los Olivos. Bajo esta metodología se tiene el estudio de Flores, (2007), Universidad Mayor de San Marcos, Lima con su tesis sobre la “Aplicación de los estímulos Organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional; caso Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.” para obtener el grado de Licenciado en Administración, que tuvo como aporte a las Ciencias Administrativas en el adecuado conocimiento del Clima Organizacional y un favorable desarrollo del mismo de la empresa en estudio. Contribuye al incremento en sus niveles de eficacia y eficiencia en un modelo de administración bajo un enfoque basado en competencias; bajo esta dirección se tiene al estudio aplicado de Alvarado y Chero (Piura, 2016). En su trabajo “Programa de *habilidades sociales* para mejorar el *clima institucional* de la Institución Educativa N°007. “*Antela Balarezo de Balarezo*” Piura – 2016. El estudio presenta un diseño experimental de estudio pre experimental, se trabajó el programa de Habilidades sociales con 20 personas: docentes, auxiliar de educación y directivo que participaron en talleres, sesiones, dinámicas para conocer la problemática, esta información consta en las actas y sesiones de la I.E. el estudio permite concluir que el programa de habilidades sociales influye significativamente en la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Antela Balarezo de Balarezo, así lo demuestra la aplicación de la Prueba T – Student que evidencia diferencia significativa entre la media de pre y post test cuyo valor es 20,3 a favor del post test.

En consecuencia, después de corroborar el estudio bajo las metodologías descritas y los diseños establecidos, se tienen corroborados los antecedentes del estudio y las orientaciones de los marcos conceptuales, permitiendo corroborar los estudios previos y a la teoría asumida.

V. Conclusiones

Primera

El Clima organizacional incide en la gestión institucional Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018, porque la variación de la Gestión Institucional en cuanto a la pedagógica y administrativa se debe al 66.2% del comportamiento del clima organizacional conformado por el potencial humano, diseño y cultura organizacional y en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos que se muestran en la tabla, se tienen al Clima organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 134.313 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Segunda

El potencial humano incide en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018, porque la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 56.1% del comportamiento del potencial humano en cuanto al liderazgo, innovación, recompensa y confort.

Asimismo, se tiene los resultados en la tabla, donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al clima organizacional en la dimensión potencial humano en nivel (2 moderado) y la gestión institucional en nivel (2 moderado). En cuanto al nivel del comportamiento del nivel moderado del clima organizacional en la dimensión potencial humano con coeficiente de -0.311 es protector; implica a buenas prácticas del clima organizacional en la dimensión potencial humano el docente con nivel moderado tiene la posibilidad de percibir que

el nivel de la gestión institucional sea moderado, esta información es corroborando con la prueba de Wald igual a 4.358 a la vez es significativo por lo que p_value menor al 0.05.

Tercera

El diseño organizacional incide en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

El comportamiento de la Gestión Institucional se debe al 68.5% del comportamiento del diseño organizacional en cuanto a la estructura, toma de decisiones y comunicación.

Cuarta

La Cultura organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018. El coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Gestión Institucional se debe al 63.1% del comportamiento de la cultura organizacional en cuanto a la identidad, conflictos y cooperación y la motivación en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

VI. Recomendaciones

Primera

Planificar actividades extracurriculares en compañía de los docentes y padres de familia con el fin de mejorar la gestión Institucional de manera que permita afianzar un clima organizacional adecuado frente al docente y estudiantes en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos.

La participación de la familia en la educación es preponderante para el desarrollo integral de los niños porque es el primer entorno social en donde se desenvuelven, son los padres los primeros maestros que educarán a sus hijos en temas de valores y principios que se desarrollarán a lo largo de su vida.

Segunda

Accionar las planificaciones y tareas que permita mejorar las acciones de la gestión Institucional permitiendo un buen potencial humano que manera que el docente juega y cumple el rol de liderazgo dentro del aula y fuera de ella en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.

La planificación es el mejor aliado para la consecución de metas ya que implica preparación y estructura en torno a una distribución óptima del tiempo, así alcanzar los objetivos.

Tercera

Establecer relaciones con otras instituciones tanto privadas y/o públicas, además con la comunidad, con fines de intercambiar experiencias e información para optimizar la gestión Institucional y potenciar el comportamiento optimo del diseño organizacional y a la vez la mejora de la infraestructura del personal y asumir el papel de protagonista para la toma de decisiones y comunicación organizacional en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos

Cuarta

Finalmente establecer convenios de compromiso con las diversas instituciones ya establecidas para promover la gestión Institucional conllevando al vínculo con la institución para la mejora de conflictos en la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos.

Por otro lado incentivar la participación de las autoridades y del personal docente en las tomas de decisiones frente a los conflictos o problemáticas que acarean el buen entendimiento.

VII. Referencias

- Alvarado, O. (2014) "*Gestión Educativa Enfoques y Procesos*."
- Uceda, I (2013) "*Influencia entre el nivel de satisfacción Laboral y el nivel de satisfacción del cliente externo en las pollerías de distrito de la Victoria en la ciudad de Chiclayo*"
- Medina, A. (2017) "*Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*"
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT Escuela de Economía. Chiclayo.
- Consortio de Centros Educativos del Perú, "*Hacia la Calidad de la Educación*" publicada en 2014.
- Carrasco O. (2016) *Metodología de la Investigación Científica. Aplicación en educación y otras ciencias sociales*. Editorial San Marcos. Lima Perú
- Corcega A. y Subaro L(2009) "*Análisis de los Factores que Influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana", Cumana-Estado Sucre. Año 2007-2008*"
- Cortez N.(2009) "*Diagnostico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009*".
- Chiavenato, I. (1999). "*Administración de Recurso Humano*". Editorial Mac Graw-Hill. Colombia. 1999.
- Da Silva, R. (1995), *El clima organizacional en ambiente psicológico*.
- Flores L. (2009). *Nivel Organizacional y normatividad educativa en el clima laboral del personal docente y administrativo del Instituto superior Pedagógico Privado Bertol Brecht – Huancayo*.
- García, V. (1986) "*Organización y Gobierno de Centros Educativos*"
- Garza D. (2010) "*El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaria de Seguridad Publica en Tamaulipas*"
- Gonzales, A. (2009) *Dimensiones de clima organizacional*.
- Hermida, J. (1996). *Administración Estratégica*. Buenos Aires. Ediciones Macchi, 1996

- Hernández, R. Fernandez C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana. Iztapalapa, México. 850 pp.
- Martínez, M. (2003:70) *El clima organizacional*.
- Mejía, E. (2005) *Metodología de la Investigación Científica*. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM
- Ministerio de Salud - MINSA, "Plan de clima organizacional 2008 – 2011".
- Molocho N. (2010) *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*.
- Ramos V. (2009). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Tesis Maestría.
- Rivas G. y Sammra A. (2006) "La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Adscrito al Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A."
- Ruiz M (2009) "La Gestión Institucional de la IEAEY y su Incidencia en la Educación de Jóvenes y Adultos Maya Hablantes en Contextos Bilingües: Maya-Castellano"
- Vara, A. (2008). *La tesis de maestría en educación*. Primera edición. Editorial Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. 357 pp.
- Venancio A. (2007). "Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico "Simón Bolívar del Callao" Tesis Maestría. Existe relación entre el Clima Institucional y desempeño docente Instituto Superior Tecnológico "Simón Bolívar del Callao".

Bibliografía Virtual

<http://revista.ven/edu/11302496/articulos/RCEO9191330501A.pdf>.

<http://ddd.vab.cat/pub/educar/0211819xn27p103.pdf>.

<http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com>

www.monografias.com/trabajos42/organizacion-educativa/organizacion-

http://books.google.com.pe/books?id=z4eWPI_0C&pg=PA119&dq=Estanqueiro,+A.#PPA114,M

http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/25/2_Caracterización de cultura.

<http://www.coninpyme.org/pdf/Comunicacioninterpersonal>

<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima-organizacional.htm>

<http://www.slideshare.net/adrysilvav/comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas>.

Anexos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima y confiable, por lo que le solicito responder a cada uno de los ítems con sinceridad y veracidad de acuerdo a sus propias experiencias.

II. INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de ítems, las cuales deberá usted responder, marcando con una (x) la valoración que considere correcta:

Nunca.....(1)	Casi siempre..... (3)
A veces..... (2)	Siempre(4)

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4
POTENCIAL HUMANO	Liderazgo	1. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución.				
		2. Los coordinadores pedagógicos se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
		3. Los directivos mantiene una comunicación abierta con todos los docentes.				
		4. Los coordinadores pedagógicos se reúnen regularmente con los docentes para coordinar aspectos curriculares y extracurriculares.				
	Innovación	5. Se les permite participar activamente en las decisiones innovadoras curriculares y extracurriculares en la institución educativa.				
		6. Practican la solidaridad y la colaboración mutua entre los docentes.				
		7. Los docentes utilizan las tics como medios de enseñanza aprendizaje a los estudiantes				
		8. La institución educativa se adapta a los cambios tecnológicos como herramientas de trabajo. .				
	Recompensa	9. Recibe buena estimulación en la institución educativa				
		10. En la institución educativa reconocen habitualmente el buen desempeño docente.				
		11. Los estímulos laborales que brinda la institución ayudan al buen desenvolvimiento del docente				
	Confort	12. Presenta un buen clima institucional por parte de los directivos y docentes.				

		13. En términos generales, me siento satisfecho con el clima institucional				
		14. Se Considera que la distribución física de su área le permite desempeñarse cómodamente.				
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Estructura	15. Los trámites de documentos que se realiza en la institución educativa le solucionan a tiempo razonable.				
		16. Aplican instrumentos pertinentes y adecuados según los estándares para evaluar el buen desempeño docente.				
		17. El Director monitorea y supervisa constantemente al personal docente de su institución educativa.				
		18. Los reglamentos y normas que establece la institución educativa tienen accesibilidad al personal docente, padres de familia y estudiantes.				
	Toma de decisiones	19. Las decisiones que se establecen se efectúan en las reuniones Colegiadas				
		20. Los docentes toman iniciativas en dar ideas de solución ante una problemática institucional.				
		21. El director recopila información ante una problemática y toma decisiones pertinentes				
	Comunicación organizacional	22. Se practica una buena comunicación entre los docentes de la institución educativa.				
		23. El director informa el progreso del docente personalmente.				
		24. Los acuerdos tratados en la institución se les informa de manera oportuna.				
25. Los docentes son prestos en colaborar ante los acuerdos programados de la institución.						
CULTURA ORGANIZACIONAL	Identidad	26. Los docentes se identifican con la institución educativa				
		27. Los docentes contribuye directamente al alcance de los objetivos de la institución.				
		28. Los docentes se muestran a gusto en las actividades programadas por la institución.				
		29. La función del docente muestra coherencia con su desempeño profesional.				
	Conflicto y cooperación	30. Se muestra que las funciones de los directivos son pertinentes en dar solución ante un conflicto en la institución				
		31. En las reuniones Colegiadas de coordinadores pedagógicos establecen acuerdos con fines de colaborar con la institución.				
		32. Entre las Áreas de personal docente y administrativa presentan una buena coordinación.				
		33. Hay disponibilidad de apoyo entre los docentes en las áreas correspondientes.				
		34. Practican buenas relaciones de convivencia entre los docentes en sus áreas respectivas.				
	Motivación	35. Los docentes contribuyen con su buen desempeño para la mejora de la institución.				
		36. La institución educativa estimula al docente por su buen desempeño.				
		37. Se realizan actividades motivadoras periódicamente.				
38. El desempeño docente es valorada por la comunidad educativa.						

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION INSTITUCIONAL

I. INTRODUCCIÓN

Estimado docente, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión institucional en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima y confiable, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración

INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (x) la valoración que considere correcta:

Nunca..... (1)	Casi siempre..... (3)
A veces..... (2)	Siempre(4)

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Visión- misión	1. ¿Consideras coherente la visión y misión con la realidad institucional?				
	valores	2. ¿observas que los educadores promueven en los estudiantes valores de formación?				
	Objetivos- metas	3. ¿Estás de acuerdo en la forma como se practican los objetivos y metas de su institución educativa?				
	Estrategias y políticas	4. ¿Encuentras aceptable las estrategias y políticas propuestas por la institución educativa?				
	Liderazgo	5. ¿Estás de acuerdo con el modelo pedagógico que se imparte en la institución?				
	Toma de decisiones	6. ¿Participas en la toma de decisiones de la institución educativa?				
	competencia	7. ¿Te consideras que te encuentras capacitado en los enfoques por competencias y en el buen desempeño?				
	Identidad	9. ¿Te identificas con la institución educativa?				

	Motivación personal	10. ¿Te sientes motivado con la institución respecto a las jornadas de trabajo y en las actividades extracurriculares?				
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Trabajo en equipo	11. ¿Crees que se promueve la práctica en equipo entre los directivos y docentes?				
	Innovación	12. ¿Tú institución educativa está presto a los cambios innovadores que la sociedad exige?				
	Responsabilidad	13. ¿Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?				
	Cordialidad	14. ¿Practicas la tolerancia y cordialidad en la institución educativa?				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Estructura orgánica	15. ¿Las autoridades cumplen sus funciones en la estructura orgánica establecida por la institución?				
	Comportamiento organizacional	16. ¿Concuerdas con el comportamiento organizacional con tu desempeño docente?				
	Estructura social	17. ¿Estás de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?				
	Proceso de control	18. ¿Estás de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control del personal de la institución?				
	Condiciones de trabajo	19. ¿Estás de acuerdo con las normas, reglamentos y estatutos que se imparte en tu institución educativa?				
	Ambiente de trabajo	20. ¿En general Ud. Considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?				
	Recompensa y reconocimiento	21. ¿Estás de acuerdo con el sistema recompensa y equidad por hacer bien su trabajo?				
	Comunicación interpersonal	22. ¿Hay una buena comunicación interpersonal con tus compañeros de trabajo?				
		23. ¿Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos?				
		24. ¿crees que se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación?				
Actitud de los usuarios	25. ¿Estás de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?					

Muchas gracias por su colaboración

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle un saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación con mención en docencia y gestión educativa, es de mi autoría en Educación de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despidido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Hurtado Puchoc Nilto Jaime

D.N.I: 09597961

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL [con su respectivo autor, año y página]

Es el conjunto de características permanentes, que describen una organización, la distinguen de otro en influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Litwin y Stinger (1978) en Goncalves, A. (2008: 2)

Existen definiciones por diferentes autores, pero Chiavenato (2011) explica: Que a través del Clima Organizacional se expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta. Específicamente se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes.

Asimismo, el Ministerio de Salud (en adelante MINSA), operacionalmente según su Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional 2008 – 2011, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA describe que el Clima Organizacional “son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo” (Minsa, 2008, p.16).

Al respecto Martínez Guillén, M. (2003:70) dijo: *“El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...”*. Y sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: POTENCIAL HUMANO

Constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas

son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos”. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Ministerio de Salud del Perú (2009, p.18).

Latín American Quality Institute (2012) describe que el “Recurso humano es el activo más importante de la empresa, la herramienta más valiosa con que cuentan las compañías que quieren alcanzar sus objetivos” (p. 1). 31

Al respecto dicha institución puntualiza que el potencial humano es un recurso primordial importante. Esto es preponderante e importante en las empresas de servicios en la medida que a este último recurso, potencial o talento humano lo capaciten y obtener resultados importantes de producción, productividad, eficacia, eficiencia, calidad y sobre todo supervivencia en el mercado empresarial.

Dimensión 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL

Se define como un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas.

Para Hellrigeel y Slocum (2004, p. 346) El diseño organizacional es el “proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones y que se pueden representar las 26 conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización en un organigrama”.

Pero Robbins y Coulter (2010, p.185) describen además que cuando los gerentes crean o cambian la estructura de una organización, se involucran en el diseño organizacional, siendo un proceso de decisiones” al respecto con relación a lo mencionado con el muñequito normativo se establecen líneas de autoridad, de coordinación y de responsabilidad con funciones específicas.

Dimensión 3: CULTURA ORGANIZACIONAL

Se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras.

Robbins (2010). Afirma que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de

características básicas que valora la organización. De las investigaciones se desprende que hay siete características básicas que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización.

Harold (2001) refiere que cultura y entorno de las organizaciones enfoque en el desarrollo de los individuos las organizaciones espirituales reconocen el mérito y valor de los individuos. No solo dan empleo, sino que tratan de crear culturas en las que los trabajadores crezcan y aprendan. Confianza y franqueza las organizaciones espirituales se caracterizan por la confianza mutua, la honestidad y la franqueza. El entorno general comprende las condiciones económicas, políticas y legales, socioculturales demográficas, tecnológicas y mundiales que pueden incidir en la organización. Los cambios en cualquiera de estos ámbitos no tienen por lo regular un efecto tan acusado como los cambios del entorno inmediato, pero los gerentes deben tenerlos presentes planean, organizan, dirigen y controlan.

Variable: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos. Sanders, G. Y Suls J. (2008: 227).

En tal sentido Gestión, semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo. Así como, técnicamente es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos establecidos (fines). En consecuencia, la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos, aspiraciones y propósitos a alcanzar).

García Hoz, Víctor y Medina, Rogelio, en su libro "Organización y Gobierno de Centros Educativos" publicado en 1986, sostiene que, uno de los grandes factores esenciales del gobierno de las instituciones educativas es la organización y por consiguiente se le debe prestar mayor atención.

Dimensiones de las variables:**Dimensión 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL**

Se define como un conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales con el propósito

Hermida Jorge y otros, en su libro "Administración" publicado en 1996 trata de la importancia y utilidad de la Administración Estratégica para la conducción de las Instituciones Educativas, y plantea también que los procesos de gestión deben desarrollarse estratégicamente.

Alvarado Oyarce Otoniel, en su libro "Gestión Educativa Enfoques y Procesos" publicado en 1998, trata acerca de la distinción de los términos: Administración, Gestión y Gerencia, así como de los diversos enfoques de gestión, poniendo mayor énfasis en el enfoque gerencial. Consorcio de Centros Educativos del Perú, en su libro "Hacia la Calidad de la Educación" publicada en 1995, destaca la importancia que tiene la formación profesional en la calidad de la educación, y así mismo del constante perfeccionamiento que logra el profesor para mejorar su desempeño laboral.

Dimensión 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Minedu (2014) definió a la gestión de los procesos pedagógicos como: El conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. En este escenario, las escuelas asumen la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.

Bolívar (2009) sostuvo que gestión pedagógica es: Una dirección centrada en el aprendizaje (learning-centred leadership) se relaciona con todo aquel conjunto de actividades (como supervisión) que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo profesores y alumnos. En esa medida el liderazgo pedagógico aboca a una labor —transformadorall, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las

alterando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula. (p.2).

Navarro (2014) —Gestión pertenece al ámbito Directivo, al ámbito de las tareas de un líder para lograr los objetivos planteados por una organización en particular (p. 20). La gestión está relacionada a las funciones del director que es el líder pedagógico principal de la institución educativa. Tiene que gestionar, facilitar, monitorear, acompañar la labor docente para mejorar los aprendizajes.

Dimensión 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa.

Br. Juan Jaime Cárdenas Mendoza. Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición y valores
Potencial humano	Liderazgo	1, 2, 3, 4	A. [38 – 66] B. [67 – 95] C. [96 – 123] D. [124 – 152]	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	Innovación	5, 6, 7, 8		
	Recompensa	9, 10, 11		
	Confort	12, 13, 14		
Diseño organizacional	Estructura	15,16, 17, 18	A.[38–63]	
	Toma de decisiones	19,20, 21	B.[64–89]	
	Comunicación organizacional	22,23, 24, 25	C. [90–114]	
Cultura organizacional	Identidad	26,27, 28, 29	A.[38–63]	
	Conflicto y cooperación	30,31, 32,34	B.[64–89]	
	Motivación	35,36,37,38	C. [90–114]	

Fuente: Elaboración Propia.

Variable 2: Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición y valores
Gestión Institucional	Visión-misión-valores	1,2	A.[25–46]	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
	Objetivos-metas	3	B.[47–68]	
	Estrategias y políticas	4	C.[69–90]	
	Liderazgo y toma de decisiones	5, 6	D. [91 –112]	
	Competencia-presión	7, 8	E. [113 – 134]	
	Identidad	9	F. [135 – 156]	
	Satisfacción personal	10	G. [157 - 175]	
Gestión Pedagógica.	Trabajo en equipo	11	A.[25–44]	
	Responsabilidad	12	B.[45–64]	
	Innovación	13	C.[65–84]	
	Cordialidad	14	D. [85 – 100]	
Gestión Administrativa	Estructura orgánica	15	A.[25–47]	
	Comportamiento organizacional	16	B.[48–70]	
	Estructura social	17	C.[71–93]	
	Proceso de control	18	D. [94 – 116]	
	Condición y ambiente de trabajo	19, 20	E. [117 – 139]	
	Recompensa y reconocimiento	21	F. [140 – 162]	
	Comunicación interpersonal	22, 23, 24	G. [163 – 185]	
	Actitud de usuarios	25	H. [186 – 200]	

Fuente: Elaboración Propia.



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Potencial Humano							
1	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución.	✓		✓		✓		
2	Los coordinadores pedagógicos se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
3	Los directivos mantiene una comunicación abierta con todos los docentes.	✓		✓		✓		
4	Los coordinadores pedagógicos se reúnen regularmente con los docentes para coordinar aspectos curriculares y extracurriculares.	✓		✓		✓		
5	Se les permite participar activamente en las decisiones innovadoras curriculares y extracurriculares en la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Practican la solidaridad y la colaboración mutua entre los docentes.	✓		✓		✓		
7	Los docentes utilizan las tics como medios de enseñanza aprendizaje a los estudiantes	✓		✓		✓		
8	La institución educativa se adapta a los cambios tecnológicos como herramientas de trabajo. .	✓		✓		✓		
9	Recibe buena estimulación en la institución educativa	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa reconocen habitualmente el buen desempeño docente.	✓		✓		✓		
11	Los estímulos laborales que brinda la institución ayudan al buen desenvolvimiento del docente	✓		✓		✓		
12	Presenta un buen clima institucional por parte de los directivos y docentes.	✓		✓		✓		
13	En términos generales, me siento satisfecho con el clima institucional	✓		✓		✓		

14	Se Considera que la distribución física de su área le permite desempeñarse cómodamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Diseño Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los trámites de documentos que se realiza en la institución educativa le solucionan a tiempo razonable.	✓		✓		✓		
16	Aplican instrumentos pertinentes y adecuados según los estándares para evaluar el buen desempeño docente.	✓		✓		✓		
17	El Director monitorea y supervisa constantemente al personal docente de su institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los reglamentos y normas que establece la institución educativa tienen accesibilidad al personal docente, padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Las decisiones que se establecen se efectúan en las reuniones Colegiadas	✓		✓		✓		
20	Los docentes toman iniciativas en dar ideas de solución ante una problemática institucional.	✓		✓		✓		
21	El director recopila información ante una problemática y toma decisiones pertinentes	✓		✓		✓		
22	Se practica una buena comunicación entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	El director informa el progreso del docente personalmente.	✓		✓		✓		
24	Los acuerdos tratados en la institución se les informa de manera oportuna.	✓		✓		✓		
25	Los docentes son prestos en colaborar ante los acuerdos programados de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Cultura de la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los docentes se identifican con la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Los docentes contribuye directamente al alcance de los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
28	Los docentes se muestran a gusto en las actividades programadas por la institución.	✓		✓		✓		

28	Los docentes se muestran a gusto en las actividades programadas por la institución.	✓		✓		✓	
29	La función del docente muestra coherencia con su desempeño profesional.	✓		✓		✓	
30	Se muestra que las funciones de los directivos son pertinentes en dar solución ante un conflicto en la institución	✓		✓		✓	
31	En las reuniones Colegiadas de coordinadores pedagógicos establecen acuerdos con fines de colaborar con la institución.	✓		✓		✓	
32	Entre las Áreas de personal docente y administrativa presentan una buena coordinación.	✓		✓		✓	
33	Hay disponibilidad de apoyo entre los docentes en las áreas correspondientes.	✓		✓		✓	
34	Practican buenas relaciones de convivencia entre los docentes en sus áreas respectivas.	✓		✓		✓	
35	Los docentes contribuyen con su buen desempeño para la mejora de la institución.	✓		✓		✓	
36	La institución educativa estimula al docente por su buen desempeño.	✓		✓		✓	
37	Se realizan actividades motivadoras periódicamente.	✓		✓		✓	
38	El desempeño docente es valorada por la comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

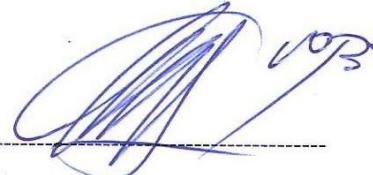
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Angel Salazar Melgar DNI: 19873577

Especialidad del validador: Matemática - Estadística

05 de 07 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional							
1	¿Consideras coherente la visión y misión con la realidad institucional?	✓		✓		✓		
2	¿observas que los educadores promueven en los estudiantes valores de formación?	✓		✓		✓		
3	¿Estás de acuerdo en la forma como se practican los objetivos y metas de su institución educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Encuentras aceptable las estrategias y políticas propuestas por la institución educativa?							
5	¿Estás de acuerdo con el modelo pedagógico que se imparte en la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Participas en la toma de decisiones de la institución educativa?							
7	¿Te consideras que te encuentras capacitado en los enfoques por competencias y en el buen desempeño?	✓		✓		✓		
8	¿Te identificas con la institución educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Te sientes motivado con la institución respecto a las jornadas de trabajo y en las actividades extracurriculares?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Te sientes motivado con la institución respecto a las jornadas de trabajo y en las actividades extracurriculares?	✓		✓		✓		
11	¿Crees que se promueve la práctica en equipo entre los directivos y							

	docentes?						
12	¿Tú institución educativa está presto a los cambios innovadores que la sociedad exige?	✓		✓		✓	
13	¿Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?	✓		✓		✓	
14	¿Te sientes motivado con la institución respecto a las jornadas de trabajo y en las actividades extracurriculares?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Practicar la tolerancia y cordialidad en la institución educativa?	✓		✓		✓	
16	¿Las autoridades cumplen sus funciones en la estructura orgánica establecida por la institución?	✓		✓		✓	
17	¿Concuerdas con el comportamiento organizacional con tu desempeño docente?	✓		✓		✓	
18	¿Estás de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?	✓		✓		✓	
19	¿Estás de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control del personal de la institución?	✓		✓		✓	
20	¿Estás de acuerdo con las normas, reglamentos y estatutos que se imparte en tu institución educativa?	✓		✓		✓	
21	¿En general Ud. Considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?	✓		✓		✓	
22	¿Estás de acuerdo con el sistema recompensa y equidad por hacer bien su trabajo?	✓		✓		✓	
23	¿Hay una buena comunicación interpersonal con tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

	bien su trabajo?						
23	¿Hay una buena comunicación interpersonal con tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Existe una buena comunicación interpersonal con los directivos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Df/Mg: Angel Salvatierra Melgar DNI: 19173577

Especialidad del validador: Matemático y Estadístico

05 07 18
.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTION INSTITUCIONAL E LA INSTITUCION EDUCATIVA PARROQUIAL "SAN VICENTE FERRER DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2018.

Tesis: Lic. NILTO JAIME HURTADO PUCHOC.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional y la gestión institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia del potencial humano Y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia del Diseño Organizacional Y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Identificar la incidencia del Clima Organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICOS</p> <p>1. Identificar la incidencia del potencial humano y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>B. Identificar la incidencia del Diseño Organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>C. Identificar la incidencia de la cultura Organizacional y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p>	<p>HIPOTESIS PRINCIPAL Hi El Clima Organizacional incide y la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <p>H1. El potencial humano incide en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>H2. El Diseño organizacional incide en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>H2. La cultura organizacional incide en la Gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer del Distrito de Los Olivos, 2018.</p>	Variable 1: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición y valores
			Potencial humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11 12, 13, 14	A. [38 – 66] B. [67 – 95] C. [96 – 123] D. [124 – 152]	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
			Diseño organizacional	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional	15,16, 17, 18 19,20, 21 22,23, 24, 25	A.[38–63] B.[64–89] C. [90–114]	
			Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	26,27, 28, 29 30,31,32, 34 35,36,37,38	A.[38–63] B.[64–89] C. [90–114]	
			Variable 2: Gestión Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición y valores
			Gestión Institucional	-Visión-misión-valores - Objetivos-metas - Estrategias y políticas - Liderazgo y toma de decisiones - Competencia-presión - Identidad - Satisfacción personal	1, 2 3 4 5, 6 7,8 9 10	A.[25–46] B.[47–68] C.[69–90] D. [91 –112] E. [113 – 134] F. [135 – 156] G. [157 - 175]	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
			Gestión Pedagógica	-Trabajo en equipo -Responsabilidad	11	A.[25–44]	

			Gestión Administrativa	-Innovación -Cordialidad -Estructura orgánica - Comportamiento organizacional - Estructura social -Proceso de control - Condición y ambiente de trabajo - Recompensa y reconocimiento - Comunicación interpersonal - Actitud de usuarios	12 13 14 15 16 17 18 19, 20 21 22, 23, 24 25	B.[45-64] C.[65-84] D. [85 - 100]	
--	--	--	-----------------------------------	---	--	---	--

Formato de solicitud V° B° de tesis

1186-18
Joaquín Ventur

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INVESTIGACIÓN
CAMPUS LIMA NORTE

03/08/18

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
Primera revisión Tesis:
Clima Organizacional en la
gestión Institucional de la
I.E. San Vicente Ferrer.

ESCUELA DE POSGRADO

NILTO JAIME HURTADO PUCHOC con DNI N° 09597961
(Nombre y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr. C. Augusto Salaverry 3944 - Urb. T. Cañal Bastidas - Los Olivos
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: Maestría en Educación
(Promoción) (Nombre del programa)

con mención en Docencia y Gestión identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

1ª Revisión de Tesis: Clima Organizacional en la
gestión Institucional de la Institución Educativa
Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 26 de Julio de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:
a. Tesis Impreso
b.
c.
d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos:
Email:

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
MESA DE PARTES
25 JUL. 2018
RECIBIDO
Hora: 11:30 / Firma: [Firma]

Acta de originalidad de Turnitin



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018**" del (de la) estudiante **Nilto Jaime Hurtado Puchoc**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de junio del 2018



Angel Salvatierra Melgar
DNI: 19873533

Pantallazo del Turnitin

El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial ... /0

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias	
1	documents.mx Fuente de Internet 5 %
2	Entregado a EP NBS S... Trabajo del estudiante 4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 4 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 3 %
5	myslide.es Fuente de Internet 3 %
6	biblio3.uri.edu.gt Fuente de Internet 2 %
7	www.scribd.com Fuente de Internet 2 %



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:
Bach. Nilto Jaime Hurtado Puchoc

ASESOR:
Dr. Angel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
2018

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

HURTADO PUCHOC NILTO JAIME
D.N.I. : 09597961
Domicilio : Jr. C. Augusto Salaverry 3944 Urb. Ricada B.
Teléfono : Fijo : Móvil : 990021552
E-mail : niltolo_37@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestría en Educación

Mención : Docencia y gestión Educativa

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HURTADO PUCHOC NILTO JAIME

Título de la tesis:

El clima organizacional en la gestión institucional
de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos,

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 20/08/2018