



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero 2015”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTION EDUCATIVA**

AUTOR:

Justo Pastor Quispe Sucasaca

ASESOR:

Mg. Julio Wilfredo Cano Ojeda

SECCIÓN

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Dr. VALERO ANCCO, Vidnay Noel

Presidente

Dr. VILCA GONZALES, Edilberto

Secretario

Mg. CANO OJEDA, Julio Wilfredo

Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico con mucho cariño a mis hijos Kevin Elderts y Kenert Edú, quienes supieron entender el tiempo que deje de apoyarlos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de graduarme con el Grado Académico de Magister y haberme cobijado en sus claustros universitarios durante los años de mi formación académica.

A mi asesor de tesis, Mg. Ing. J. Wilfredo Cano Ojeda; por todas sus enseñanzas personales y profesionales, brindándome sugerencias y consejos pertinentes en cada fase del desarrollo hasta su culminación de ésta tesis.

A los docentes de Maestría en Educación de esta Universidad, quienes nos incentivaron sesión a sesión con sus amplias experiencias y sabias enseñanzas a seguir adelante y llegar a ser un profesional innovador.

A las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Desaguadero, por haberme permitido recoger los datos de investigación a fin de presentar los resultados conducentes a la mejora de la calidad educativa de dichas instituciones.

Gratitud eterna.

Justo Pastor Quispe Sucasaca

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Justo Pastor Quispe Sucasaca, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01269407, con la tesis titulada

“La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero 2015”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha : Trujillo abril del 2017

Nombres y apellidos : Justo Pastor Quispe Sucasaca

DNI : N° 01269407



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero 2015”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión institucional con el clima organización de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de abordar dos aspectos muy fundamentales del quehacer educativo, como es la gestión institucional y el clima organizacional, entendiendo que la educación en estos últimos tiempos viene siendo observado en cuanto al rendimiento académico; por lo que es necesario considerar como materia de estudio aspectos que están involucrados directa o indirectamente en este problema tan álgido.

Los agentes educativos debemos estar preocupados por los resultados obtenidos en la evaluación PISA, ECE y otros porque somos los directos actores involucrados en esta acción, lo cual motivan realizar este trabajo de investigación con el propósito de coadyuvar con los resultados obtenidos en la mejora de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

ÍNDICE

PAGINA DE JURADOS.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
I. INTRODUCCIÓN.....	19
II. MARCO METODOLÓGICO	43
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología.....	49
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Diseño	49
2.6. Población muestra y muestreo.	51
2.6.1. Población	51
2.6.2. Muestra	52
2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.	52
2.7.1. Técnica:.....	52
2.7.2. Instrumentos.....	52
2.8. Método de análisis de datos.....	53
III.RESULTADOS	55
IV.DISCUSIÓN	138

V.CONCLUSIONES	139
VI.RECOMENDACIONES	140
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	141
ANEXOS.....	143

5. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 Poblacion de docentes por II.EE. del distrito de Desaguadero	51
Tabla N° 02 Muestra de docentes por II.EE. focalizados del distrito de Desaguadero	52
Tabla N° 03 Valores de correlacion de Pearson	55
Tabla N° 04 Demuestra buena organización y control de su tiempo personal	56
Tabla N° 05 Reflexiona sobre su practica personal junto con las personas	57
Tabla N° 06 Controla su estrés	58
Tabla N° 07 Representa eficientemente a la Institución	59
Tabla N° 08 Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la Institucion	60
Tabla N° 09 Motiva al personal constantemente.....	61
Tabla N° 10 Es agente de mediacion en la resolucion de conflictos.....	62
Tabla N° 11 Propicia el trabajo en equipo	63
tabla N° 12 Facilita y foemnta la formacion profesional	64
Tabla N° 13 Crea un clima agradable en la Institucion	65
Tabla N° 14 Procura un enlace formal entre los padres de los estudiantes	66
Tabla N° 15 Transmite informacion oral y escrita util para el equipo educativo	67
Tabla N° 16 Usa medios y procedimientos de comunicación.....	68
Tabla N° 17 Maneja los datos escolares con el fin de orientar decisiones.....	69
Tabla N° 18 Usa ética y democráticamente la información de los intereses.....	70
Tabla N° 19 Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento.....	71
Tabla N° 20 Distribuye tareas a las personas en las áreas más útiles	72
Tabla N° 21 Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo.....	73
Tabla N° 22 Promueve y dinamiza soluciones al desarrollo de un currículo innovador.....	74
Tabla N° 23 Demuestra preocupación por su relación interpersonal con estudiantes.....	75
Tabla N° 24 Participa en la gestión de la Institución formando parte de grupos.....	76

Tabla Nº 25 Vela por el adecuado registro y conservación de los materiales.....	77
Tabla Nº 26 Procura una adecuada y eficaz adquisición de recursos.....	78
Tabla Nº 27 Promueve procesos de mejora de las condiciones de salubridad.....	79
Tabla Nº 28 Promueve procesos de gestión económica participativa.....	80
Tabla Nº 29 Potencia el control de los procesos de elaboración del presupuesto.....	81
Tabla Nº 30 Negocia recursos en bienestar de la Institución y los trabajadores.....	82
Tabla Nº 31 Sugiere ideas novedosas de otros colegas.....	83
Tabla Nº 32 Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos...	84
Tabla Nº 33 Desarrolla actuaciones a vencer resistencias al cambio.....	85
Tabla Nº 34 declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse.....	87
Tabla Nº 35 Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes.....	88
Tabla Nº 36 Maneja un plan de sustitución ante imprevistos.....	89
Tabla Nº 37 la comunidad educativa se siente motivada por el liderazgo directivo.....	90
Tabla Nº 38 Los conflictos entre estudiantes y profesores son solucionados.....	91
Tabla Nº 39 Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles.....	92
Tabla Nº 40 Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos.....	93
Tabla Nº 41 Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización.....	94
Tabla Nº 42 Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización.....	95
Tabla Nº 43 El estilo de negociación es integrador.....	96
Tabla Nº 44 Existen intercambio de experiencias con otras instituciones.....	97
Tabla Nº 45 La Dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA.....	98
Tabla Nº 46 Los profesores asesores de aula se reúnen con los padres de familia.....	99
Tabla Nº 47 Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades.....	100
Tabla Nº 48 Los estudiantes se muestran cooperativos con la misión de la institución ..	101
Tabla Nº 49 Todo el personal que labora en la institución coopera con entusiasmo.....	102

Tabla N° 50	Las relaciones entre los miembros de la comunidad son fluidas.....	103
Tabla N° 51	Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho.....	104
Tabla N° 52	La comunidad educativa participa en la elaboración de las normas.....	105
Tabla N° 53	Los conflictos entre el personal se tratan en forma oportuna	106
Tabla N° 54	Los conflictos se presentan en forma individual	107
Tabla N° 55	Los conflictos se presentan en forma grupal.....	108
Tabla N° 56	Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo	109
Tabla N° 57	El personal docente y administrativo evita realizar trabajo programado	110
Tabla N° 58	La comunidad está contenta con la organización de la institución	111
Tabla N° 59	La comunidad educativa se identifica con el ideario de la institución	112
Tabla N° 60	El personal docente y administrativos asisten a capacitaciones	113
Tabla N° 61	El director ejerce un liderazgo autoritario.....	114
Tabla N° 62	El director ejerce un liderazgo democrático	115
Tabla N° 63	Existen excusas por no haber realizado actividades programadas	116
Tabla N° 64	El director muestra calma en medio de una atmosfera de tensión	117
Tabla N° 65	Se respeta puntualmente el horario de receso	118
Tabla N° 66	Los docentes presentan propuestas de trabajo	119
Tabla N° 67	El personal docente y administrativo comparten sus habilidades	120
Tabla N° 68	El personal docente y administrativo son proactivos	121
Tabla N° 69	El personal docente y administrativo se resisten al cambio.....	122
Tabla N° 70	En la institución educativa existe el deseo de aprender.....	123
Tabla N° 71	La atención al usuario se realiza en forma adecuada	124
Tabla N° 72	La atención de documentos solicitados se atienden oportunamente	125
Tabla N° 73	Los documentos de la institución están actualizados	126
Tabla N° 74	Los estudiantes reciben información clara y oportuna.....	127

Tabla N° 75 El personal docente y administrativo son responsables en su trabajo	128
Tabla N° 76 Cumplimiento con la entrega de documentación a mi cargo oportunamente.....	129
Tabla N° 77 El personal docente y administrativo asumen las coordinaciones.....	130
Tabla N° 78 Las decisiones que se toman por votación obtienen un amplio consenso ..	131
Tabla N° 79 Resumen de evaluación de gestión institucional	132
Tabla N° 80 Resumen de evaluación de clima organizacional.....	133
Tabla N° 81 Resumen final de gestión institucional	133
Tabla N° 82 Resumen final de clima organizacional	134
Tabla N° 83 Cálculo del coeficiente de correlación entre GI y CO	134

6. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01 Demuestra buena organización y control de su tiempo personal	56
Gráfico N° 02 Reflexiona sobre su practica personal junto con las personas	57
Gráfico N° 03 Controla su estres	58
Gráfico N° 04 Representa eficientemente a la Institucion ante la comunidad	59
Gráfico N° 05 Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la Institucion	60
Gráfico N° 06 Motiva al personal constantemente.....	61
Gráfico N° 07 Es agente de mediación en la resolución de conflictos.....	62
Gráfico N° 08 Propicia el trabajo en equipo	63
Gráfico N° 09 Facilita y fomenta la formacion profesional.....	64
Gráfico N° 10 Crea un clima agradable en la Institucion	65
Gráfico N° 11 Procura un enlace formal entre los padres de los estudiantes	66
Gráfico N° 12 Transmite informacion oral y escrita util para el equipo educativo.....	67
Gráfico N° 13 Usa medios y procedimientos de comunicacion	68
Gráfico N° 14 Maneja los datos escolares con el fin de orientar decisiones	69
Gráfico N° 15 Usa etica y democraticamente la informacion.....	70
Gráfico N° 16 Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento.....	71
Gráfico N° 17 Distribuye tareas a las personas en las áreas más útiles.....	72
Gráfico N° 18 Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo.....	73
Gráfico N° 19 Promueve y dinamiza soluciones al desarrollo de un currículo innovador...74	
Gráfico N° 20 Demuestra preocupación por su relación interpersonal con estudiantes....75	
Gráfico N° 21 Participa en la gestión de la Institución formando parte de grupos.....76	
Gráfico N° 22 Vela por el adecuado registro y conservación de los materiales.....77	
Gráfico N° 23 Procura una adecuada y eficaz adquisición de recursos.....78	

Gráfico N° 24 Promueve procesos de mejora de las condiciones de salubridad	79
Gráfico N° 25 Promueve procesos de gestión económica participativa	80
Gráfico N° 26 Potencia el control de los procesos de elaboración del presupuesto	81
Gráfico N° 27 Negocia recursos en bienestar de la Institución y los trabajadores	82
Gráfico N° 28 Sugiere ideas novedosas de otros colegas	83
Gráfico N° 29 Somete a consideración de los maestros propuestas de proyectos.....	84
Gráfico N° 30 Desarrolla actuaciones a vencer resistencias al cambio	85
Gráfico N° 31 declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse	87
Gráfico N° 32 Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes	88
Gráfico N° 33 Maneja un plan de sustitución ante imprevistos	89
Gráfico N° 34 la comunidad educativa se siente motivada por el liderazgo directivo	90
Gráfico N° 35 Los conflictos entre estudiantes y profesores son solucionados.....	91
Gráfico N° 36 Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles	92
Gráfico N° 37 Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos.....	93
Gráfico N° 38 Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización.....	94
Gráfico N° 39 Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización	95
Gráfico N° 40 El estilo de negociación es integrador	96
Gráfico N° 41 Existen intercambio de experiencias con otras instituciones	97
Gráfico N° 42 La Dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA.....	98
Gráfico N° 43 Los profesores asesores de aula se reúnen con los padres de familia	99
Gráfico N° 44 Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades	100
Gráfico N° 45 Los estudiantes se muestran cooperativos con la misión de institución ...	101
Gráfico N° 46 Todo el personal que labora en la institución coopera con entusiasmo	102
Gráfico N° 47 Las relaciones entre los miembros de la comunidad son fluidas.....	103
Gráfico N° 48 Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho.....	104

Gráfico N° 49 La comunidad educativa participa en la elaboración de las normas	105
Gráfico N° 50 Los conflictos entre el personal se tratan en forma oportuna	106
Gráfico N° 51 Los conflictos se presentan en forma individual	107
Gráfico N° 52 Los conflictos se presentan en forma grupal	108
Gráfico N° 53 Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo	109
Gráfico N° 54 El personal docente y administrativo evita realizar trabajo programado..	110
Gráfico N° 55 La comunidad está contenta con la organización de la institución	111
Gráfico N° 56 La comunidad educativa se identifica con el ideario de la institución	112
Gráfico N° 57 El personal docente y administrativos asisten a capacitaciones	113
Gráfico N° 58 El director ejerce un liderazgo autoritario.....	114
Gráfico N° 59 El director ejerce un liderazgo democrático	115
Gráfico N° 60 Existen excusas por no haber realizado actividades programadas	116
Gráfico N° 61 El director muestra calma en medio de una atmosfera de tensión	117
Gráfico N° 62 Se respeta puntualmente el horario de receso	118
Gráfico N° 63 Los docentes presentan propuestas de trabajo	119
Gráfico N° 64 El personal docente y administrativo comparten sus habilidades	120
Gráfico N° 65 El personal docente y administrativo son proactivos	121
Gráfico N° 66 El personal docente y administrativo se resiste al cambio	122
Gráfico N° 67 En la institución educativa existe el deseo de aprender	123
Gráfico N° 68 La atención al usuario se realiza en forma adecuada	124
Gráfico N° 69 La atención de documentos solicitados se atiende oportunamente	125
Gráfico N° 70 Los documentos de la institución están actualizados	126
Gráfico N° 71 Los estudiantes reciben información clara y oportuna.....	127
Gráfico N° 72 El personal docente y administrativo son responsables en su trabajo	128
Gráfico N° 73 Cumpló con la entrega de documentación a mi cargo oportunamente.....	129

Gráfico N° 74 El personal docente y administrativo asumen las coordinaciones..... 130

Gráfico N° 75 Las decisiones que se toman por votación obtienen un amplio consenso 131

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero 2015” surge como una necesidad de lograr el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015, cuya problemática resulta de haberse planteado la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015?

Para el desarrollo del mismo se utilizó como diseño de investigación la investigación de tipo no experimental de corte correlacional la que permitió realizar el análisis correspondiente a las dos variables de estudio.

La población y la muestra que se ha tomado en cuenta lo constituyen ochenta y tres docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Desaguadero seleccionadas tomando en cuenta su cercanía y la facilidad para recoger los datos, ya que son instituciones que se ubican en el casco urbano y rural del distrito.

La conclusión más importante a la que se ha arribado es que existe relación directa y positiva entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015, tal como se demuestra en la prueba de hipótesis donde el valor de $t_c = 5.9 \geq t_t = 3.18$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se Acepta la hipótesis alternativa (H_i).

PALABRAS CLAVE: gestión institucional, clima organizacional, implicancia, comunicación interna, calidad educativa.

ABSTRACT

The research work entitled: "institutional management and its relationship to primary educational institutions in the District of Desaguadero organizational climate" emerges as a need to achieve the following overall objective: determine the relationship that exists between the institutional management organizational climate of the primary educational institutions in the District of drain during the academic year 2015, whose problem is being raised the following question: is the relationship between institutional management organizational climate of the primary educational institutions of the Desaguadero district during the academic year 2015?

For the development of the same was used as a research design the research of correlational nonexperimental type which allowed the corresponding to the two variables of study analysis. Population and sample that is taken into account are eighty-three teachers from educational institutions of primary education in the city of Puno selected taking into account its proximity and the ease to collect data, which are institutions that are located in the urban area of the city.

The most important conclusion that it has arrived there is direct and positive relationship between the institutional management organizational climate of the primary educational institutions in the District of drain during the academic year 2015, as demonstrated in the hypothesis testing where the value of $t_c = 5.9$ $t_t \geq 3.18$, then rejecting the null hypothesis (H_0), and will accept the alternative hypothesis (Hi).

Keywords: institutional management, organizational climate, implication, internal communication, quality education.

I. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, el concepto de gestión se asociaba a un campo de la administración, fundamentalmente de empresas. No era de uso común el asociar la gestión a las políticas públicas y raramente se hablaba de "gestionar" la educación.

Los cambios en el concepto de gestión, tienen su origen en las transformaciones económicas, políticas y sociales a que ha dado lugar la revolución tecnológica y que han transformado el campo de la organización de las instituciones. La débil teorización de lo que se entiende por gestión en el campo de la educación hace que, a menudo, esta se circunscriba a la gestión de los recursos, dejando de lado la diversidad de ámbitos propios del actual campo de la gestión educativa.

En lo concerniente a Clima Organizacional Chiavenato, A. (1999.45), señala que el término clima se origina del griego Klima. Clima organizacional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución.

Así el presente trabajo de investigación hacia el logro de los propósitos trazados, se divide de la siguiente forma:

En la primera parte se hace referencia de la introducción donde se hace una presentación del problema de investigación, tomando en cuenta los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística así como la justificación para luego presentar el problema, las hipótesis y los objetivos propuestos.

En la segunda parte o capítulo segundo se considera el marco metodológico donde se toma en cuenta las variables de estudio, la operacionalización de variables, la metodología, el tipo de estudio, diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos así como los aspectos éticos.

En la tercera parte o capítulo tercero, se hace referencia a los resultados que se han logrado obtener organizados en los cuadros estadísticos según las variables de estudio.

En el capítulo cuarto, se hace la discusión de los resultados, poniendo énfasis en la contrastación con el marco teórico y el significado que tienen los resultados según sea el caso.

En el capítulo quinto, se presenta las conclusiones a las que se han arribado luego del análisis y discusión de los resultados, las mismas que corresponden a los objetivos propuestos.

En la sexta parte o capítulo sexto, se presenta las recomendaciones a los que el investigador propone a fin de que constituya una fuente de información para nuevos trabajos de investigación así como para quienes tienen interés en el tema, puedan ser considerados en las instituciones educativas como referencia para lograr sus fines y propósitos.

En el capítulo séptimo, se hace referencia a toda la bibliografía que se ha utilizado en el trabajo de investigación, tomando en cuenta los criterios y recomendaciones establecidas según estándares previstos, en este caso el formato de redacción del manual APA.

En el capítulo octavo, se presenta los anexos, es decir todos los instrumentos que han sido utilizados para el presente trabajo de investigación así como aquellos que complementan y enriquecen la información como la matriz de consistencia, las fichas de validación entre otros.

Antecedentes

En lo concerniente al tema del Clima Organizacional, en el Perú, está adquiriendo mayor relevancia en las instituciones públicas y privadas, como consecuencia de la toma de conciencia de las altas direcciones, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la Institución Educativa. Y, la visión Educativa regional, habla de una educación integral de calidad que requiere de lo siguiente: Ciudadanos críticos, innovadores, prácticos y propositivos. Ciudadanos con capacidad de fortalecer la institucionalidad Regional y local y conservar el medio ambiente.

Los conflictos sociales han repercutido en el ámbito de la UGEL Chucuito Juli y más aun tratándose de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero, donde la administración de las mismas está a cargo de directores nombrados y encargados quienes tienen la responsabilidad de velar por el buen clima institucional, la misma que generalmente no es llevada bajo los cánones establecidos dentro del marco del buen desempeño directivo así como del buen desempeño docente, ya que se observa en algunos casos que la dirección se ve obstaculizada por la alteración del clima institucional debido a varios motivos, citamos algunos de ellos: planificación institucional ineficaz, carencia de liderazgo, desconocimiento de la gestión pedagógica e institucional, falta de comunicación oportuna de la gestión, intereses personales de los docentes, entre otras. Esto da como resultado que estas Instituciones Educativas no cuenten con los instrumentos de gestión y si cuentan han sido elaborados inadecuadamente sin la participación plena de los docentes, alumnos, padres de familia y autoridades

locales, o han sido elaborados por personas ajenas a la institución, por lo que el Clima Organizacional es definido como un conjunto de discrepancias individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona; son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales (Schneider y Reichers 1990:19)

La relación existente en los docentes y entre ellos mismos y con su director es percibido dentro de lo que se llama el clima laboral, de ahí que como afirma (CORNELL 1955) "(...) una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas hacen en una organización de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros".

De acuerdo a lo anterior son las percepciones las que definen el clima y solo a partir de esas percepciones se puede conocer y determinar las características del mismo.

Del mismo modo a nivel de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero, se pueden apreciar que el clima organizacional se caracteriza por los siguientes aspectos:

Decisiones verticales en función de grupos allegados a los directivos.

Los docentes son tratados sin equidad.

Las relaciones interpersonales, no son bondadosas respetuosas.

Indiferencias y poca participación en las actividades previstas para el año escolar.

No existe una comunicación fluida y oportuna, no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás.

Desinterés e incumplimiento de obligaciones formales como la entrega de carpeta pedagógica a destiempo.

En consecuencia se aprecia que el ambiente laboral de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero, no son exitosas, armoniosas y eficientes, evidenciándose la falta de percepción en relación con su rol de líderes, por lo que se infiere deficiencia en la toma de decisiones, en el apoyo y el estímulo que debe poseer un director para conseguir las metas organizacionales, que sean capaces de generar un clima organizacional favorable que sea democrático y participativo.

En lo referente a los antecedentes, revisando algunos trabajos que respalden el presente proyecto de investigación, se ha podido encontrar investigaciones referentes al tema de las cuales se puede rescatar los siguientes:

El trabajo de investigación realizado por: FERNÁNDEZ, T, (2004) Investigó sobre: *“El Clima Organizacional en Las Escuelas”* Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay.

El proyecto se propuso describir quiénes y cómo se usaban los informes generados por los sistemas de evaluación externa de aprendizajes en Educación Primaria de ambos países. Se tomó una muestra aleatoria representativa compuesta por 106 y 162 escuelas públicas urbana y rural en México y Uruguay. Una vez seleccionada una escuela, todos los maestros y directivos fueron encuestados. En total se disponen de 1272 maestros y directores en tres entidades federativas de México y se censaron 1715 maestros y directores en cuatro inspecciones departamentales de Uruguay. En promedio, 11 maestros respondieron por escuela en ambos países, con un mínimo de 2 y un máximo de 29. Las encuestas fueron de tipo auto-administradas, asegurándose la anonimidad del encuestado. En el resultado que ha diferentes grados de comunitarismo en el clima organizacional impacta diferencialmente sobre los logros en las evaluaciones de aprendizaje, así como también en otros resultados escolares tales como el abandono y las conductas violentas. Es razonable esperar que tal vez algunas de las dimensiones tengan efectos profundos en los resultados en tanto que otras sólo sean marginales.

Al revisar las tesis de maestría y doctorado en las universidades de Lima Metropolitana y otros, se encontró las siguientes tesis:

MAMANI, M. (2006) *Clima Institucional y su influencia en la motivación del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzales Vigil de Tacna”*, La autora concluye que el clima institucional influye en el estado actitudinal de las personas; éstas serán capaces de enfrentar por uno mismo las exigencias de la vida cotidiana.

SILVA, O. (2000), con su tesis denominada *“Clima Organizacional en los Centros Educativos Estatales de Cajamarca”*, presentando en la pontificia Universidad Católica del Perú para obtener el grado de maestro en Educación con mención en Gestión Educativa” en diciembre del 2000, en sus conclusiones expresa lo siguiente:

Que los mayores problemas en el clima organizacional tiene que ver con: Un comportamiento directivo caracterizado por carecer de liderazgo basado en el ejemplo (ejemplaridad), el no facilitar el trabajo de los docentes en cuanto a la disponibilidad adecuada de recursos del trabajo pedagógico y de tiempo (interferencias) y por la ausencia de mística de trabajo (entusiasmo) y dificultad para trabajar conjuntamente (desunión).

Un siguiente trabajo denominado “Motivación y satisfacción laboral del personal docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno”. De Quinto Laguna Carlos Miguel-2009.

Así mismo se encontró el trabajo titulado: “*La percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de la unidad de gestión educativa local – Puno 2008*”. De Nelly Olga Zela Payi.

Estos trabajos antes mencionados se refieren relativamente al tema del proyecto, que seguramente ayudarán de manera satisfactoria.

LAZARO, A. Se ha encontrado los siguientes trabajos relacionados con el tema de investigación titulada: “*Clima institucional*”, corresponde a una Tesis Doctoral de la Universidad de Barcelona, España.

El autor concluye que sí existe el clima institucional y de participación que requiere la nueva concepción del trabajo escolar, el clima institucional es muy satisfactorio, refleja una buena organización, coordinación y participación del equipo directivo y los demás estamentos de la comunidad educativa, obteniendo resultados satisfactorios del trabajo escolar.

ARTEAGA, V. (2006) En su tesis denominada “*Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional ‘Víctor Andrés Belaúnde’ de Trujillo*”, para obtener el grado de Licenciado en Psicología concluye: que existe una correlación positiva muy fuerte entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional, y una correlación positiva considerable entre relaciones interpersonales y clima organizacional, percibido por el personal directivo de la Institución Educativa”.

En lo que concierne a la justificación, los resultados del presente trabajo de investigación, permitirán conocer de cerca la problemática que aqueja la educación en la región Puno, y sobre todo a nivel del ámbito del distrito fronterizo de Desaguadero, conociendo de cerca sobre la gestión institucional y cómo este aspecto tiene relación o no con el Clima Organizacional, así desde el punto de vista teórico no se conoce con certeza cuál es el nivel de gestión institucional en las Instituciones Educativas Primarias de Desaguadero, cuyos resultados permitirían a que se proponga políticas de mejora.

Desde el punto de vista metodológico, el uso de las diferentes técnicas, métodos y procedimientos en el trabajo de investigación, permitirán a que se realicen trabajos de investigación en otros ámbitos, además se pretende proponer un modelo de Gestión Institucional, la que permita mejorar

sustancialmente este aspecto en cada una de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero, y que a la postre en un adecuado clima organizacional.

Desde el punto de vista práctico, el presente trabajo, procura resolver uno de los álgidos problemas que sopesa la educación peruana, y como tal las altas tasas de ruptura de relaciones humanas que generan un clima organizacional desfavorable, en todos sus niveles y modalidades, para el cual el investigador apuesta que una buena gestión institucional tendría necesariamente su repercusión positiva en un adecuado clima organizacional.

Además por el tipo de investigación que se propone, si existiera una alta relación entre ambas variables, la investigación sería un hallazgo importante pues permitiría mejorar el clima organizacional a partir del impulso de una buena gestión institucional, asimismo permitiría a los directivos mejorar las relaciones interpersonales a nivel de estas instituciones educativas desde una nueva forma de gestión, centrada en el conocimiento docente, esto permitiría a las instituciones educativas convertirse en una escuela que aprende constantemente, como Peter Senge denomina una organización inteligente, en busca de la mejora continua.

Considerando el Marco Teórico podemos indicar que: Gestión Institucional tradicionalmente, el concepto de gestión se asociaba a un campo de la administración, fundamentalmente de empresas. No era de uso común el asociar la gestión a las políticas públicas y raramente se hablaba de "gestionar" la educación.

Los cambios en el concepto de gestión, tienen su origen en las transformaciones económicas, políticas y sociales a que ha dado lugar la revolución tecnológica y que han transformado el campo de la organización de las instituciones. La débil teorización de lo que se entiende por gestión en el campo de la educación hace que, a menudo, esta se circunscriba a la gestión de los recursos, dejando de lado la diversidad de ámbitos propios del actual campo de la gestión educativa.

Namo De Mello, señala que "hemos avanzado lo suficiente para saber que la superación de los impases de la educación en Latinoamérica dependerá menos de afirmaciones doctrinarias y más de desarrollar nuestra capacidad de conducir el proceso educativo para responder a los intereses de los sectores mayoritarios de la población". Y agrega..."podemos hoy reafirmar de que esta capacidad de gestión debe tener en la escuela su punto de partida y de llegada".

Así, el principal desafío es tomar conciencia de que todo aquello que ocurre cotidianamente en la escuela, requiere ser articulado en torno a lo que, de aquí en adelante, llamaremos un esfuerzo de "Gestión Integral" de la educación. Gestión Integral. Considera todas las actividades que están implicadas en la marcha o gestión cotidiana de la escuela: las actividades de enseñanza aprendizaje; las administrativas; las que se realizan con la comunidad; las de organización para desarrollar ciertas funciones; las que se realizan con las instancias municipales, provinciales y centrales y con otras escuelas; y, considera también, las normas y prácticas de convivencia entre los distintos miembros de la comunidad escolar; y articula todos los proyectos de innovación que está desarrollando la escuela en torno a los aprendizajes de los alumnos.

Esta noción de Gestión Integral, aparentemente simple, cobra toda su complejidad al contrastarla con las múltiples intervenciones que se han introducido en las escuelas en los últimos años. En efecto, ha existido un gran esfuerzo, por parte de las autoridades educativas, así como de otras instituciones, respecto a promover proyectos destinados a mejorar la calidad y la equidad de la educación básica, esfuerzo que se ha extendido a la educación media. Así, se instauraron los Proyectos de Mejoramiento Educativo, los Talleres de Aprendizaje, las Aulas Tecnológicas, el Proyecto de Prensa y Educación, de Prevención de Consumo de Drogas, entre muchos otros.

Cada uno de estos proyectos debe competir con los demás para lograr la disponibilidad de tiempo y esfuerzo de los profesores para desarrollarlos.

La propuesta de Gestión Integral de la Educación pretende facilitar que los docentes articulen los distintos ámbitos de su quehacer educativo y contribuir, así, a crear las condiciones para que los profesores logren reflexionar en profundidad sobre su quehacer profesional y proyectarla en su Proyecto Educativo Institucional.

La Gestión Educativa en la Institución Educativa, es el conjunto articulado de acciones de conducción, a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Las acciones de conducción deben estar planificadas. En ellas se debe prever e identificar las estrategias necesarias para convertir lo deseado, valorado y pensado en realidades educativas.

La gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, para lograr las propias capacidades del centro educativo.

En la Gestión Educativa encontramos diferentes dimensiones para su aplicación, uno de ellos se refiere a los procesos de gestión educativa.

Podemos considerar los tipos de gestión.- Los tipos de gestión que se dan durante la administración educativa son: gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica. La gestión institucional es responsabilidad del director. Su ejecución debe conllevar al logro de los objetivos y metas institucionales al término de un periodo educativo. Para realizar una gestión exitosa el director debe ejercer su habilidad conceptual y manejar técnicas de coordinación a través de la comunicación. Este tipo de gestión exige del director habilidades para viabilizar los esfuerzos físicos e intelectuales, los recursos materiales y económicos, los procesos y elementos existentes hacia el logro de los objetivos educativos. Es la puesta en práctica del pensamiento sistemático y de la visión holística.

Considerando la gestión administrativa.-Tiene que ver con el manejo de los recursos humanos (administración de recursos humanos), económicos (administración del presupuesto institucional) y con los bienes y servicios (administración de abastecimiento). Este manejo debe ser en términos de provisión constante, en términos de racionalidad y en términos de motivación, de buenas relaciones humanas y en el fomento del buen clima institucional. La gestión administrativa debe contribuir al logro de los objetivos y metas educativos, es decir, debe ser el complemento indispensable de la gestión pedagógica, ya que su razón de ser es la promoción de la mejor educación que sea posible.

Gestión pedagógica.-Viene a ser la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Debe responder a los lineamientos pedagógicos institucionales previstos en el PEI y a las propuestas curriculares previstas en el PCI. La programación curricular anual debe ser deducida de estos instrumentos de gestión estratégica. La gestión pedagógica debe consistir en la ejecución adecuada de los programas curriculares anuales (PCA). Con la Gestión pedagógica se busca que los objetivos educativos se logren al final del periodo escolar o año académico. Este logro debe expresarse en la calidad de la educación que el alumno debe recibir. La adecuada y correcta educación de los alumnos viene a ser el cometido central, el eje central de toda gestión pedagógica y, por tanto, de la administración educativa en general.

Los Instrumentos de Gestión Estratégica.- Dichos instrumentos de gestión son documentos que operativizan la planificación, priorizan el diagnóstico y enrumban el quehacer de la institución educativa en forma coherente con la misión y la visión propuesta, concretando las acciones pedagógicas, administrativas y de política institucional en función a las necesidades de aprendizaje del estudiante y del entorno con miras a generar el desarrollo de la calidad educativa y por ende de su comunidad, la región y el país.

Entre los instrumentos de gestión educativa tenemos el PEI, PCI, PIE, PAT, RI y el IGA, entre otros.

En las dimensiones de la gestión institucional.- El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

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.

La dimensión personal, revela con sus actitudes y su vida, la práctica de los valores humanos y cristiana. Practica cualidades humanas de asertividad y empatía, propiciando un clima Institucional óptimo. Contribuye a la formación del juicio y sentido de responsabilidad individual de los estudiantes. Se integra al Proyecto Educativo con toda la riqueza de su persona, de manera libre, positiva y creativa. Se preocupa permanentemente por su formación continua y su propia superación profesional y cultural. Demuestra equilibrio personal y madurez en sus decisiones, de acuerdo a los fines y objetivos del Proyecto Educativo.

La dimensión interpersonal, en la práctica educativa, como en toda actividad humana, se genera un cierto tipo de relaciones entre las personas involucradas en ella, particularmente entre los maestros, alumnos, padres de familia y directivos de la escuela. Estas relaciones constituyen la dimensión interpersonal de la práctica docente.

En el análisis proponemos destacar la importancia que tienen el tipo de convivencia y las relaciones interpersonales que se dan en la escuela, como la base de un conjunto de aprendizajes sumamente importantes para maestros y alumnos.

La colaboración o la rivalidad, el individualismo o la solidaridad, la sumisión o la confianza en sí mismo, el diálogo o la arbitrariedad, la autonomía o la dependencia, son algunos ejemplos de aprendizajes sociales que se propician a través de las relaciones interpersonales que se viven cada día en la escuela.

En lo referente a la dimensión de gestor de recursos, (Kotter, 1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Mientras que en la dimensión de innovación, según (Escorsa, 1997) la innovación es "el proceso en el cual a partir de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad se desarrolla un producto, técnica o servicio útil hasta que sea comercialmente aceptado". De acuerdo a este concepto, innovar no es más que el proceso de desarrollar algo nuevo o que no se conoce a partir del estudio metódico de una necesidad, ya sea personal, grupal u organizacional, para lograr una meta económica. Esto quiere decir, que la innovación genera ideas que pueden venderse en un mercado específico.

Para innovar es necesario un amplio conocimiento de una necesidad, no todas las ideas innovadoras tienen éxito, por tanto, es necesario jugar con todas las herramientas necesarias para que la innovación no solo sorprenda sino que también funcione.

En la dimensión de contingencia, la contingencia propone una serie de procedimientos alternativos al funcionamiento normal de una organización, cuando alguna de sus funciones usuales se ve perjudicada por una contingencia interna o externa.

Esta clase de plan, por lo tanto, intenta garantizar la continuidad del funcionamiento de la organización frente a cualquier eventualidad, ya sean materiales o personales. Un plan de contingencia incluye cuatro etapas básicas: la evaluación, la planificación, las pruebas de viabilidad y la ejecución.

En la definición etimológica del clima organizacional, Chiavenato, A. (1999.45), señala que el término clima se origina del griego Klima. Clima organizacional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución.

De acuerdo con la definición etimológica sobre clima organizacional, podemos decir que ésta es el reflejo de uno de los aspectos débiles de la organización, donde incluye a las personas que la integran. Dicho en otras palabras; una determinada organización está estructurada en varios elementos y cada elemento posee una determinada función. Cuando deseamos saber cuál es el clima organizacional, de

acuerdo con la definición etimológica, nos estaremos refiriendo a un punto de la organización que cuenta con necesidades.

Referentes para la definición de clima organizacional.- consideramos dentro del contexto sociológico, una aproximación al origen de lo que se entiende por clima organizacional se encuentra en la sociología. El concepto de organización, en la perspectiva de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza en la importancia del hombre en su función de trabajo por su participación en un sistema social.

Al analizar las definiciones de Kurt y Lewin (1935, 1951); Argiris (1958); Murray (1938); Forchand y Gilmer (1964); Taguiri (1968); Campbel (1970); Hellriegel, (1974); Ekavall (1983); Payne y Pugh (1976) y Redruejo (1983), se encuentran aspectos coincidentes que se refieren a su concepto particular sobre clima organizacional. Estas definiciones coinciden en que el clima organizacional es el resultado de la forma cómo las personas establecen procesos de interacción social. Tal proceso está influenciado por el sistema de valores, actitudes y creencias, así como de su entorno o ambiente interno (estos constituyen elementos de lo que Talcott Parsons identifica como componente de la “acción social”). La interacción de las personas en el marco de la “acción social” permite construir percepciones que por su origen e impacto colectivo se constituyen en atributos de la organización como un todo, así como de los subsistemas que la conforman. Tales percepciones influyen en los comportamientos y actitudes que las personas asumen en la organización.

Con base en los anteriores conceptos, podría inferirse que la relación hombre-organización no se proyecta solamente a nivel de los aspectos definidos por la estructura formal en el sistema de función y posiciones del individuo, sino que “cada ocupante de un puesto tiene ciertos patrones en su relación con otras personas de la organización”.

Según Shein, A. (1973:10), se puede afirmar que las conductas y patrones de comportamiento de los individuos en la organización (sistema de personalidad) son el resultado del conjunto de valores, normas y pautas propias de la estructura organizacional (sistema cultural), como de las condiciones que se establecen por el proceso de interacción (sistema social). De esta forma, los sistemas cultural, social y de personalidad se relacionan a nivel de la organización y el individuo que participa en la misma. Así, la organización identifica elementos de su estructura que los individuos proyectan en estilos propios y dan lugar a procesos que se reflejan en sus comportamientos organizacionales.

De lo expresado por Shein, podemos deducir que el sistema de personalidad está conformado por un conjunto de valores, formas de actuar, normas y pautas del sistema cultural, en otras palabras,

costumbres, la interacción entre los actores dentro de la organización, constituyendo el sistema social. Es decir que como uno de los referentes que nos permite determinar el clima organizacional en una determinada organización y/o institución se tiene que tener en cuenta los sistemas cultural, social y de personalidad que se da a nivel de una determinada organización. En el caso del campo educativo, el clima organizacional será determinado a nivel de una institución educativa. La interacción entre los individuos de una determinada organización, las normas que se establecen, van en última instancia a condicionar la forma de actuación de los actores de la organización ya sea que su forma de participación sea activo o pasivo, su conducta, es decir su comportamiento, dentro de la organización, contribuyendo de esta manera a lo que denominamos clima organizacional.

En el contexto psicológico, al igual que en la sociología y otras disciplinas sociales, los autores plantean diversas teorías sobre su objeto del conocimiento. En psicología, existen diferentes visiones incluso aplicaciones específicas que dan lugar a estudios particulares en ámbitos propios del comportamiento humano. Con el ánimo de referenciar el objeto general de la psicología y su relación con lo que se entiende por clima organizacional, hay que mencionar a Alfred Adler (1870-1937), de quien algunos afirman que en su teoría y práctica de psicología ya se encuentra en marcha una forma de hacer terapia cognitiva, cognitiva-conductual, constructivista y humanista.

La psicología adleriana es cognitiva: relevancia de los significados, propósitos, creencias y metas personales. Las personas no reaccionan directamente, genera riqueza; es importante evaluar la forma cómo la organización, con su carácter social, aporta al bienestar y desarrollo de la sociedad.

El clima organizacional se sustenta en el trabajo de equipo, en la división del trabajo, en las relaciones humanas, en la comunicación. Donde el personal docente tenga autonomía en función del cumplimiento de las acciones académicas.

Alvarado, O. (2003:95), sobre *clima organizacional*, nos dice: “Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o de aceptación o desfavorable o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización.

De esta definición, adecuada al ámbito educativo, podemos decir que el clima organizacional prácticamente es la manera cómo una persona observa la organización y el medio ambiente de una determinada institución educativa, que puede ser observada en forma favorable o desfavorable para los actores educativos o personas involucradas dentro de ella.

Anderson, B. y West, H. (1998), Mathisen, D. y Einarsen, G. (2004), Reichers, R. y Schneider, K. (1990) señalan que “el clima organizacional se refiere a la evaluación del entorno laboral de la organización, desde el punto de vista de quienes trabajan en ella”. Es la percepción compartida del entorno laboral.

Podemos decir, contextualizado al campo educativo, que el clima organizacional es el resultado de cómo los actores educativos que trabajan o forman parte de una institución educativa aprecian el ambiente educativo tomando en cuenta su organización, la relación que existe dentro de ella entre los diferentes actores, es decir la relación del docente–alumno, docente-directivos, docente-padres de familia, etc.

Isaksen, R. y Ekvall, P. (2007: 989) definen el: “*Clima Organizacional*” como:

Stephen, C. (1989:217) precisa que el “Clima Organizacional es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados”.

El concepto se asimila a la dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. En ese sentido, el Clima Organizacional muestra un cierto nivel positivo o negativo en las interacciones, de seguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.

Sweedeland, R. y Smith, D. (2002:142) señalan que “*El clima organizacional*” es un atributo de la organización que retrata lo que acontece dentro de la escuela. Los climas escolares son saludables y abiertos cuando existe una buena relación entre los maestros, entre maestros-director, entre maestros-alumnos, entre maestros-padres de familia.

Podemos decir, en ese sentido que, en las instituciones educativas el vínculo o relación deberá ser entre maestros y estudiantes, al compartir las mismas percepciones en lo que al menos comparten.

Cornell, N. (1995:389) sostiene que “*El clima organizacional*” es una mezcla de interpretaciones o percepciones que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación con otros miembros de la organización”.

De lo sostenido por Cornell, podemos decir que el clima organizacional está conformado por las diferentes formas de observaciones que tienen todas las personas sobre sus roles o trabajos que ejecutan dentro de su organización, o en función de los otros integrantes de la organización. En el campo educativo, podemos mencionar que el clima organizacional estará conformado por toda una mezcla de observaciones que los miembros de la Comunidad Educativa, en especial los docentes, directivos y estudiantes, observan sobre la labor que realiza o realizan los miembros de la comunidad educativa; obviamente en cada institución educativa el clima organizacional es diferente.

Para Ivancevich, V. y Matteson, M. (1985:234), el término Clima Organizacional “describe un conjunto de propiedades en el ambiente de trabajo, relacionado con las percepciones de los empleados acerca de la forma en que los trata la organización”.

De otro lado, según los autores arriba mencionados, el término clima organizacional describe todo un conjunto de propiedades en el ambiente de trabajo y que éstas están relacionadas directamente con las formas de percepción u observación de los trabajadores con relación a la manera cómo la organización los trata. Es decir, desde este punto de vista, el clima organizacional está condicionado al trato que puede recibir el trabajador dentro de su centro de trabajo. En ese sentido, tendremos una variedad de climas organizacionales. Siguiendo en esta línea de definición de clima organizacional, en el campo educativo, el clima organizacional estará determinado de acuerdo con el liderazgo que ejerza el director de la institución educativa.

Pairó, B. (1984:65) señala que “*El clima Organizacional*” son las percepciones, impresiones o imágenes que de la realidad organizacional tienen los propios trabajadores y que influyen sobre la conducta individual y grupal.

En este caso, el clima organizacional viene a ser el conjunto de observaciones, interpretaciones, impresiones o imágenes que los trabajadores o miembros integrantes de una organización o institución tengan sobre la realidad, es decir de su estructura organizacional y que esto, a su vez, es un factor determinante para el comportamiento de cada uno de los miembros de una organización. Trasladado al campo educativo, el clima organizacional es la percepción o imagen que tienen los propios protagonistas educativos de la institución educativa en cuanto a su organización y que en última instancia ésta determinará o influirá en el comportamiento de los actores educativos.

Según García, M. (1987:73), “se entiende por clima organizacional el conocimiento que tiene el personal acerca de su empresa, su organización y sus objetivos, la percepción que tiene acerca del medio en el cual desempeña sus labores, y el grado de desarrollo personal que prevé alcanzar en la empresa”.

De lo vertido, el clima organizacional es el conocimiento que tiene la persona que trabaja dentro de una empresa sobre su organización, sus metas, objetivos que persigue la empresa, así como el rendimiento que debe alcanzar la empresa sobre sus trabajadores. En el campo educativo, el clima organizacional estará dado en función del grado de conocimiento que los actores educativos tengan sobre la organización de la institución educativa, así como el conocimiento de su visión, misión, objetivos y metas que persigue la institución educativa; como también sobre qué es lo que la institución espera de cada uno de los actores educativos.

Hernández, P. (1996:47) establece que el clima organizacional “es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización e incluye su comportamiento.”

Según Hernández, entonces, el clima organizacional es el ambiente favorable o desfavorable y que a su vez es percibida y experimentada por los integrantes de una determinada organización incluyendo su comportamiento; en ese sentido, podemos decir que en una institución educativa el clima organizacional vendrá a ser la institución educativa percibida por cada uno de sus actores educativos, incluyendo su propio comportamiento o desenvolvimiento dentro de ella.

Denison, S. (1991:185), por su parte, establece que “el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno, experimentada por los miembros del grupo de una organización, que influye en su conducta y que se pueden describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización”.

Esta definición enfatiza en las características descriptoras de la organización que influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo. En el campo educativo, el clima organizacional vendrá a ser una característica interna relativamente demostrada por los actores educativos y que se puede determinar en función de los valores relacionados con las características de la institución educativa.

Para Toro, V. (1992:210), “el clima es la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades en el trabajo. Dicha percepción es el producto de un proceso de formación de conceptos que se originan en la interrelación de eventos y cualidades de la organización”.

En este caso, el clima organizacional es la forma cómo perciben o aprecian los trabajadores dentro de su centro de trabajo; constituyendo esta percepción un resultado de todo un proceso de construcción de conceptos formados a partir de la interrelación de diferentes eventos y características de la organización. En una institución educativa, el clima organizacional, entonces, vendrá a ser la percepción o apreciación que tienen los actores educativos sobre sus propios roles que desempeñan dentro de la institución educativa, así como de las interrelaciones que se dan dentro de ella.

Según Baguer, A. (2001:143), “El Clima Organizacional es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable, y por tanto, puede aportar sus conocimientos y habilidades. Cada organización es distinta, ya que cada una tiene su cultura, su misión y su entorno”. Entonces se puede decir que el ambiente donde uno labora debe ser favorable.

Hoy, B. y Honnum, M. (1997:291) consideran que el *clima escolar* es un conjunto de características que distingue una escuela de otra e influye en el comportamiento de sus miembros. En término más específico, el clima escolar es la relativa pero estable propiedad del medio ambiente escolar que es experimentada por sus participantes, que afecta sus comportamientos que está basada en sus percepciones colectivas de comportamiento y conducta en la escuela.

De acuerdo con lo expresado, en el campo educativo, el clima escolar está representado por el conjunto de características que posee una institución educativa y que esto lo diferencia de otra institución educativa y que estas características influyen directamente en los miembros de la comunidad educativa. Es decir, el clima escolar es algo relativo pero duradero en el medio ambiente que es experimentado por los actores educativos, donde sus comportamientos son influenciados por las percepciones que efectúan con relación al comportamiento y conducta desarrollada en la institución educativa.

Fernández, D. (200:370) "Clima Organizacional es el trasfondo de sentidos compartidos, sobre el cual los actores, en este caso profesores, administrativos y alumnos, realizan sus tareas cotidianas, inician discusiones sobre distintos aspectos de la que tienen los alumnos de aprender y de avanzar."

En ese sentido, el clima organizacional está conformado por la forma de organización de una institución educativa, donde los actores educativos ejecutan sus tareas cotidianas, donde los estudiantes reciben las clases que sus profesores desarrollan, donde los administrativos interactúan con los docentes y directivos, donde los docentes discuten sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sobre las estrategias que asumen para mejorar el servicio educativo. Todas estas situaciones en su conjunto conforman lo que denominamos clima organizacional; de allí que resulta un tanto complejo poder determinar el clima organizacional.

James, R. y Jones, P. (1974:82) identifican tres enfoques o puntos de vista para estudiar el concepto de Clima Organizacional: estructural, perceptivo e interactivo.

La primera explicación de la formación de Clima Organizacional se dio en términos de una aproximación estructural. Bajo esta óptica, la naturaleza del clima es un atributo que pertenece a la organización, independientemente de la percepción de sus miembros individuales.

Lo antes expuesto lleva a considerar que, para James y Jones (opus cit.), el Clima Organizacional es un conjunto de características que describe a una organización y la distingue de otras, que

son relativamente estables en el tiempo y que influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.

En contraste con la visión estructurada, que localiza la génesis de Clima en las propiedades organizacionales, el modelo perceptual sustenta el origen del Clima en los individuos. Se entiende el Clima como un proceso de descripción psicológica de las condiciones organizacionales, siendo un producto de procesos cognitivos perceptuales.

La aproximación perceptual representa una definición deductiva del Clima Organizacional, que responde a la polémica que vincula la percepción del Clima a los valores, actitudes u opciones personales de los empleados, considerando incluso su grado de satisfacción. Tomando en cuenta esta perspectiva, el individuo percibe el Clima Organizacional en función de las necesidades que la organización le puede satisfacer.

Desde esta perspectiva, la base de la formación del clima se encuentra dentro del individuo mismo. Los individuos responden a variables situacionales de una forma que tiene significado psicológico para ellos; en este sentido, el Clima Organizacional es una descripción psicológicamente procesada de las condiciones organizacionales. Esto sugiere que el clima difiere de organización en organización, en función de los diferentes tipos de personas que ingresan en cada una de ellas.

Por otro lado, el enfoque simbólico interaccionista o interactivo ubica el significado de Clima Organizacional, explicando los acontecimientos que se producen en la interacción entre los individuos de una organización. Esta perspectiva otorga una gran importancia a las interacciones y vivencias por la que pasa un individuo al ingresar en la organización, es decir, durante su período de socialización.

Esta perspectiva señala que la interacción de los individuos ante las situaciones hace surgir conductas que forman parte de las normas aceptadas y compartidas por los miembros de la organización, y éstas conforman la base del Clima Organizacional. Varios investigadores definen el Clima Organizacional como una combinación de los efectos de las características de personalidad interaccionando con los elementos estructurales de la organización.

En general, el clima organizacional, es una suma las percepciones que describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes, y que tienen consecuencias en la conducta laboral y, por ende, en la eficiencia e imagen institucional.

González, G. (2000), sobre clima organizacional, nos dice: “Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye en su comportamiento. Para que una persona pueda trabajar bien, debe sentirse bien consigo misma y con todo lo que gira alrededor de ella, y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal” (p.53).

Desde este punto de vista, el clima organizacional es la característica del ambiente organizacional percibida y experimentada por los actores, y que influye directamente sobre el comportamiento que desenvuelven los miembros de la institución. En ese sentido, en la medida que el clima organizacional sea propicio, influirá en el buen desempeño del personal que labora dentro de la organización.

En lo referente a las dimensiones del clima organizacional, según Goncalves, A. (2000), entre las alternativas para estudiar el Clima Organizacional (C.O.), se destaca la técnica de Litwin y Stinger, que utilizan un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización como: 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 (p.53).

La responsabilidad (empowerment), es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

La recompensa Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

El desafío Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Las relaciones, es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares, como entre jefes y subordinados.

La cooperación, es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Los estándares, es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Los conflictos, es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

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

Teniendo en cuenta que el director de la institución educativa es el líder de quien depende en buena cuenta la generación de un buen clima organizacional, se ha considerado establecer las siguientes dimensiones que están relacionadas directamente con su labor: Estilo Gerencial, Liderazgo, Ambiente Laboral, Niveles de Comunicación, Estímulos, Manejo de Conflictos, Equilibrio Emocional y Relaciones Humanas.

Las dimensiones del clima organizacional.- A pesar que el concepto de clima organizacional es global y ha surgido de una comprensión de la organización como un sistema abierto, se entiende también como medio interno, en el que se pone atención a dimensiones y factores internos de la organización y no a los factores del entorno en que se encuentra sumida ella.

El estudio organizacional implica la comprensión y estudio de las dimensiones ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos de la organización y se dan a través de las percepciones que los miembros de la institución tienen de ella.

Se propone las siguientes dimensiones o variables de Clima Organizacional, las cuales se consideran en este trabajo de investigación y son:

La dimensión estructural, dadas por el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, procedimientos, normas.

En la dimensión del Ambiente Social, en ella se considera las relaciones sociales, el compañerismo, los conflictos entre personas, áreas o grupos de personas, comunicación, coordinaciones.

La dimensión Personal, las que denominamos comportamiento personal, y consideramos dentro de ellas a las aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas o aspiraciones personales.

En la dimensión propia del Comportamiento Organizacional, tales como la productividad, ausentismo, satisfacción laboral, tensiones y estrés. (BECKHARD, R. y otros “Transiciones Organizaciones” 1980 Bogotá Fondo Educativo Interamericano. (Págs. 243-244).

Podemos interpretar las dimensiones del clima organizacional de la siguiente manera:

En la primera dimensión podemos manifestar que para el desempeño del personal de la Institución, debe tener un ambiente arreglado y ordenado, que genere la confianza y el acercamiento entre los integrantes de la organización, esta dimensión es fundamental y muchas veces decisiva para el desenvolvimiento laboral. La segunda dimensión toma en cuenta la participación de todos los integrantes de la institución que deben formar parte del proceso de planificación, organización y ejecución de las acciones; esto permitirá el involucramiento en el desarrollo activo de las comisiones.

La tarea fundamental de la dirección es la de hacer creer a cada uno de los trabajadores que constituye una parte útil e importante del equipo, para que participen en planificar y optar entre soluciones de alternativa para los problemas.

La Tercera dimensión considera que la organización debe desarrollar un sistema social sumamente efectivo para la interacción, la solución de problemas, la influencia mutua y el logro organizacional, siendo uno de los elementos fundamentales la comunicación abierta, franca y sin reservas. Así mismo la Cuarta dimensión manifiesta que toda persona tiene necesidades, las mismas que determinan el comportamiento personal dentro y fuera de la institución. Los individuos motivados por el éxito, se fijan metas, asumiendo responsabilidad personal con respecto a los resultados de sus actos.

La Quinta dimensión considera que la satisfacción de los integrantes de la institución aumentará como producto del mejor desempeño y la oportunidad de contribuir creativamente a la mejora del desempeño laboral, reduciendo las tensiones y el estrés. Con ello lograremos la cooperación y las ganas de cumplir con las metas de la organización.

En el Marco conceptual, consideramos el Clima Organizacional: “Constituye una configuración de las características de una organización, así como los rasgos personales de un individuo pueden constituir su personalidad (Brunet, 2002). (“Percepción de un grupo de persona que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” AMIBILE, T. 1999:4 – 20).

Dimensiones del clima organizacional, el estudio organizacional implica la comprensión y estudio de las dimensiones ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos de la organización y se dan a través de las percepciones que los miembros de la institución tienen de ella.

Mientras que la gestión, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la

consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

En la gestión administrativa, el término gestión entre otros conceptos descritos anteriormente se define como el proceso de las acciones, transacciones y decisiones que la organización lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos. La mayoría de los autores definen la administración como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar para lograr objetivos organizacionales preestablecidos.

Ambos términos están estrechamente ligados y uno es la consecución del otro, en ese sentido la gestión es la parte operativa de la administración.

La gestión educativa, es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales.

Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimientos y acción, ética y eficacia política y administración en proceso que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como procesos sistemáticos.

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.

Los instrumentos de gestión, son documentos que operativizan la planificación, priorizan el diagnóstico y enrumban el quehacer de la institución educativa en forma coherente con la misión y la visión propuesta, concretando las acciones pedagógicas, administrativas y de política institucional en función a las necesidades de aprendizaje del estudiante y del entorno con miras a generar el desarrollo de la calidad educativa y por ende de su comunidad, la región y el país.

El Plan Anual de Trabajo, es la descripción y sistematización de las actividades para lograr los objetivos anuales, los de mediano plazo y en conjunto los objetivos estratégicos. Posibilita la ejecución de las propuestas planeadas.

El Proyecto Curricular Institucional, Instrumento de que disponen los profesores para concretar el conjunto de decisiones, en relación con los diferentes elementos del currículo. Y así permitir a los maestros insertar su responsabilidad y su actuación didáctica dentro de un conjunto más amplio, posibilitando que la tarea personal en un aula o grupo se articule coherentemente en un marco más general, de cuya definición ha sido protagonista.

El Proyecto Educativo Institucional, responde a las necesidades de las organizaciones, propicia la participación real de los actores educativos, evita la improvisación, consolida las actividades programadas, establece y determina prioridades en cuanto a actividades y proyectos, finalmente, identifica fuentes de financiamiento.

La Propuesta de Gestión, es el modelo y estilo de conducción, organización y funcionamiento del centro educativo para el logro de sus objetivos institucionales.

Implica un trabajo organizacional que sostiene, dinamiza y operativiza la propuesta pedagógica. Propone modelos de gestión que respondan a la realidad, necesidades, expectativas y recursos del centro educativo. Es pues la aplicación de las herramientas administrativas para elegir oportunidades respecto a concretar los objetivos previamente definidos de la institución educativa.

El Proyecto de Innovación Educativa, es una propuesta de cambio, que tiene por finalidad lograr mejoras cualitativas y cuantitativas en la práctica pedagógica, mediante la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa y su entorno social.

La Propuesta Pedagógica, es el conjunto de definiciones sobre el proceso de aprendizaje en la institución educativa y los criterios comunes de acción pedagógica expresados en el currículo y su desarrollo.

Contiene los fundamentos teóricos y metodológicos sobre los cuales se definen los aspectos técnicos-pedagógicos de carácter curricular, didáctico y evaluativo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Reglamento Interno, es un documento que define las normas, funciones y procedimientos que regulan el funcionamiento de la institución educativa. En él se establecen los derechos y deberes del personal, los criterios de administración y el manejo de recursos, el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, el régimen económico y disciplinario, entre otros. Es elaborado bajo la conducción del director de la institución educativa con la participación y aporte de los docentes y el personal administrativo.

Justificación

Los resultados del presente trabajo de investigación, permitirán conocer de cerca la problemática que aqueja la educación en la región Puno, y sobre todo a nivel del ámbito del distrito fronterizo de Desaguadero, conociendo de cerca sobre la gestión institucional y cómo este aspecto tiene relación o no

con el Clima Organizacional, así desde el punto de vista teórico no se conoce con certeza cuál es el nivel de Gestión Institucional en las Instituciones Educativas Primarias de Desaguadero, cuyos resultados permitirían a que se proponga políticas de mejora.

Desde el punto de vista metodológico, el uso de las diferentes técnicas, métodos y procedimientos en el trabajo de investigación, permitirán a que se realicen trabajos de investigación en otros ámbitos, además se pretende proponer un modelo de Gestión Institucional, la que permita mejorar sustancialmente este aspecto en cada una de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero, y que a la postre en un adecuado clima organizacional.

Desde el punto de vista práctico, el presente trabajo, procura resolver uno de los álgidos problemas que sopesa la educación peruana, y como tal las altas tasas de ruptura de relaciones humanas que generan un clima organizacional desfavorable, en todos sus niveles y modalidades, para el cual el investigador apuesta que una buena gestión institucional tendría necesariamente su repercusión positiva en un adecuado clima organizacional.

Además por el tipo de investigación que se propone, si existiera una alta relación entre ambas variables, la investigación sería un hallazgo importante pues permitiría mejorar el clima organizacional a partir del impulso de una buena gestión institucional, asimismo permitiría a los directivos mejorar las relaciones interpersonales a nivel de estas instituciones educativas desde una nueva forma de gestión ,centrada en el conocimiento docente, esto permitiría a las instituciones educativas convertirse en una escuela que aprende constantemente, como Peter Senge denomina una organización inteligente, en busca de la mejora continua.

1.1. Problema

¿Qué relación existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de gestión institucional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero?

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero?

¿Qué grado de relación existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero?

1.2. Hipótesis

Existe relación entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015.

Hipótesis específicas.

El nivel de gestión institucional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero es regular.

El nivel del clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero es regular.

Existe una relación directa y positiva entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

1.3. Objetivos

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015.

Objetivos específicos.

Identificar el nivel de gestión institucional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

Identificar el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

Establecer el grado de relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Variable X:

VARIABLE: Gestión Institucional

- 1.1. Contingencia
- 1.2. Innovación
- 1.3. Gestión de recursos
- 1.4. Actividades centrales de la organización
- 1.5. Información y comunicación
- 1.6. Interpersonal
- 1.7. Personal

Variable Y:

VARIABLE: Clima Organizacional

- 2.1. Comportamiento Organizacional
- 2.2. Comportamiento personal
- 2.3. Ambiente Social
- 2.4. Estructura organizacional y funcional

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTION INSTITUCIONAL	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 (Ruiz, 2009).	Habilidades del Director, para viabilizar los esfuerzos físicos e intelectuales, los recursos materiales y económicos, los procesos y elementos existentes hacia el logro de los objetivos educativos. Es la puesta en práctica del pensamiento sistemático y de la visión holística. Uso adecuado de los instrumentos de gestión; tales como; el PEI (Proyecto Educativo institucional), Plan anual de Trabajo(PAT) o Plan operativo anual(POA), el Presupuesto institucional anual (PIA), los Proyectos de innovación pedagógica (PIP) o los proyectos de mejoramiento educativo (PME), el Reglamento Interno (RI) y el manual de organización de funciones (MOF). Para su	1. Dimensión personal	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra buena organización y control de su tiempo personal. • Reflexiona sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras. • Controla su estrés. 	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
			2. Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social. • Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la institución. • Motiva al personal constantemente. • Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes. • Propicia el trabajo en equipo. • Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. • Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias. • Procura un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes. 	
			3.- Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Transmite información oral y escrita, útil para el equipo educativo. • Usa de medios y procedimientos de comunicación formales e informales. 	

		verificación se utilizan como instrumentos: la observación directa y cuestionarios.		<ul style="list-style-type: none"> • Maneja los datos escolares con el fin de orientar determinadas decisiones. • Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización. 	
			4.- Actividades centrales de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación • Distribuye tareas y asigna a las personas en las áreas en que pueden ser más útiles. • Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo para guiar los procesos de acomodación y contextualización en la propia institución. • Promueve y dinamiza soluciones organizativas adecuadas al desarrollo de un currículo innovador: uso del tiempo, modalidades de agrupamiento de estudiantes, uso de los espacios, etcétera. • Demuestra preocupación por su relación interpersonal con sus estudiantes, con finalidades instructiva y formativa. • Participa en la gestión de la institución como un docente más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos. 	
			5.- Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales. • Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos. • Promueve procesos de mejora de las condiciones de salubridad y seguridad de los materiales de la institución. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes. • Potencia y desarrolla el control de los procesos de elaboración, aprobación y ejecución del presupuesto. • Negocia recursos en bienestar de la institución y de los trabajadores. 	
			6.-Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas o de otros establecimientos escolares que puedan animar a iniciar procesos de cambio. • Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos de innovación y mejora. • Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios. 	
			7.- Contingencia	<ul style="list-style-type: none"> • Declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse o un robo. • Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes, cuando un docente acaba de llamar por teléfono desde su casa que está enfermo. • Maneja un plan de sustitución ante imprevistos. 	

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	Se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, como consecuencia del comportamiento laboral. Requiere de los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.	Para lograr un clima adecuado es necesario conocer las percepciones de los trabajadores con respecto a su organización; para medir el clima organizacional necesitamos hacer estudios periódicos para identificar los puntos críticos y diseñar estrategias, desarrollando un programa para mejorar el clima organizacional. Utilizan como instrumentos la observación directa, cuestionarios y entrevistas.	1. Estructura organizacional y funcional	<ul style="list-style-type: none"> • La Comunidad Educativa se siente motivada por el liderazgo del personal Directivo. • Los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con lo normado en el reglamento interno. • Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo. • Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre los docentes y personal directivo. • Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización. • Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización. • Las decisiones se toman después de un consenso. • El estilo de negociación es integrador, es decir resultan beneficiados todos los interesados. 	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
			2. Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> • Existen reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas. • La Dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA. • Los profesores asesores de aula se reúnen con los Padres de Familia. • Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la Institución Educativa. • Los estudiantes se muestran cooperativos y solidarios con la Misión de la I. E. • Todo el personal que labora en la Institución Educativa coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución Educativa. • Las relaciones entre los miembros de la Comunidad Educativa son fluidas y satisfactorias. • Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto. • La Comunidad Educativa participa en la elaboración de las normas de convivencia. • Los conflictos entre el personal que labora en la Institución Educativa se tratan en forma adecuada y oportuna. • Los conflictos se presentan en forma individual. • Los conflictos se presentan en forma grupal. • Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo. 	

			<p>3.- Comportamiento Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la I. E. • La Comunidad Educativa está contenta con la organización y funcionamiento de la Institución Educativa. • La Comunidad Educativa se identifica con el ideario de la Institución Educativa. • El personal docente y administrativo asisten a capacitaciones, seminarios, talleres, Etc. para mejorar sus habilidades y capacidades en el trabajo. • El director ejerce un liderazgo autoritario. • El director ejerce un liderazgo democrático. • Existen excusas por no haber realizado actividades programadas. • EL director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión. • Se respeta puntualmente el horario de receso. • Los docentes presentan propuestas de trabajo. • EL personal docente y administrativo comparten sus habilidades y conocimientos en el trabajo. • EL personal docente y administrativo son proactivos. • EL personal docente y administrativo se resisten al cambio. • En la I. E. existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente. 	
			<p>4. Propia del comportamiento organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La atención al usuario se realiza en forma adecuada. • La atención de documentos solicitados se atienden en forma oportuna. • Los documentos de la I. E. están actualizados y clasificados. • Los estudiantes reciben información clara, satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico. • EL personal docente y administrativo son responsables en su trabajo. • Cumplimiento con la entrega de documentación a mi cargo en forma oportuna. • EL personal docente y administrativo asumen con responsabilidad las coordinaciones encargadas. • Las decisiones o acuerdos que se toman por votación obtienen un amplio consenso. 	

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Metodología.

El presente trabajo de investigación de acuerdo a su naturaleza corresponde al tipo de investigación No Experimental de corte cuantitativo, pues es secuencial y probatorio según Hernández et al (2010).

2.4. Tipo de estudio

Según su finalidad	: Aplicada
Según su carácter	: Correlacional
Según su naturaleza	: Cuantitativa
Según su alcance temporal	: Transversal
Según la orientación que asume	: Orientada al descubrimiento.

La presente investigación de acuerdo a su naturaleza corresponde al tipo de investigación No Experimental de corte cuantitativo, pues es secuencial y probatorio según Hernández et al (2010) es debido a que la investigación: Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto: se analizan las mediciones obtenidas (utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis. (p. 4)

2.5. Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger.

Para responder a las preguntas de investigación y cubrir los objetivos fijados considerando la naturaleza del problema a investigar en coherencia al tipo de estudio y enfoque el diseño de la investigación que se opta es diseño no experimental de tipo correlacional. Estos diseños según Hernández et al (2010) “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado”. (p. 155), en la presente investigación se limita a probar las relaciones no causales entre la Gestión Institucional con el Clima Organizacional. Dado que el interés es medir la relación entre las variables en mención, para el cual se hará una observación en un tiempo único. El diseño se configura de la siguiente manera:

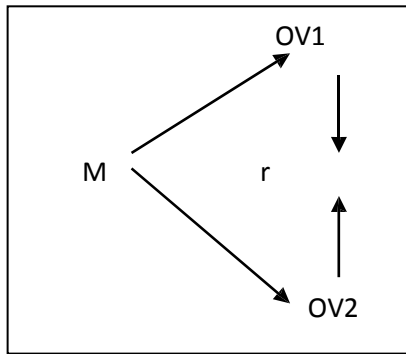
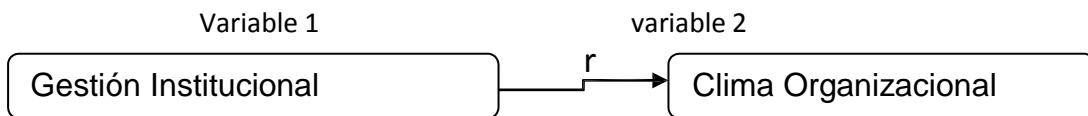


Figura 1: relación de variable 1 y 2

EN EL ESQUEMA:

- M = Muestra de la investigación
- OV1, OV2 = Observación de las variables
- r = Relación entre variables



DONDE:

VARIABLE: Gestión Institucional

- 1.1 Contingencia
- 1.2 Innovación
- 1.3 Gestión de recursos
- 1.3 Actividades centrales de la organización
- 1.4 Información y comunicación
- 1.5 Interpersonal
- 1.7 Personal

VARIABLE: Clima Organizacional

- 2.1 Comportamiento Organizacional
- 2.2 Comportamiento personal
- 2.3 Ambiente Social
- 2.4 Estructura organizacional y funcional

Diseño de investigación

Cuantitativo según:

Hurtado y Toro (1998). "Dicen que la investigación Cuantitativa tiene una concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos".

2.6. Población muestra y muestreo.

2.6.1. Población

Sobre las unidades de análisis y observación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Dada la importancia del trabajo de investigación y considerando que se trata de un trabajo que considera el estudio de estas dos variables en el distrito de Desaguadero. Se considerará como población y muestra a la vez a todos los docentes que laboran en el nivel primario de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero, los mismos que se consideran en la siguiente tabla.

TABLA N° 01
POBLACIÓN DE DOCENTES POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA FOCALIZADAS EN EL
DISTRITO DE DESAGUADERO

N°	IIEE N°	NOMBRE DE LA I.E.	DISTRITO	N° DOCENTES
01	71005	"Agustín E. Benavides Saravia"	DESAGUADERO	27
02	70635	"Horacio Zeballos Gamez"	DESAGUADERO	24
03	70246	"José Carlos Mariátegui"	DESAGUADERO	20
04	70612	Huallatiri	DESAGUADERO	2
05	70049	Santa Cruz de Ayrihuas	DESAGUADERO	2
06	70247	Carancas	DESAGUADERO	2
07	70306	Jahuerja Chura	DESAGUADERO	2
08	70310	Collpacotaña	DESAGUADERO	2
09	70312	Huanucollo	DESAGUADERO	2
TOTAL				83

FUENTE: CAP DE LAS I.E.Ps 2015.

ELABORACIÓN: propia.

2.6.2. Muestra

La muestra es considerada a la misma población.

TABLA N° 02
MUESTRA DE DOCENTES POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA FOCALIZADAS EN EL
DISTRITO DE DESAGUADERO

N°	IIEE N°	NOMBRE DE LA I.E.	DISTRITO	N° DOCENTES
01	71005	"Agustín E. Benavides Saravia"	DESAGUADERO	27
02	70635	"Horacio Zeballos Gámez"	DESAGUADERO	24
03	70246	"José Carlos Mariátegui"	DESAGUADERO	20
04	70612	Huallatiri	DESAGUADERO	2
05	70049	Santa Cruz de Ayrihuas	DESAGUADERO	2
06	70247	Carancas	DESAGUADERO	2
07	70306	Jahuerja Chura	DESAGUADERO	2
08	70310	Collpacotaña	DESAGUADERO	2
09	70312	Huanucollo	DESAGUADERO	2
TOTAL				83

FUENTE: CAP DE LAS I.E.Ps 2015.

ELABORACIÓN: propia.

Tipo o técnica de muestreo

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, fue al 100% de docentes que se consideraron como población y muestra a la vez que laboran a los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero.

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1. Técnica:

Para la recopilación de los datos de investigación de ambas variables de estudio: gestión institucional y clima organizacional se usó la técnica de la encuesta.

2.7.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se han utilizado para la investigación son el cuestionario denominado encuesta sobre Gestión Institucional y Clima Organizacional sobre ambos instrumentos fueron validados y se hallaron su grado de confiabilidad a través de pruebas piloto y la opinión de expertos en el tema.

Sobre el plan de recolección de datos:

Se realizaron coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución de la presente investigación.

En coordinación con los directores de instituciones educativas, se estableció un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpió las actividades pedagógicas.

Los sujetos de investigación recibieron el instrumento de recolección de datos (Anexo 1 y anexo 2) en forma individual.

Se solicitó la veracidad en las respuestas, para la cual se dio una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.

Finalmente la información obtenida se procesó para su respectivo análisis.

2.8. Método de análisis de datos.

Una vez recolectado los datos se ordenaron y se clasificaron para tabular la distribución porcentual que se traduce en gráficos estadísticos.

DISEÑO ESTADISTICO

Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizó la correlación de Pearson.

La fórmula de correlación de Pearson es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

a) Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe algún grado de relación entre las dos variables)

Ho: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación entre las dos variables)

b) Nivel de significancia.

Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba.

Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dónde:

t_c : T calculada

n : tamaño de muestra

r : coeficiente de correlación.

d) Regla de decisión.

Si $t_c > t_r$, entonces se rechaza H_0

Para tomar la decisión correspondiente respecto al coeficiente de correlación que se obtiene, como parámetro se toma en cuenta la siguiente tabla:

Tabla N° 03 Valores de correlación de Pearson

Variación de "r"	Interpretación de la escala de variación de correlación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: tabla de valores de correlación de Pearson

Como se puede apreciar en la tabla de valores de correlación de Pearson que la gestión institucional con el clima organizacional tienen una correlación positiva muy fuerte, esto indica que a mejor gestión institucional habrá un clima organizacional adecuado en las instituciones educativas del distrito de Desaguadero.

2.8.1. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizaron las siguientes acciones:

- Se tabularon y organizaron los datos según los baremos que se determinaron para el presente trabajo de investigación.
- Se presentan los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizan describiendo los datos que contiene y se analizan considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.
- Se ilustran los cuadros estadísticos con los gráficos de barras necesarios.

III. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron, luego de realizar el trabajo de campo o la recolección de datos respecto al tema de estudio.

TABLAS GRAFICOS E INTERPRETACIONES DE GESTION INSTITUCIONAL

Tabla N°04

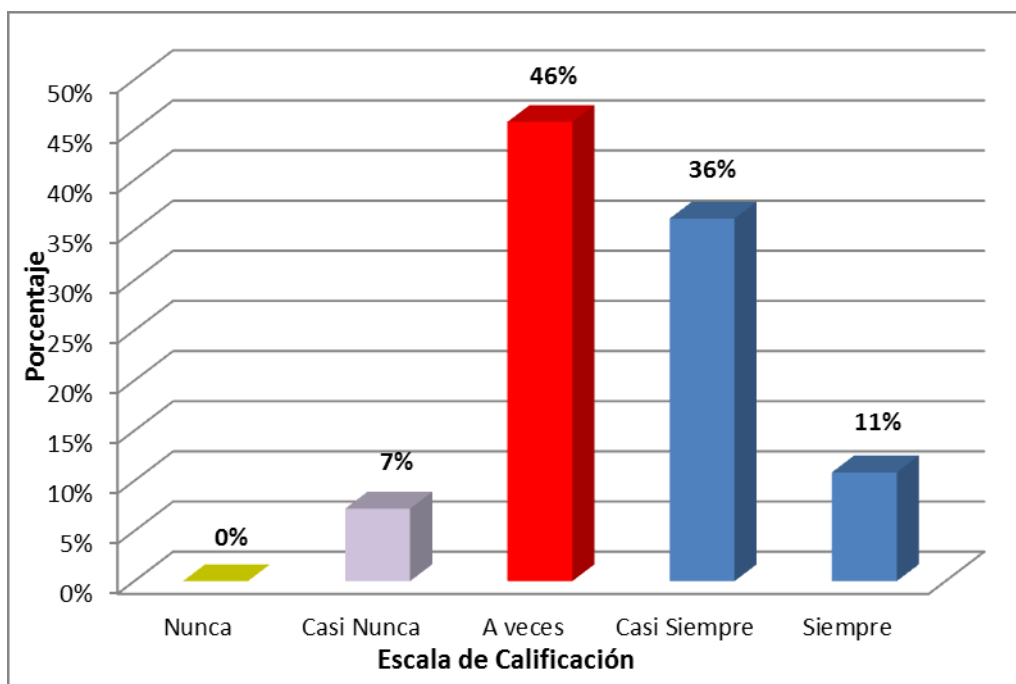
Demuestra buena organización y control de su tiempo personal

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	7%
A veces	38	46%
Casi Siempre	30	36%
Siempre	9	11%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°01

Demuestra buena organización y control de su tiempo personal



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente grafico nos demuestra que el 46% de los docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero demuestran a veces una buena organización y control de su tiempo personal, mientras que el 36 % de docentes nos indican que casi siempre demuestran buena organización, teniendo en cuenta que el 11% y 7% de docentes indican en la encuesta que siempre y casi siempre demuestran una buena organización y control de su tiempo; entonces podemos deducir que los docentes tienen una buena organización en el tiempo.

Tabla N°05

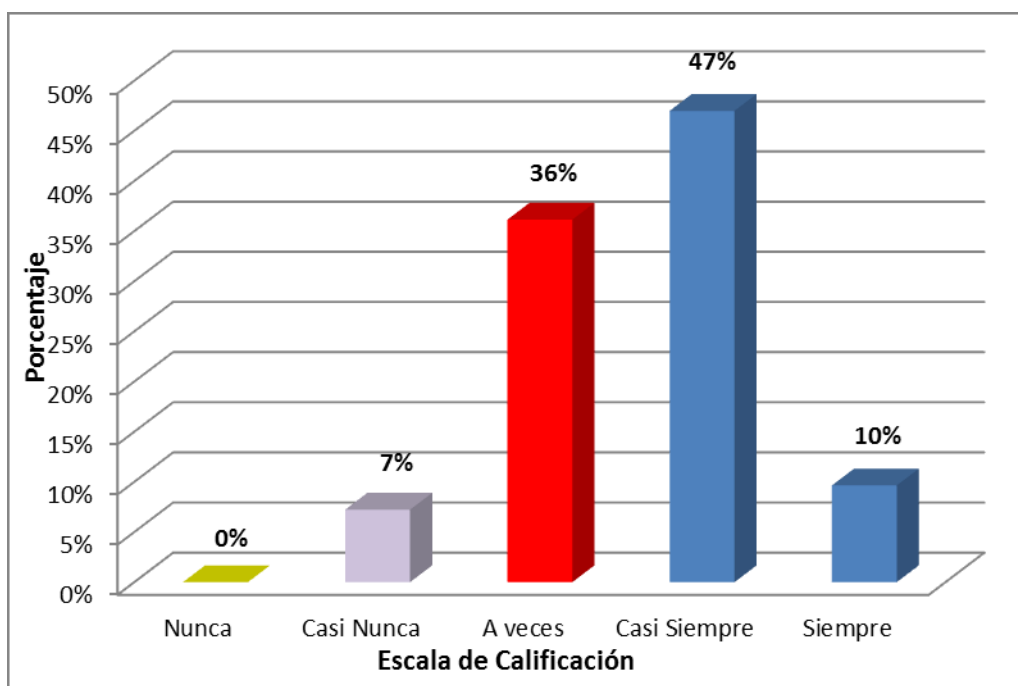
Reflexiona sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	7%
A veces	30	36%
Casi Siempre	39	47%
Siempre	8	10%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°02

Reflexiona sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre reflexionan sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras, el 36% de docentes solo a veces reflexionan mientras que el 10% de docentes siempre lo hacen y el 7% casi nunca reflexionan.

Tabla N°06

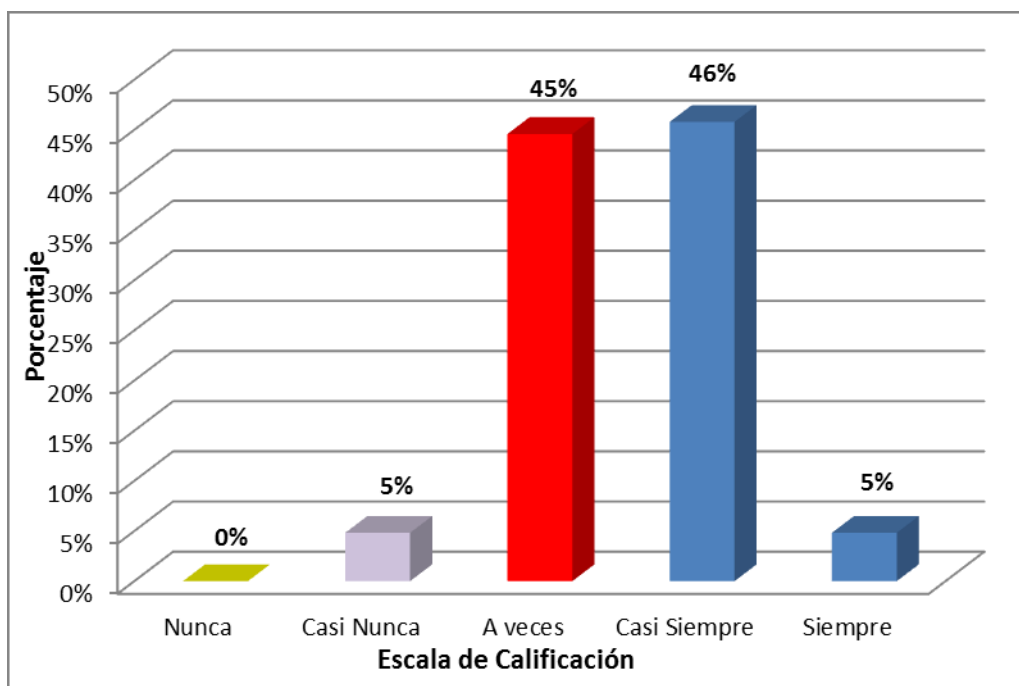
Controla su estrés

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	5%
A veces	37	45%
Casi Siempre	38	46%
Siempre	4	5%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°03

Controla su estrés



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

En el presente gráfico se aprecia que el 46% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre controlan su estrés mientras que el 45% de docentes controlan su estrés a veces y el 5% de docentes siempre y casi nunca controlan su estrés; entonces se puede decir que la mayor parte de docentes controlan su estrés.

Tabla N°07

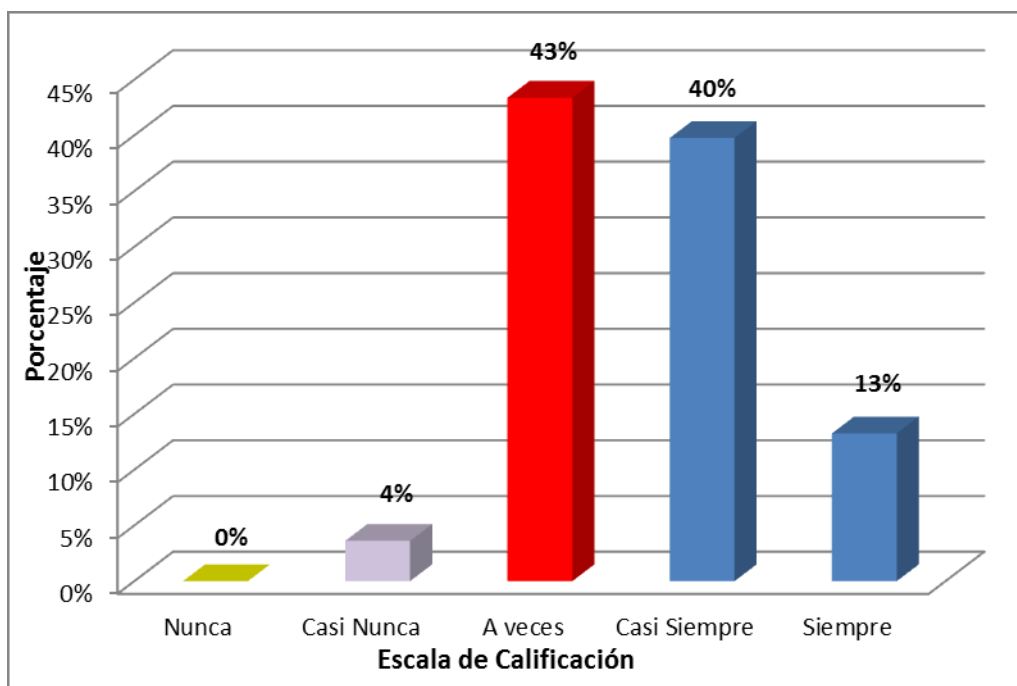
Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	36	43%
Casi Siempre	33	40%
Siempre	11	13%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°04

Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente grafico nos indica que el 43% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero algunas veces representan eficientemente a la Institución y el 40% lo hace casi siempre, teniendo presente de que el 13% de docentes con frecuencia representan a la Institución y un 4% de docentes casi nunca lo hacen.

Tabla N°08

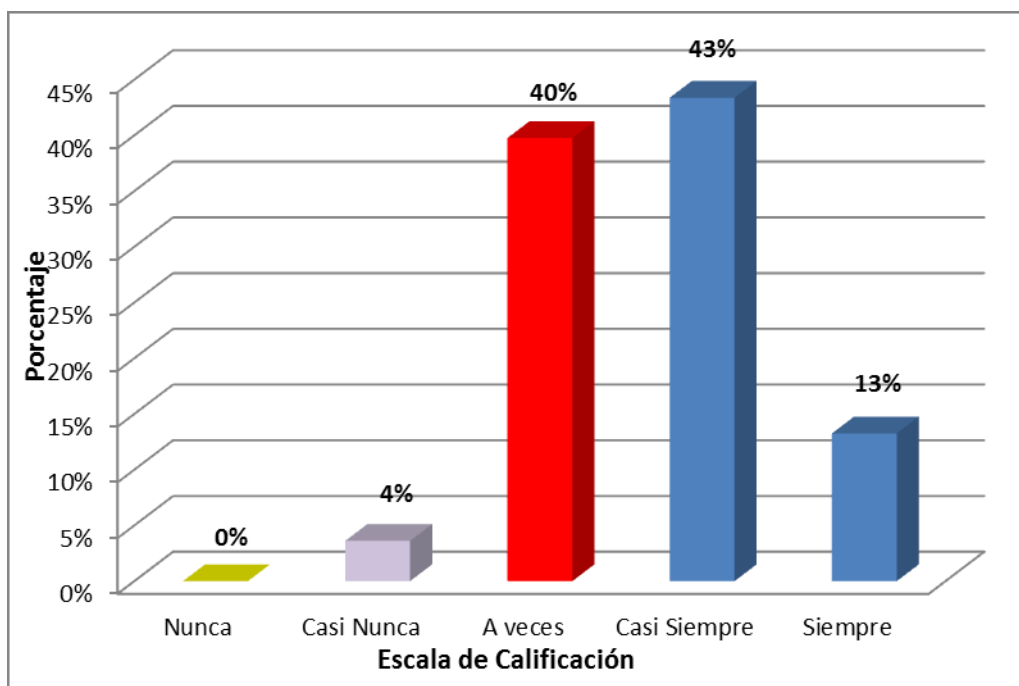
Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	33	40%
Casi Siempre	36	43%
Siempre	11	13%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°05

Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Los docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero en un 43% casi siempre convocan y presiden las reuniones que se desarrollan en la Institución mientras que el 40% de docentes algunas veces, el 13% mientras tanto siempre lo hacen y el 4% de docentes casi nunca convocan y presiden reuniones

Tabla N°09

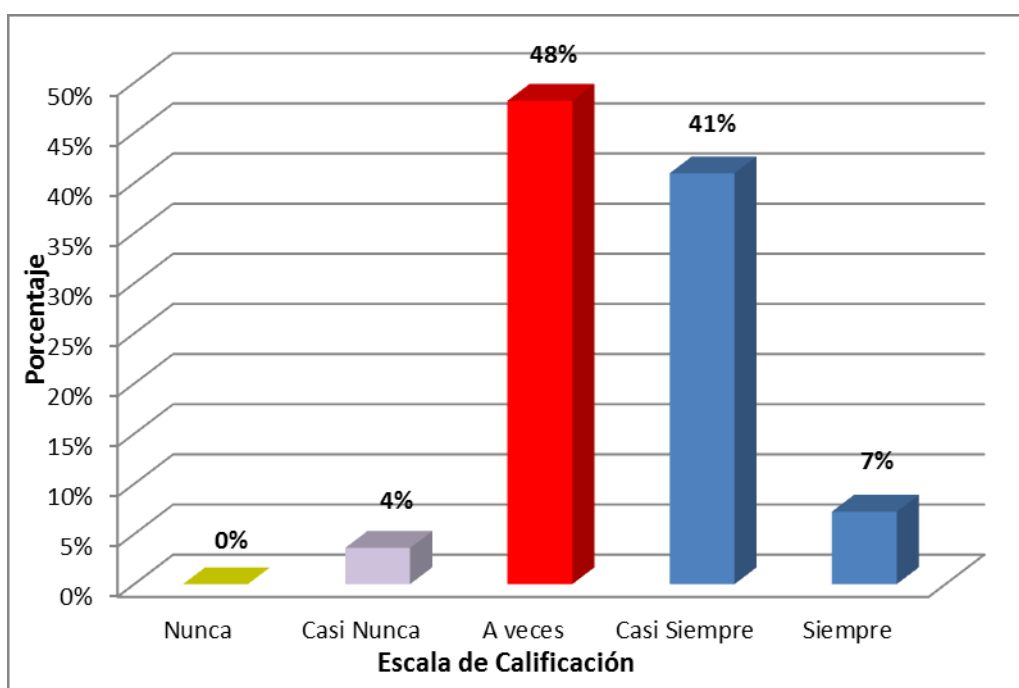
Motiva al personal constantemente

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	40	48%
Casi Siempre	34	41%
Siempre	6	7%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°06

Motiva al personal constantemente



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente grafico demuestra que el 48% de los docentes opina que algunas veces el director motiva constantemente al personal en su trabajo pedagógico, mientras que un 41% opina que la motivación se da casi siempre y un 7% opina que la motivación es constantemente.

Tabla N°10

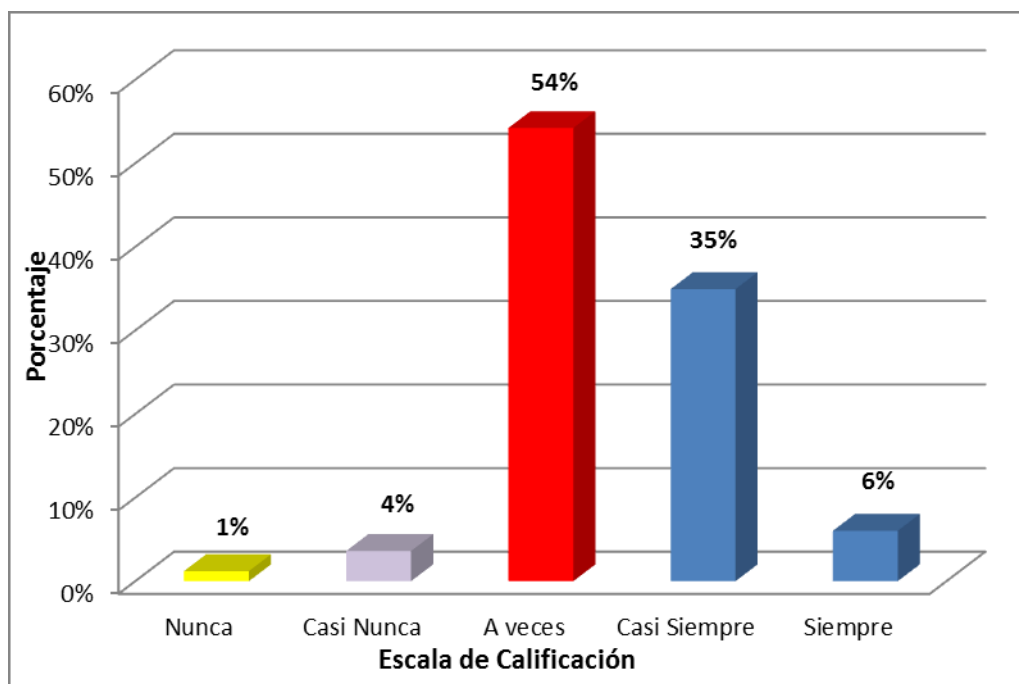
Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	3	4%
A veces	45	54%
Casi Siempre	29	35%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°07

Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico demuestra que el 54% de los docentes opina que algunas veces el director es un agente mediador en la resolución de conflictos y negociación entre partes, mientras que un 35% opina que la mediación se da casi siempre y un 6% opina que la mediación es constantemente.

Tabla N° 11

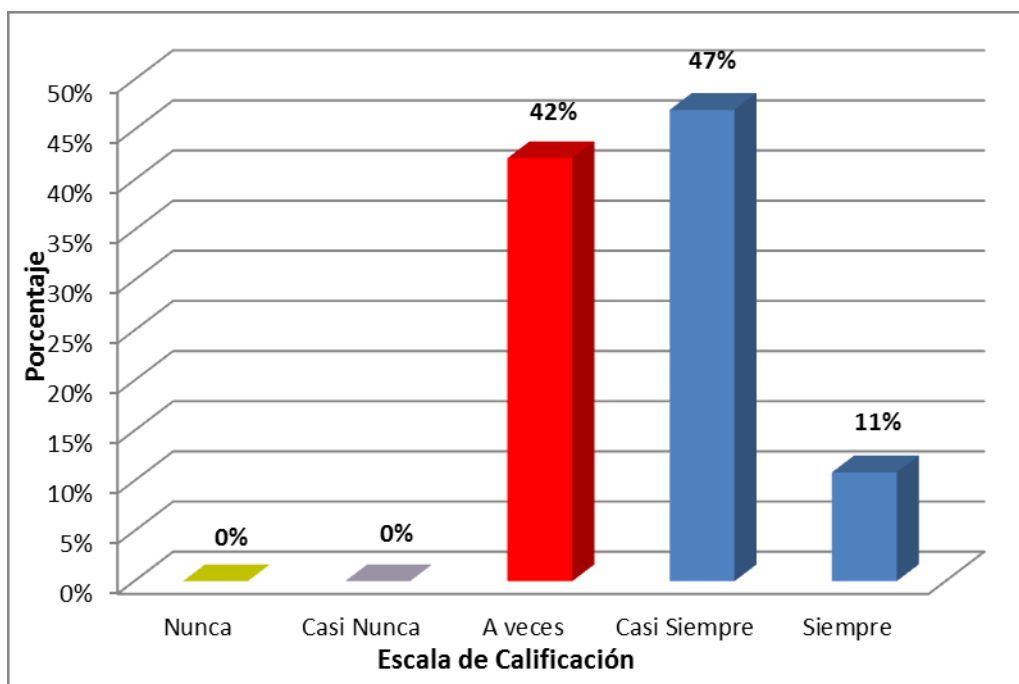
Propicia el trabajo en equipo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	35	42%
Casi Siempre	39	47%
Siempre	9	11%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°08

Propicia el trabajo en equipo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El cuadro no demuestra que el 47% de los docentes del distrito de Desaguadero, casi siempre propician el trabajo en equipo, mientras que el 42% de encuestados opina que algunas veces propician el trabajo en equipo y el 11% siempre le gusta trabajar en grupos.

Tabla N° 12

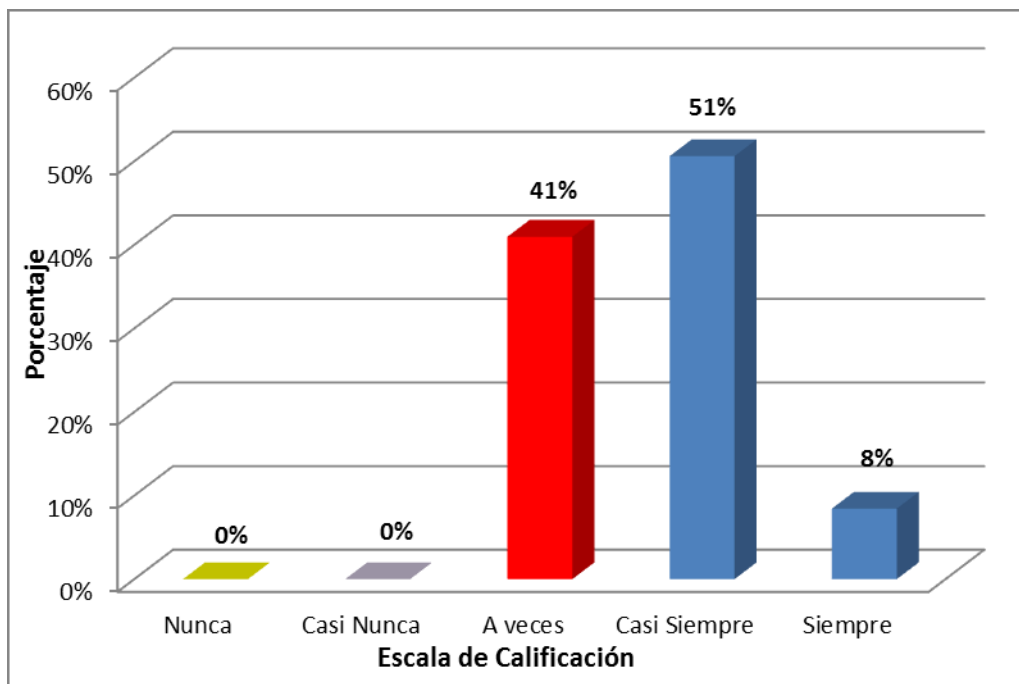
Fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	34	41%
Casi Siempre	42	51%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°09

Fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 51% de los docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero, casi siempre fomentan la formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, mientras que el 41% de los encuestados opina que la formación permanente de los colaboradores se da en algunas veces y el 8% opina que siempre ocurre.

Tabla N°13

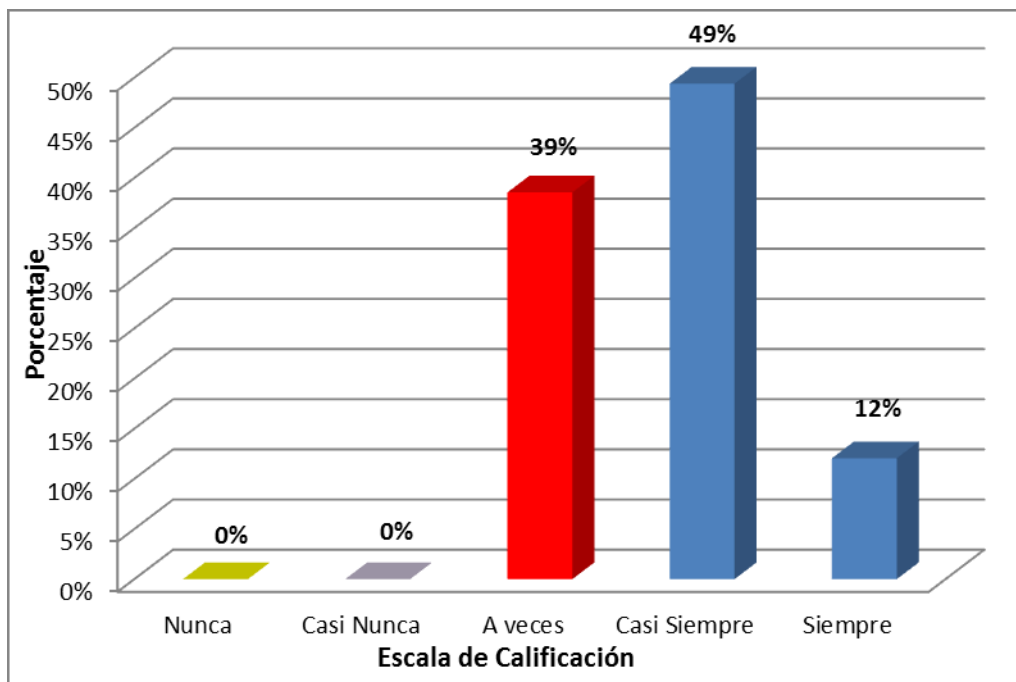
Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	32	39%
Casi Siempre	41	49%
Siempre	10	12%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°10

Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico demuestra que el 49% de los docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre crea un clima agradable en la Institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias mientras que el 39% de los encuestados opina que algunas veces crea un clima agradable y relaciones satisfactorias en tanto que el 12% de los docentes opina que siempre crean un ambiente agradable.

Tabla N° 14

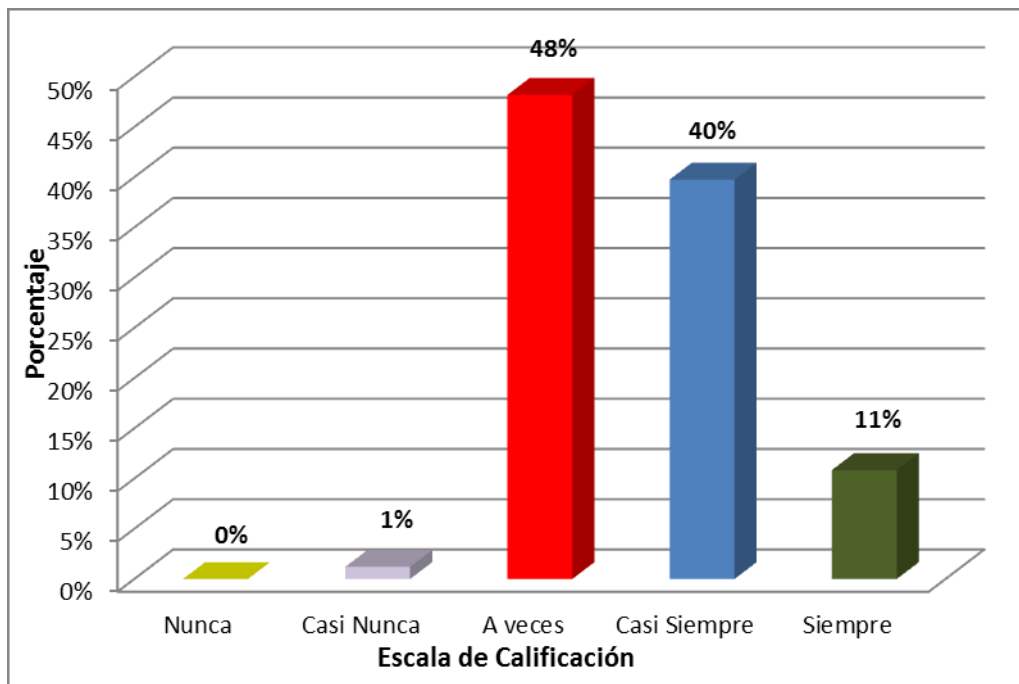
Procura un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	1%
A veces	40	48%
Casi Siempre	33	40%
Siempre	9	11%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°11

Procura un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero algunas veces procuran un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes por otro lado el 40% de los encuestados opina que hay casi siempre un enlace formal con los padres de familia, el 11% de los docentes opina casi nunca y el 1% expresa que casi nunca hay un enlace formal con los padres de familia.

Tabla N°15

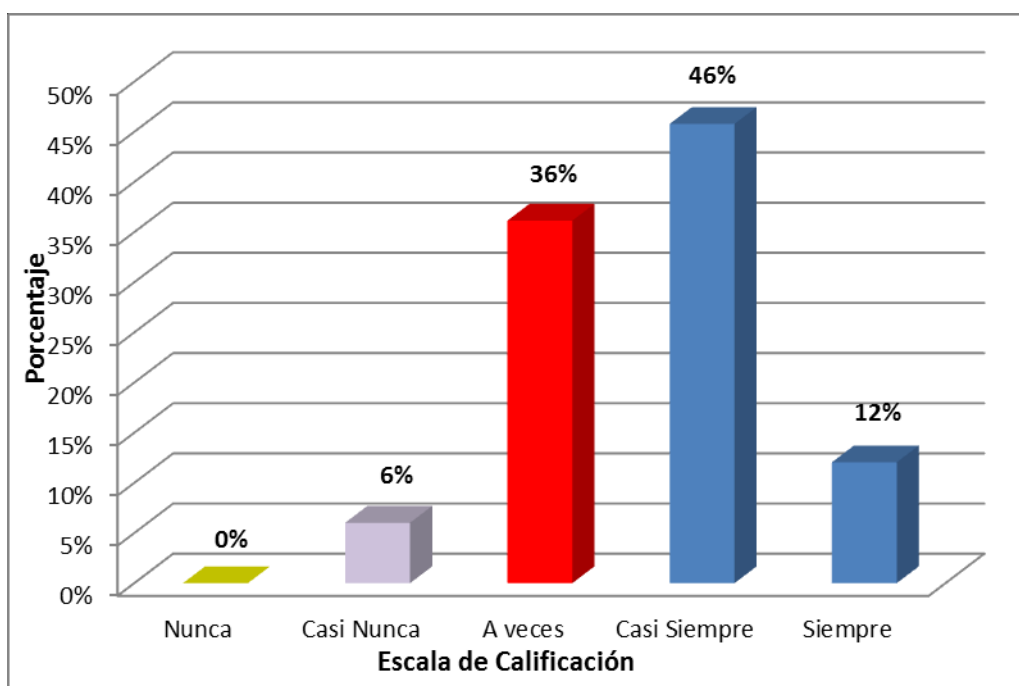
Transmite información oral y escrita útil para el equipo educativo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	5	6%
A veces	30	36%
Casi Siempre	38	46%
Siempre	10	12%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°12

Transmite información oral y escrita útil para el equipo educativo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico demuestra que el 46% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero transmiten información oral y escrita útil para el equipo educativo, sin embargo el 36% de los encuestados opina que algunas veces transmiten información, por otro lado el 12% del total de docentes encuestados expresa que siempre información útil al equipo y el 6% opina que casi nunca transmiten información.

Tabla N° 16

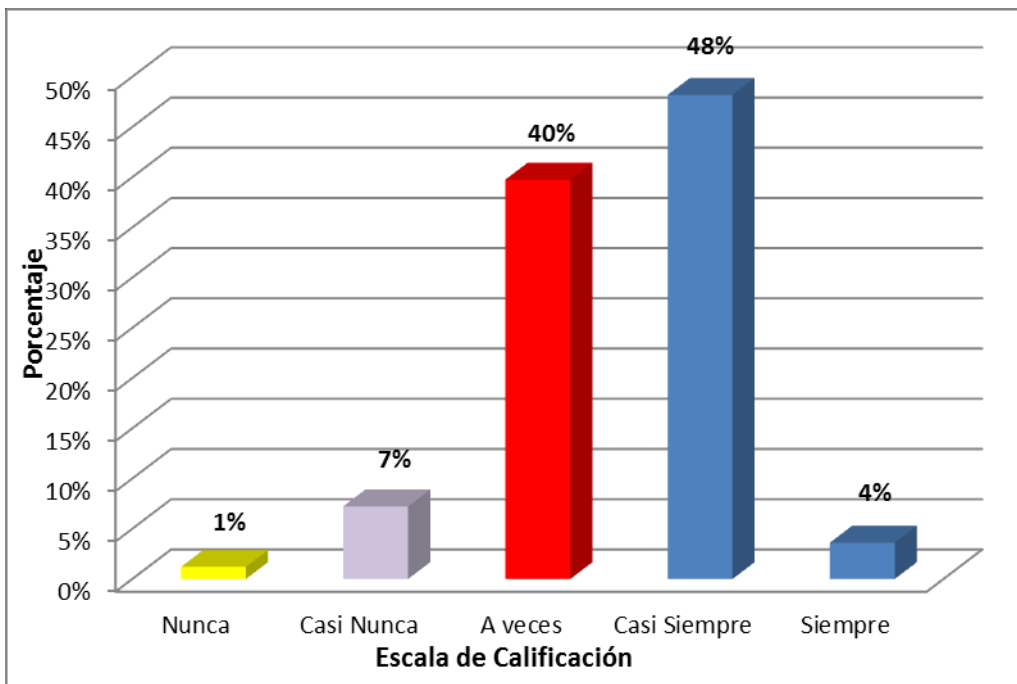
Usa de medios procedimientos de comunicación formales e informales

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	6	7%
A veces	33	40%
Casi Siempre	40	48%
Siempre	3	4%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°13

Usa de medios procedimientos de comunicación formales e informales



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos expresa que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre usan medios de comunicación formal e informal, teniendo presente que el 40% de docentes opina que usa medios formales e informales para su comunicación, el 7% de los encuestados opina que casi nunca el 4% indica siempre frente al 1% de docentes opina nunca usan medios de comunicación.

Tabla N° 17

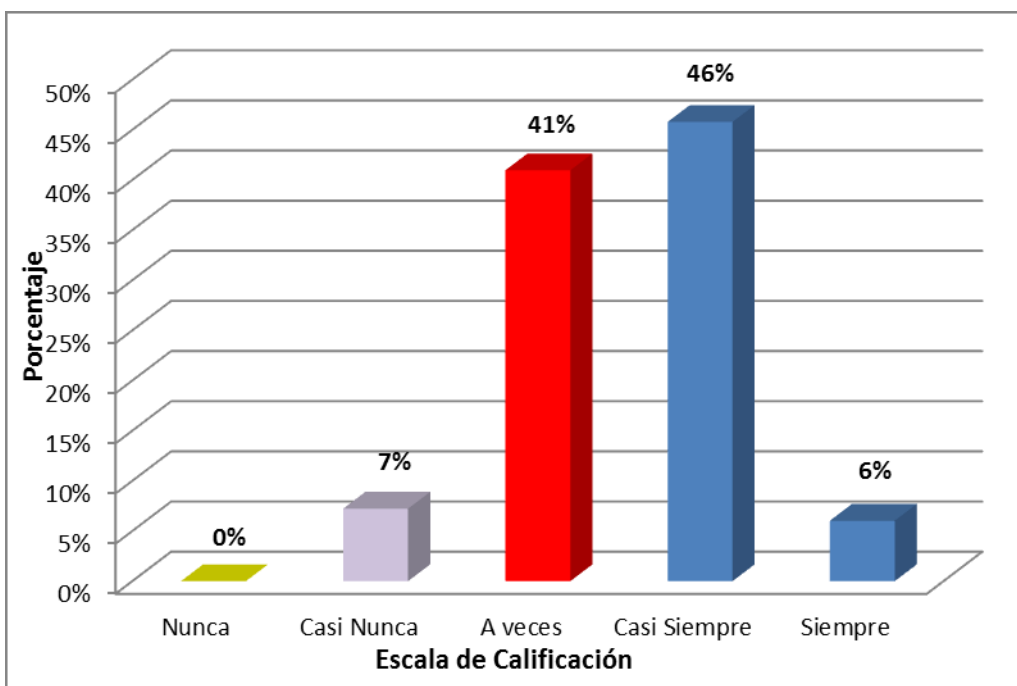
Maneja los datos escolares con el fin de orientar determinadas decisiones

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	7%
A veces	34	41%
Casi Siempre	38	46%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°14

Maneja los datos escolares con el fin de orientar determinadas decisiones



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El grafico nos demuestra que el 46 % de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre manejan los datos escolares con el fin de orientar determinadas decisiones, el 41% de los encuestados opina que algunas veces manejan los datos escolares, mientras que el 7% de docentes expresa casi nunca y el 6% indica que siempre manejan los datos escolares con el fin de orientar decisiones.

Tabla N°18

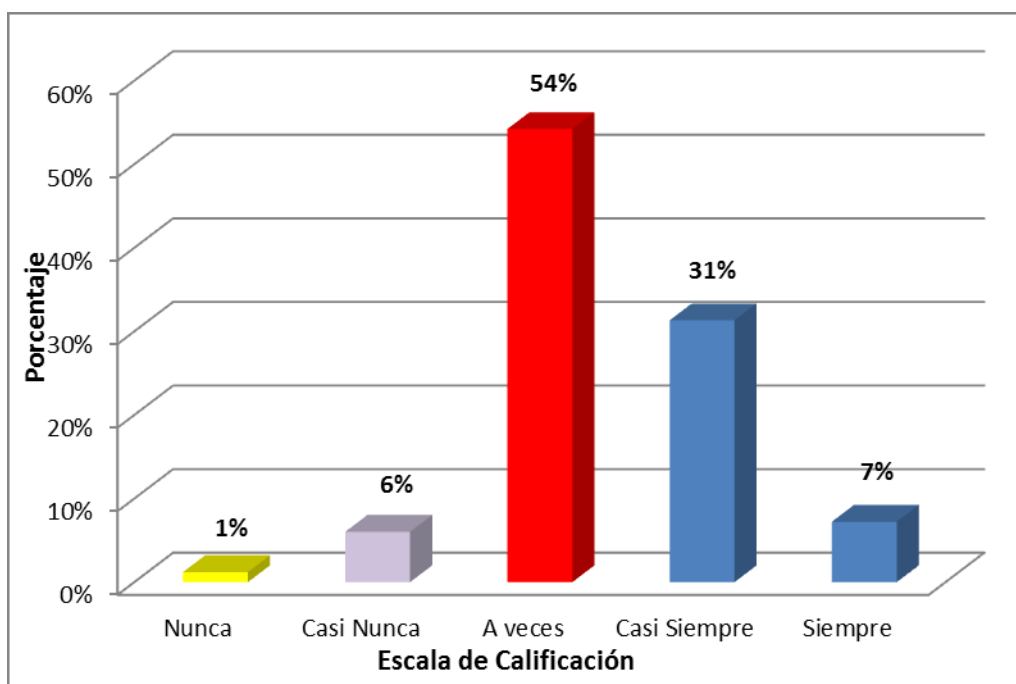
Usa ética y democráticamente la información en función de los intereses de la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	5	6%
A veces	45	54%
Casi Siempre	26	31%
Siempre	6	7%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°15

Usa ética y democráticamente la información en función de los intereses de la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El 54% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero a veces usa ética y democráticamente la información en función de los intereses de la Institución, a la vez el 31% de docentes casi siempre utiliza la información, el 7% sin embargo opina que siempre usa democráticamente la información, en tanto el 6% opina casi nunca y el 1% de docentes opina nunca usa la información en función de los intereses de la Institución.

Tabla N°19

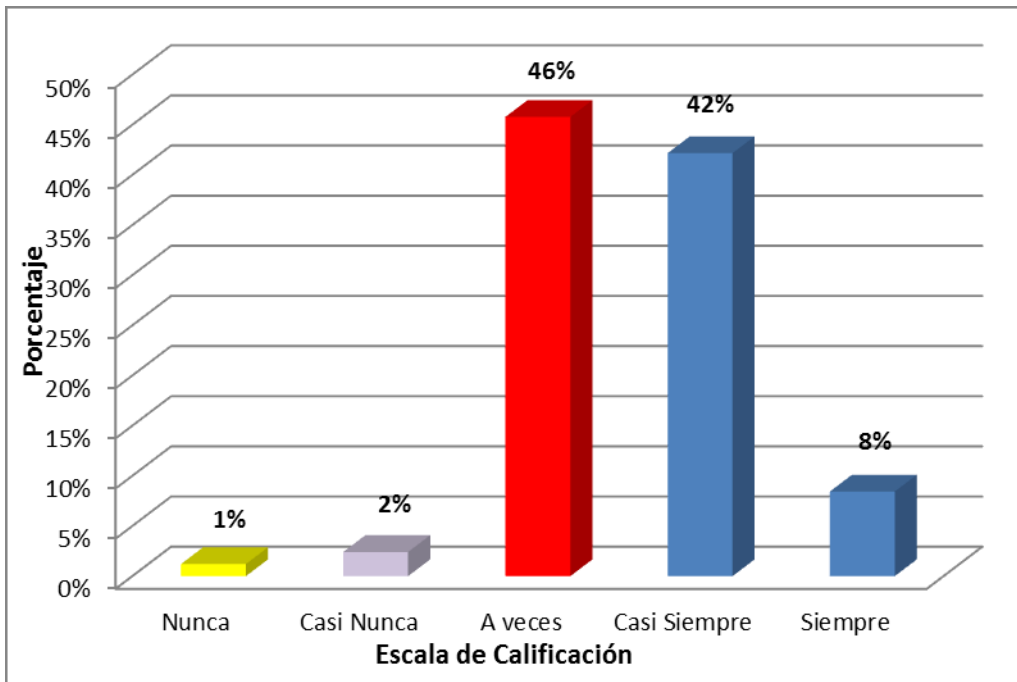
Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	2%
A veces	38	46%
Casi Siempre	35	42%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°16

Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente grafico nos expresa que el 46 % de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero algunas veces planifican e implementan planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación, el 42% de docentes opina que casi siempre implementa planes, sin embargo el 8% de los encuestados expresa que siempre, en tanto el 2% opina casi nunca planifican planes de innovación y el 1% de docentes expresa nunca se hace dicha acción.

Tabla N° 20

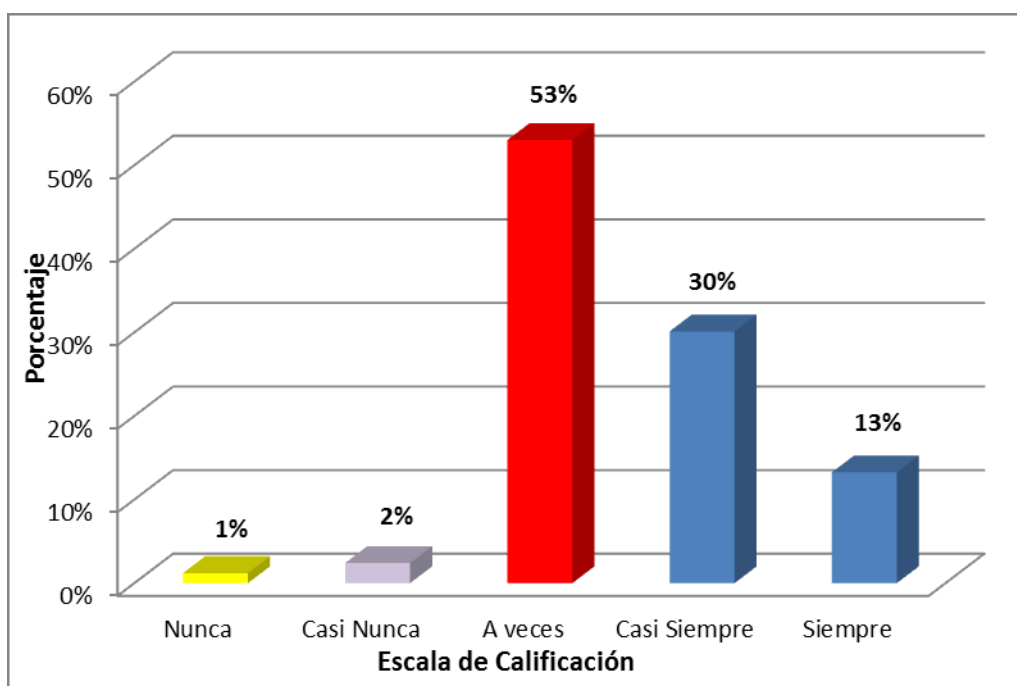
Distribuye tareas y asigna a las personas en las áreas en la que puede ser más útil

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	2%
A veces	44	53%
Casi Siempre	25	30%
Siempre	11	13%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°17

Distribuye tareas y asigna a las personas en las áreas en la que puede ser más útil



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico expresa que el 53% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero algunas veces distribuyen tareas y asignaciones en las áreas en las que pueden ser más útiles, el 30% de los encuestados opina que casi siempre distribuyen asignaciones, el 13% de docentes opina que siempre distribuyen tareas, el 2% expresa casi nunca en tanto el 1% indica nunca distribuye tareas en las áreas que puede ser útil.

Tabla N° 21

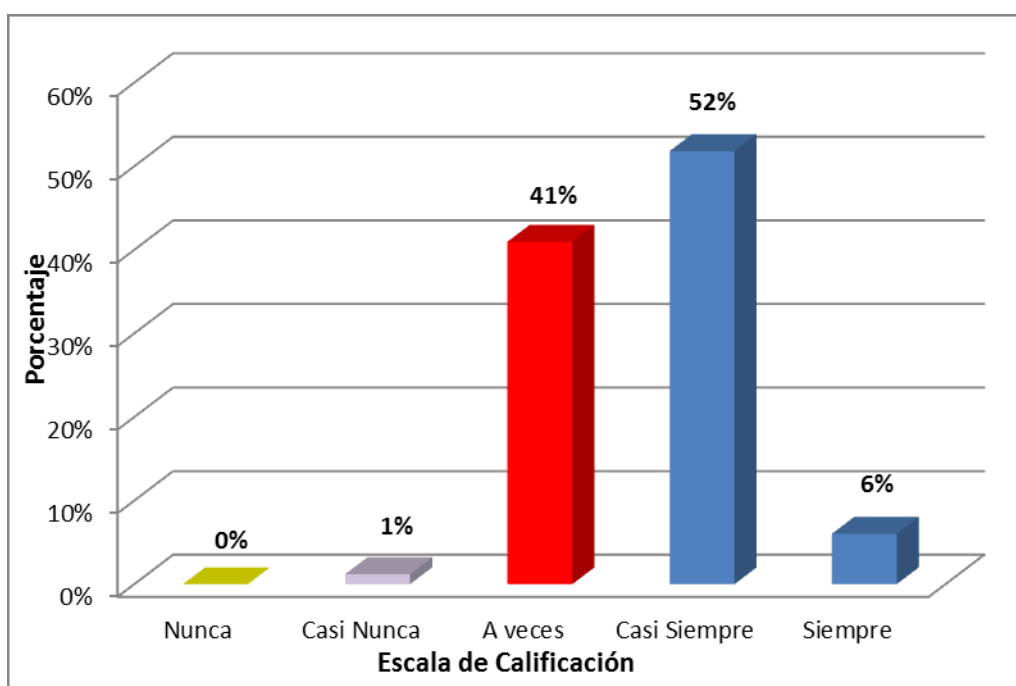
Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo para guiar los procesos en la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	1%
A veces	34	41%
Casi Siempre	43	52%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°18

Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo para guiar los procesos en la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 52% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre promueven y dinamizan entre los docentes sistemas de trabajo para guiar los procesos en la Institución, en tanto el 41% de encuestados opina algunas veces dinamizan el trabajo, el 6% opina siempre promueven sistemas de trabajo para guiar y el 1% expresa casi nunca.

Tabla N° 22

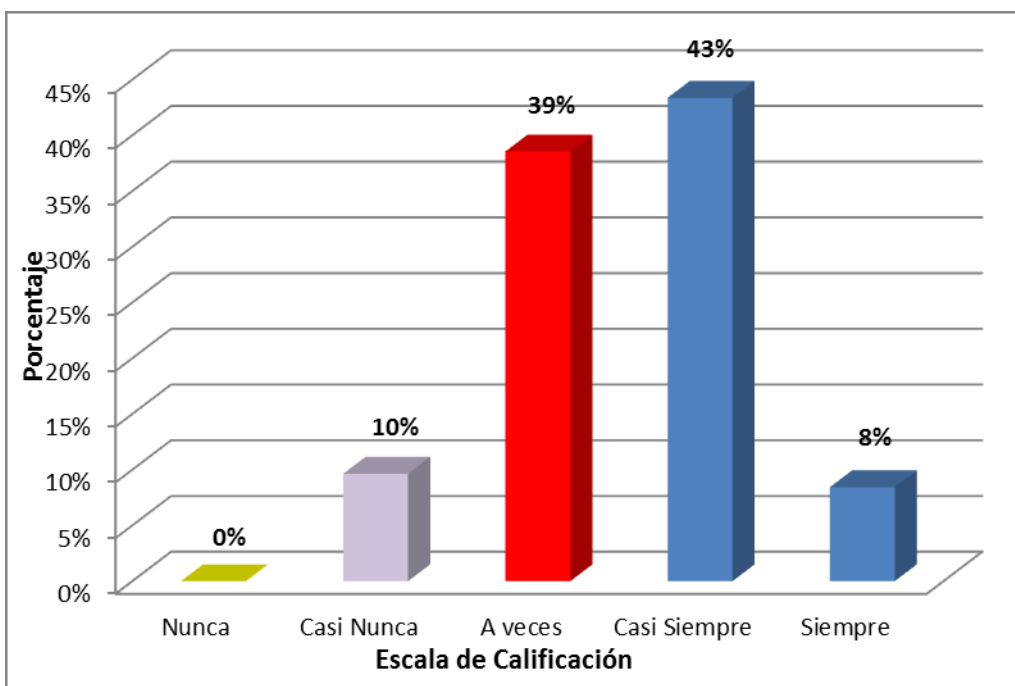
Promueve el desarrollo de un currículo innovador, uso del tiempo y espacio

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	10%
A veces	32	39%
Casi Siempre	36	43%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N°19

Promueve el desarrollo de un currículo innovador, uso del tiempo y espacio



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El grafico nos indica que el 43 % de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero opina que casi siempre promueve el desarrollo de un currículo innovador, uso del tiempo y espacio, mientras que el 39% de docentes opina que algunas veces promueve en tanto el 10% expresa casi nunca lo hacen frente al 8% de los encuestados opina que promueve el desarrollo de un currículo innovador, uso del tiempo y espacio.

Tabla N° 23

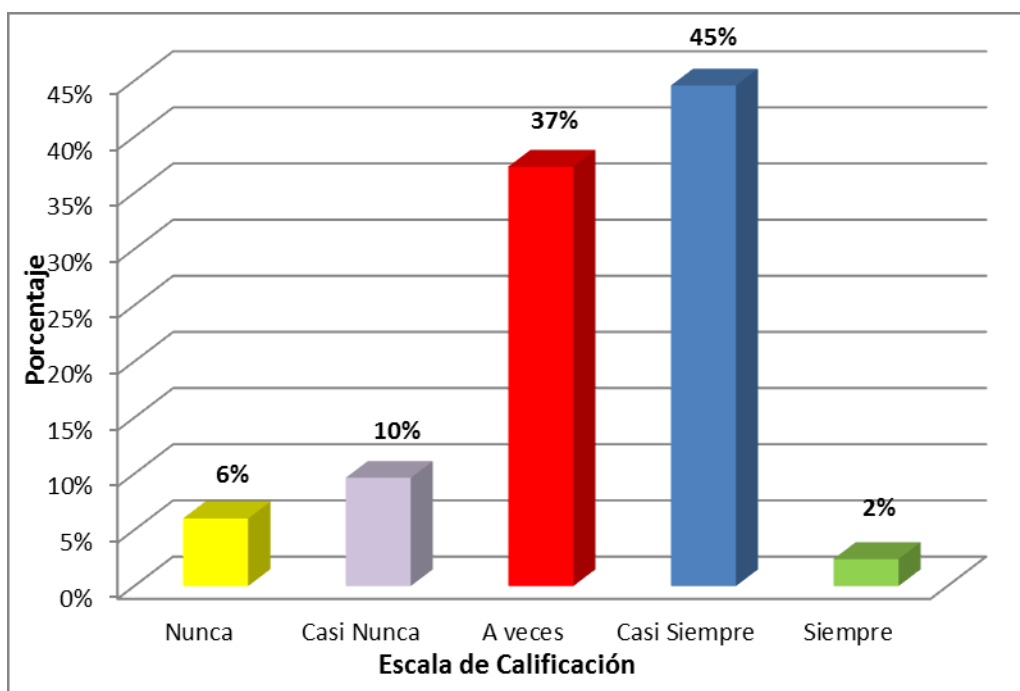
Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	5	6%
Casi Nunca	8	10%
A veces	31	37%
Casi Siempre	37	45%
Siempre	2	2%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 20

Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico expresa que el 45% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero opina que casi siempre los conflictos se ocasiona por presión en el trabajo en tanto que el 37% de encuestados opina algunas veces el trabajo ocasiona conflictos, el 10% de docentes indica que casi nunca los conflictos se ocasiona por presión en el trabajo, el 6% sin embargo opina nunca y el 2% de docentes admite que siempre que la presión en el trabajo ocasiona conflictos.

Tabla N° 24

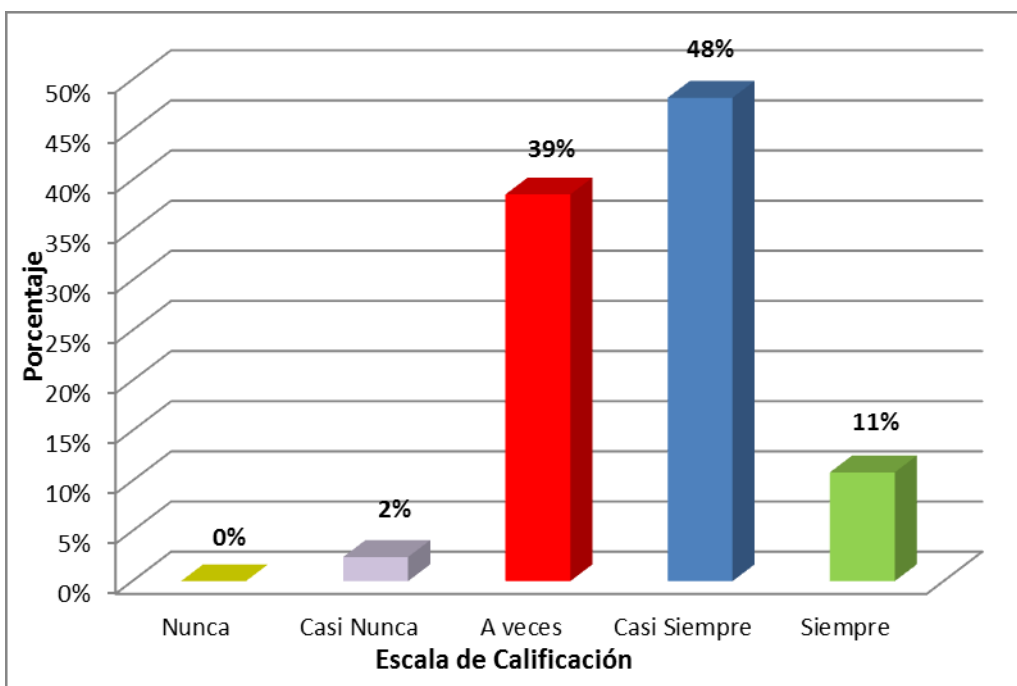
Participa en la gestión de la institución formando grupos de trabajo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	32	39%
Casi Siempre	40	48%
Siempre	9	11%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 21

Participa en la gestión de la institución formando grupos de trabajo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El grafico nos indica que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre participan en la gestión de la Institución formando grupos de trabajo, algunas veces indica el 39% de docentes, el 11% opina que siempre participan en la gestión de la Institución formando grupos de trabajo en tanto que el 2% de los encuestados expresa que casi nunca participan en la gestión de la Institución.

Tabla N° 25

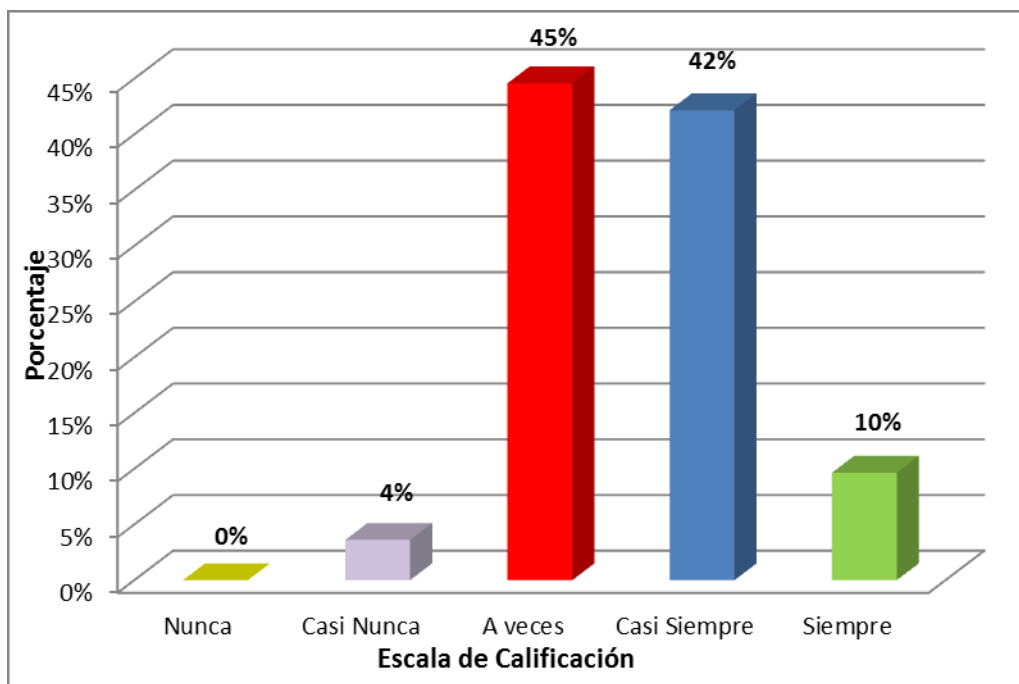
Vela por el adecuado registro, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	37	45%
Casi Siempre	35	42%
Siempre	8	10%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 22

Vela por el adecuado registro, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico nos indica que el 45% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero algunas veces velan por el adecuado registro, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales, mientras que el 42% casi siempre participan en la conservación y mantenimiento de la Institución educativa, mientras que el 10% de encuestados opina que siempre y el 4% de docentes expresa casi nunca.

Tabla N° 26

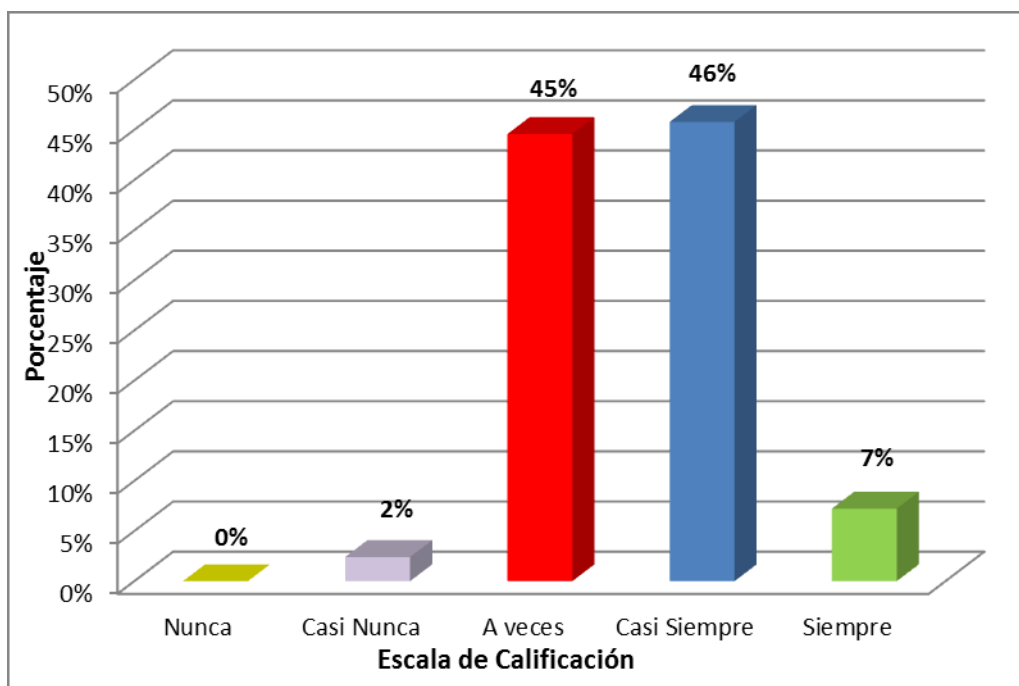
Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	37	45%
Casi Siempre	38	46%
Siempre	6	7%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 23

Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 46% de docentes del nivel primario del distrito de Desaguadero casi siempre procuran una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos en la Institución, mientras que el 45% de docentes participan algunas veces en dicha acción, el 7% de docentes siempre procuran una adecuada provisión de recursos en la Institución y el 2% casi nunca participan en la adquisición.

Tabla N° 27

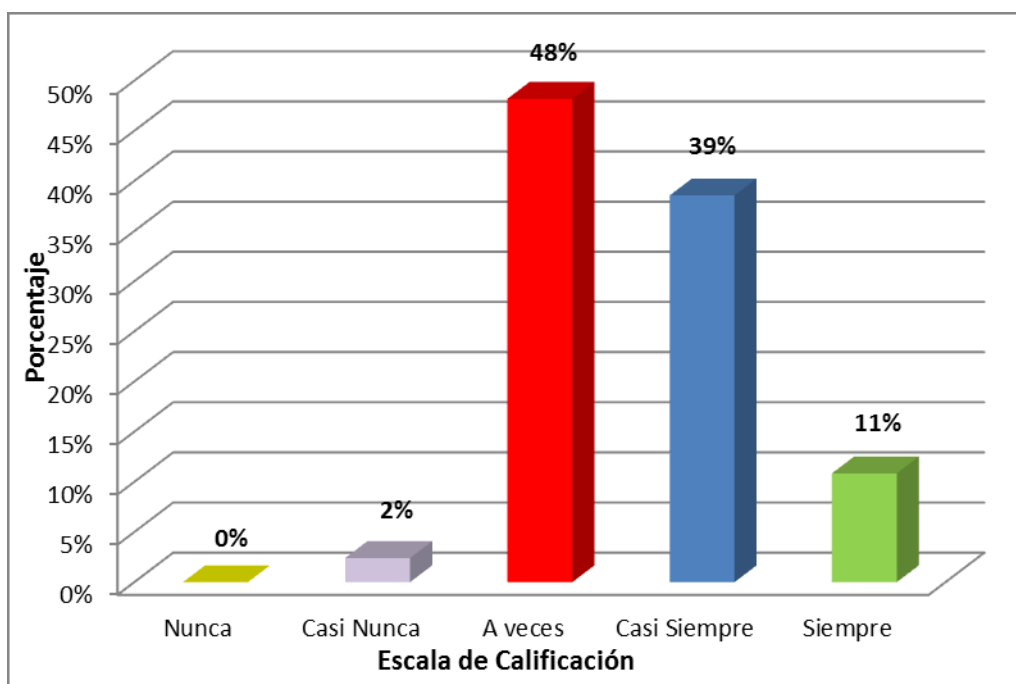
Promueve procesos de mejora de las condiciones de seguridad de los materiales de la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	40	48%
Casi Siempre	32	39%
Siempre	9	11%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 24

Promueve procesos de mejora de las condiciones de seguridad de los materiales de la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

En el presente gráfico se puede observar que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero, algunas veces promueve los procesos de mejora de las condiciones de seguridad de los materiales de la Institución, mientras que el 39% de los docentes indica que lo hacen casi siempre y el 11% de docentes participan siempre y el 2% opina casi nunca.

Tabla N° 28

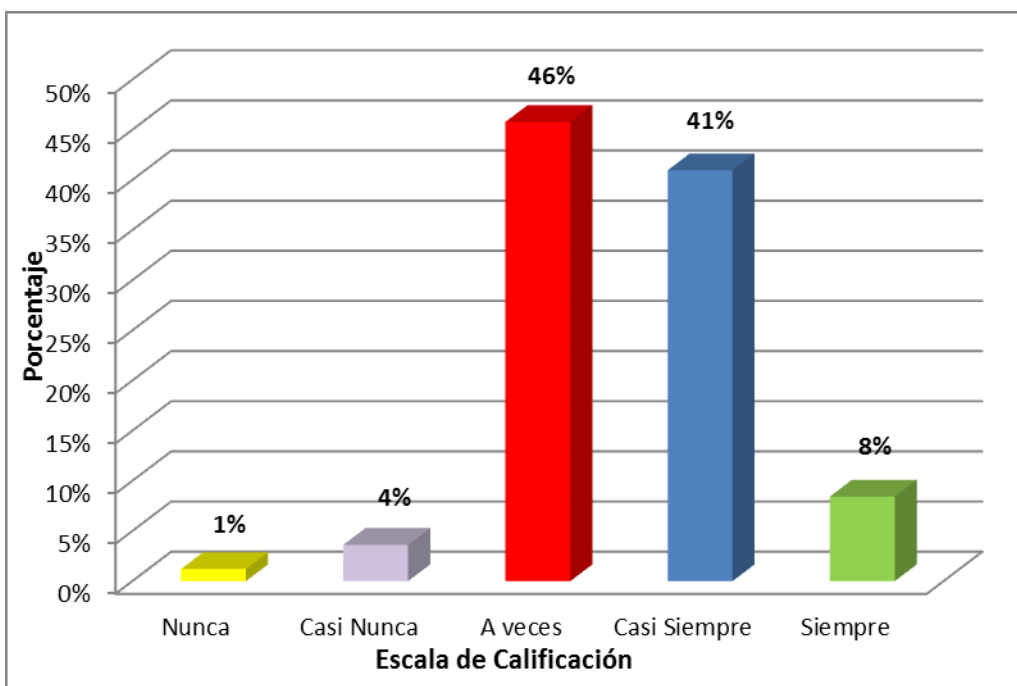
Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	3	4%
A veces	38	46%
Casi Siempre	34	41%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 25

Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente grafico nos demuestra que el 46 % de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero promueve procesos de gestión económica participativo y transparente, mientras que el 41% de docentes opina que casi siempre participan, de otro lado el 8% de los docentes encuestados promueve siempre, también se puede apreciar que el 4% de los docentes opina casi nunca y el 1% de docentes nunca promueve dicha acción.

Tabla N° 29

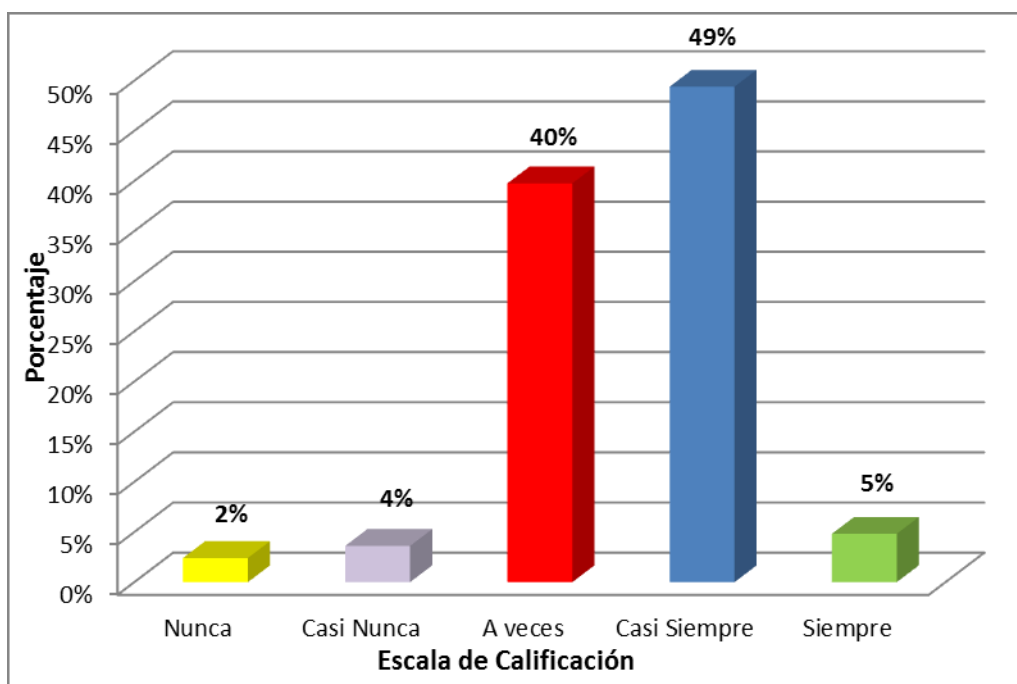
Potencia y desarrolla el control de los procesos de elaboración. Aprobación y ejecución del presupuesto

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	3	4%
A veces	33	40%
Casi Siempre	41	49%
Siempre	4	5%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 26

Potencia y desarrolla el control de los procesos de elaboración. Aprobación y ejecución del presupuesto



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 49% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero, potencia y desarrolla el control de los procesos de elaboración, aprobación y ejecución del presupuesto de la Institución, en lo que por otra parte se puede apreciar que el 40% de docentes algunas veces participa en el control mientras que el 5% de docentes siempre participa en esta acción, en tanto el 4% de docentes opina casi nunca participan en la aprobación y ejecución del presupuesto y el 2% opina nunca participa.

Tabla N° 30

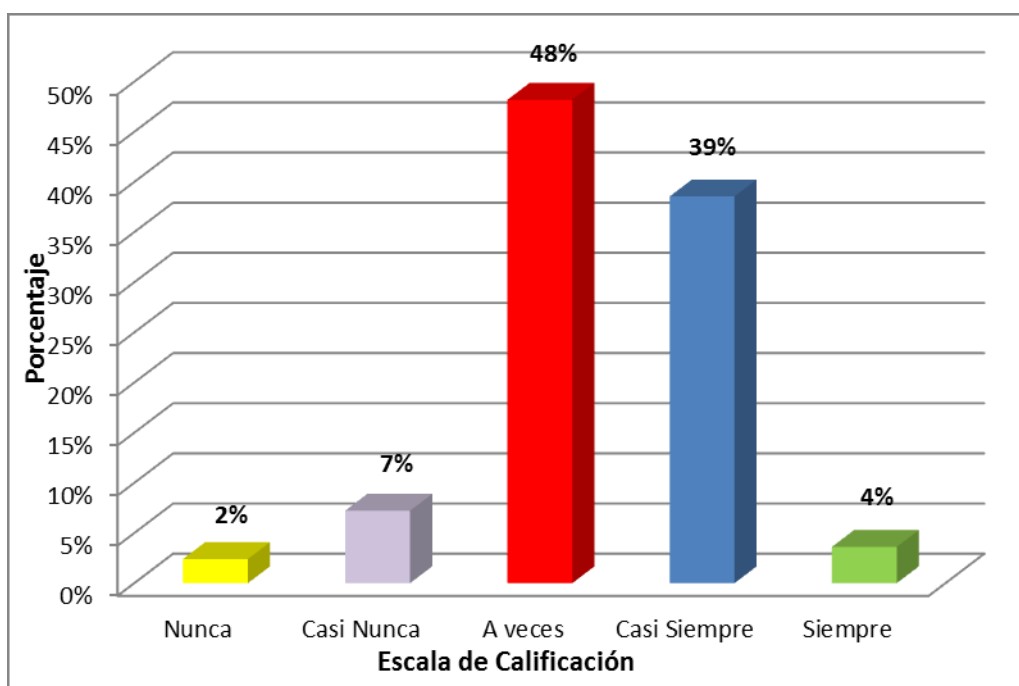
Negocia recursos en bienestar de la institución y de los trabajadores

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	6	7%
A veces	40	48%
Casi Siempre	32	39%
Siempre	3	4%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 27

Negocia recursos en bienestar de la institución y de los trabajadores



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero participa en la negociación de recursos en bienestar de la Institución y de los trabajadores, teniendo en cuenta que el 39% de docentes lo hace casi siempre, el 7% casi nunca participa y el 2% de los docentes nunca participa en la negociación de recursos en bienestar de la Institución.

Tabla N° 31

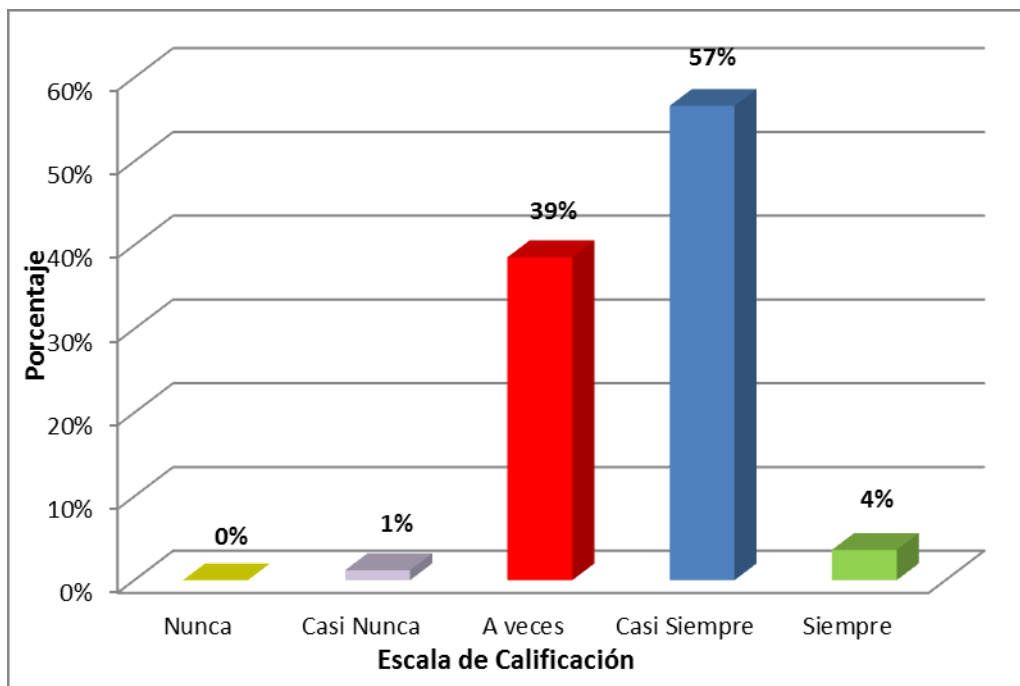
Sugiere ideas novedosas y comunica experiencias exitosas de otros colegios, para iniciar procesos de cambio

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	1%
A veces	32	39%
Casi Siempre	47	57%
Siempre	3	4%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 28

Sugiere ideas novedosas y comunica experiencias exitosas de otros colegios, para iniciar procesos de cambio



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 57% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero sugiere ideas novedosas y comunica experiencias exitosas de otros colegios para iniciar procesos de cambio, también se puede apreciar que el 39% de docentes sugieren algunas veces, mientras que el 4% de docentes opina siempre sugiere ideas de otras Instituciones y el 1% de docentes indican que casi nunca participan con sus ideas para iniciar procesos de cambio.

Tabla N° 32

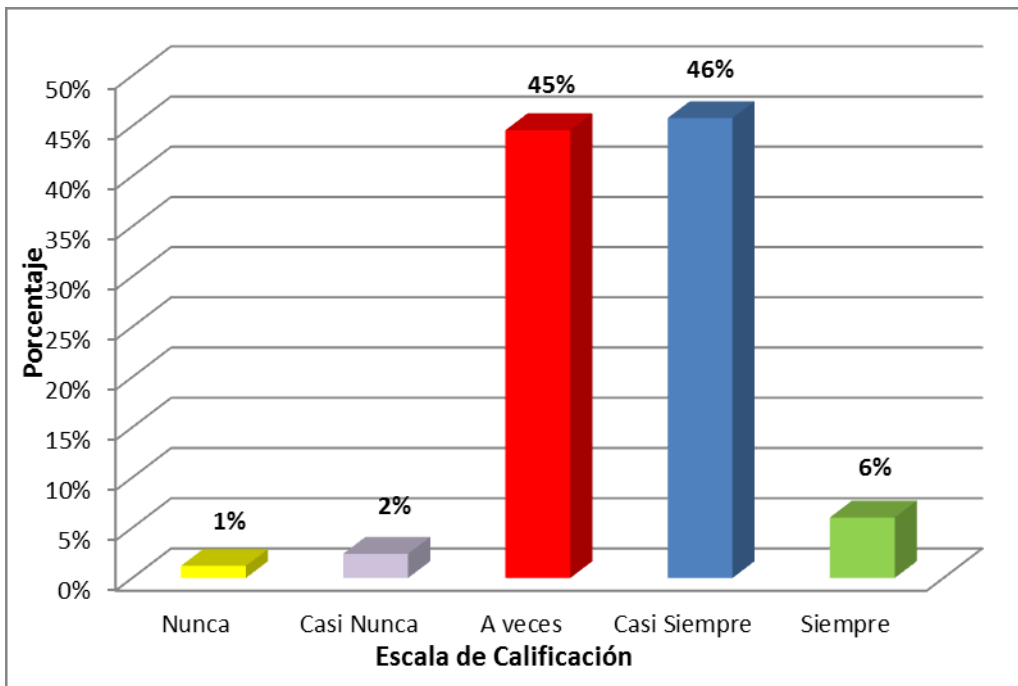
Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos de innovación

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	2%
A veces	37	45%
Casi Siempre	38	46%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 29

Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos de innovación



FUENTE: Encuesta docentes del distrito de Desaguadero año 2015

En este gráfico el 46% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero somete a consideración de los maestros propuesta de nuevos proyectos de innovación en beneficio de la Institución, mientras que el 45 % de maestros indican que lo hacen algunas veces, se puede apreciar también que el 6% participa siempre en aspectos de innovación, de otra parte el 2% de docentes encuestados opina casi nunca el director somete a consideración de los profesores proyectos de innovación y mientras tanto que el 1% de docentes manifiesta que nunca han participado.

Tabla N° 33

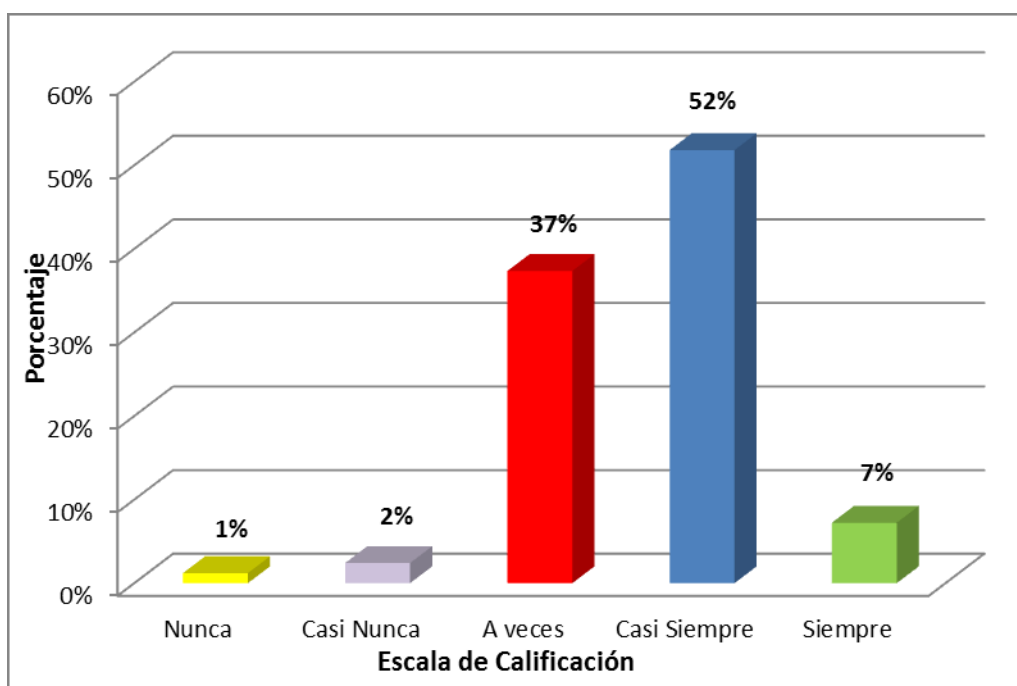
Desarrolla actuaciones tendientes a vencer las resistencias de los cambios

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	2%
A veces	31	37%
Casi Siempre	43	52%
Siempre	6	7%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 30

Desarrolla actuaciones tendientes a vencer las resistencias de los cambios



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico nos demuestra que el 52% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero desarrolla actuaciones que tienden a vencer las resistencias a los cambios en el actuar del quehacer educativo, mientras que el 37% de docentes nos indican que algunas veces participan en acciones para vencer los cambios, el 7% de docentes siempre tratan de vencer las resistencias a los cambios y el 1% de docentes nunca lo hacen.

**TABLAS, GRAFICOS E INTERPRETACIONES SOBRE CLIMA
ORGANIZACIONAL**

Anexo N° 02

Tabla N° 34

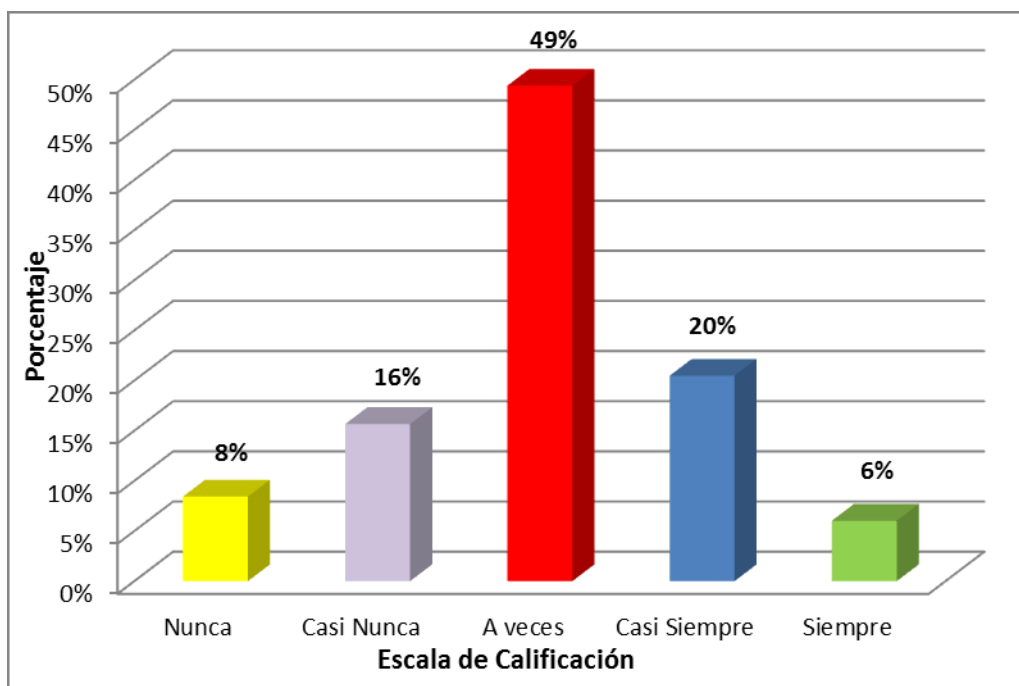
Declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	7	8%
Casi Nunca	13	16%
A veces	41	49%
Casi Siempre	17	20%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 31

Declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Este gráfico al observar nos demuestra que el 49% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero declaran a las autoridades cuando se produce un incidente en la Institución educativa, por otro lado los encuestados nos indica que el 20% de docentes casi siempre reportan incidentes, el 16% de profesores casi nunca reporta el 8% nunca reporta la información y el 6% de docentes siempre reportan a las autoridades cuando se producen incidentes.

Tabla N° 35

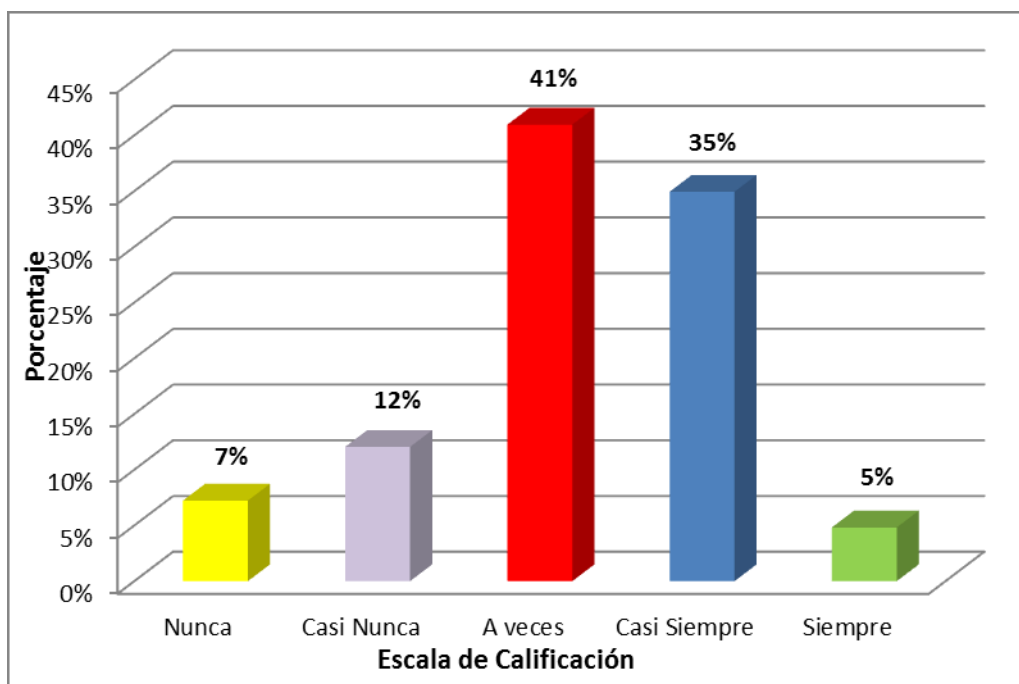
Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes, cuando un docente se encuentra enfermo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	6	7%
Casi Nunca	10	12%
A veces	34	41%
Casi Siempre	29	35%
Siempre	4	5%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 32

Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes, cuando un docente se encuentra enfermo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico nos indica que el 41% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero resguarda las horas de trabajo con los estudiantes cuando un docente se encuentra enfermo, también los encuestados nos indica que el 35% de docentes casi siempre resguardan, el 12% de docentes indica que casi nunca resguarda las horas de trabajo con los estudiantes cuando un docente se encuentra enfermo, mientras que el 7% nunca participan y el 5% siempre resguardan.

Tabla N° 36

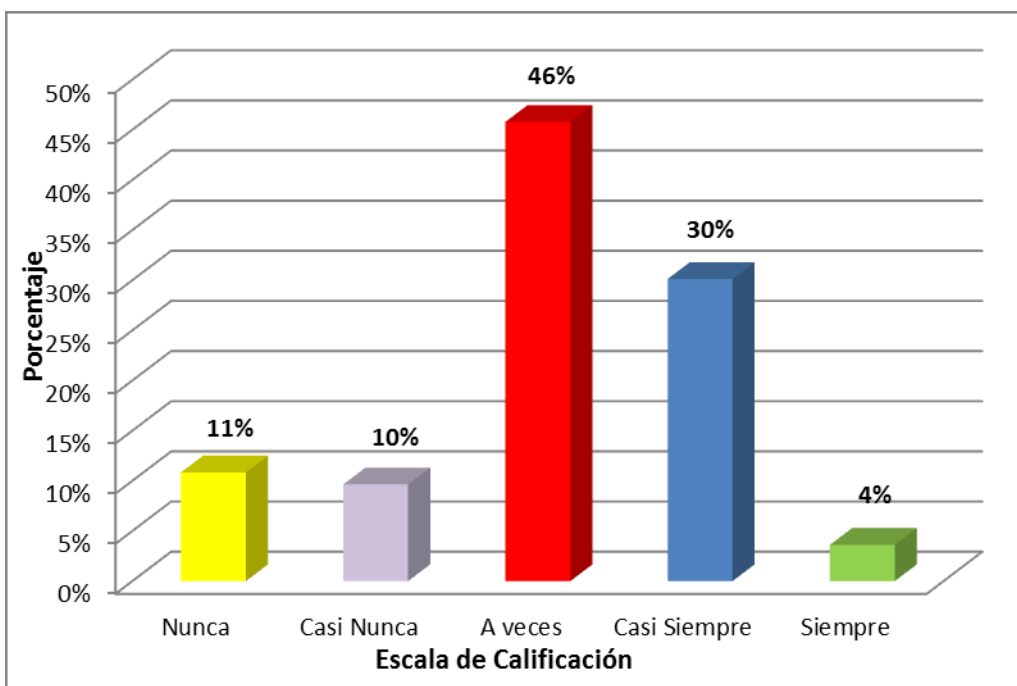
Maneja un plan de sustitución ante imprevistos

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	9	11%
Casi Nunca	8	10%
A veces	38	46%
Casi Siempre	25	30%
Siempre	3	4%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 33

Maneja un plan de sustitución ante imprevistos



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Los docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero en este grafico nos indica que el 46% a veces participan en el manejo de un plan de sustitución ante imprevistos, también algunos docentes en un 30% nos indica que casi siempre participan en estos planes, mientras que el 11% y el 10% no manejan nunca y casi nunca estos planes y el 4% siempre participa es estos planes.

Tabla N° 37

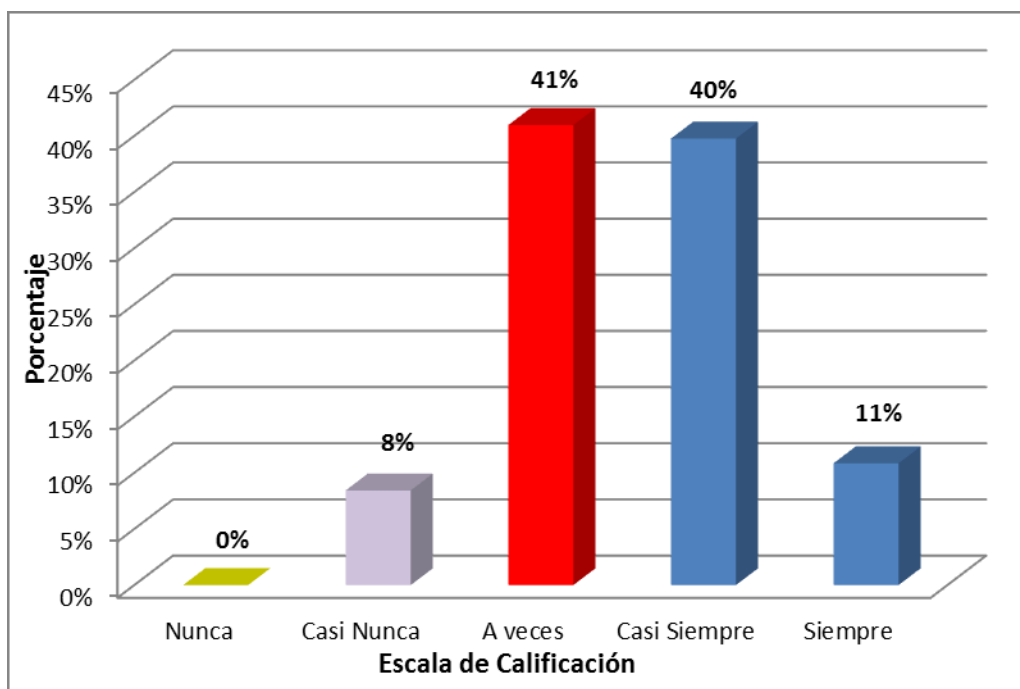
La comunidad educativa se siente motivada por el liderazgo del personal directivo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	8%
A veces	34	41%
Casi Siempre	33	40%
Siempre	9	11%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 34

La comunidad educativa se siente motivada por el liderazgo del personal directivo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 41% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero opina que la comunidad educativa algunas veces se siente motivado por el liderazgo del personal directivo el 40% de docentes casi siempre están motivados, mientras que el 11% de docentes opina que siempre se encuentran motivados y el 8% casi nunca se sienten motivados; por lo que el mayor porcentaje de docentes se sienten motivados por el personal directivo.

Tabla N ° 38

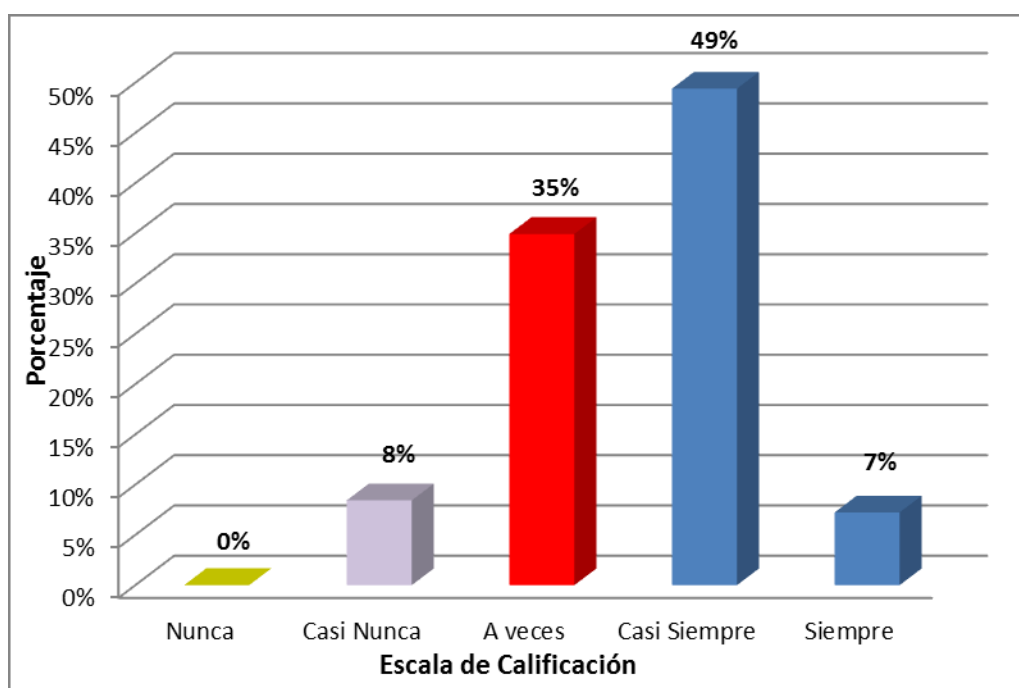
Los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con las normas y reglamento interno

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	8%
A veces	29	35%
Casi Siempre	41	49%
Siempre	6	7%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 35

Los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con las normas y reglamento interno



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico nos demuestra que el 49% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero manifiestan que casi siempre los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con las normas y el reglamento interno de la Institución, mientras que el 35% opina que son tratados con las normas y el reglamento interno algunas veces, el 8% indica que es siempre y el 7% manifiesta que casi nunca.

Tabla N° 39

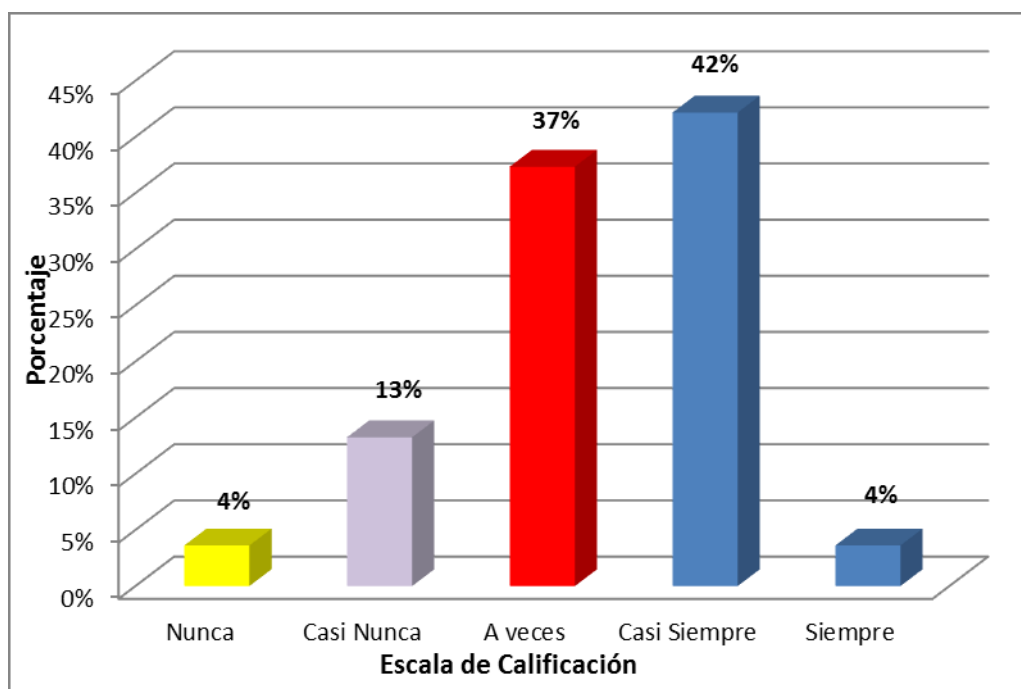
Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	11	13%
A veces	31	37%
Casi Siempre	35	42%
Siempre	3	4%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 36

Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El 42% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero casi siempre indican que los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo mientras que el algunas veces dicen el 37% de docentes.

Tabla N° 40

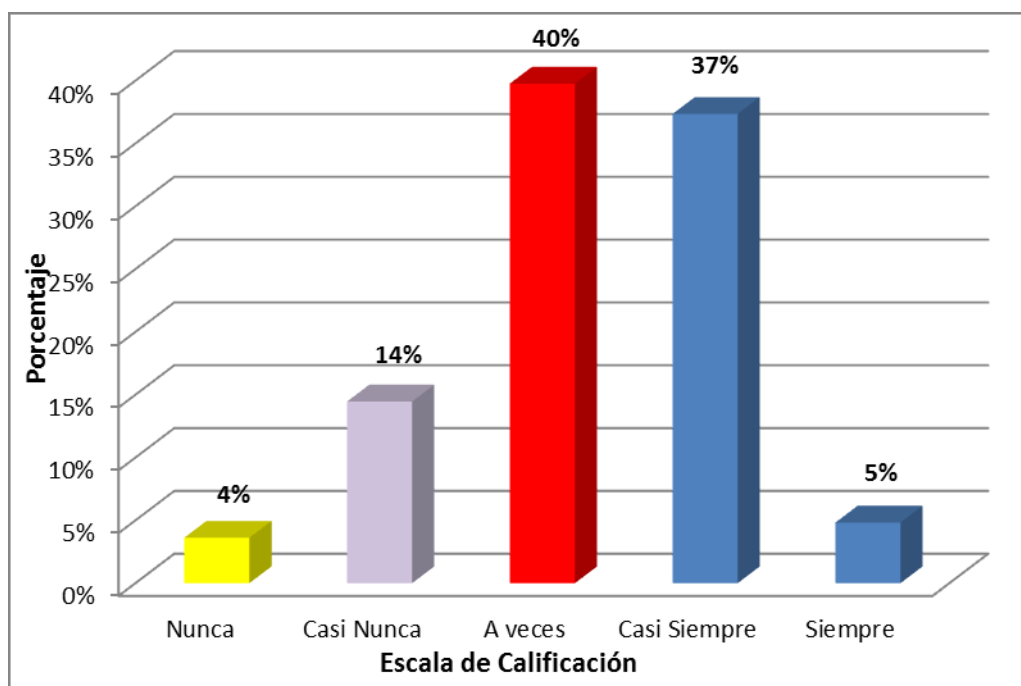
Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre los docentes y personal directivo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	12	14%
A veces	33	40%
Casi Siempre	31	37%
Siempre	4	5%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 37

Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre los docentes y personal directivo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El 40% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero manifiesta que los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre docentes y personal directivo algunas veces y el 37 % de docentes indica que algunas veces ocurren estas cosas en tanto que el 14% de docentes encuestados manifiesta casi nunca ocurren conflictos el 5% indica siempre ocurre y el 4% de docentes opina que nunca ocurre conflictos por tener objetivos opuestos.

Tabla N° 41

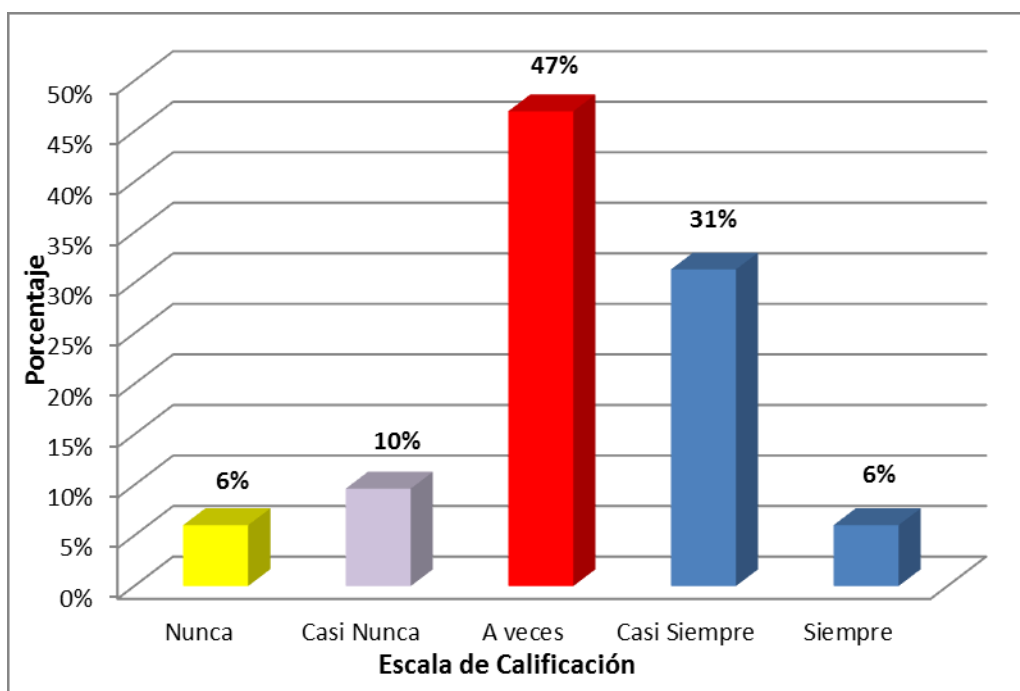
Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	5	6%
Casi Nunca	8	10%
A veces	39	47%
Casi Siempre	26	31%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 38

Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos indica que el 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero manifiesta que los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización mientras que el 31% de docentes indica que casi siempre este hecho ocurre, el 10% de los encuestados indica que casi nunca se manifiestan estos hechos y el 6% de docentes indican que este hecho ocurre siempre y algunas veces nunca.

Tabla N° 42

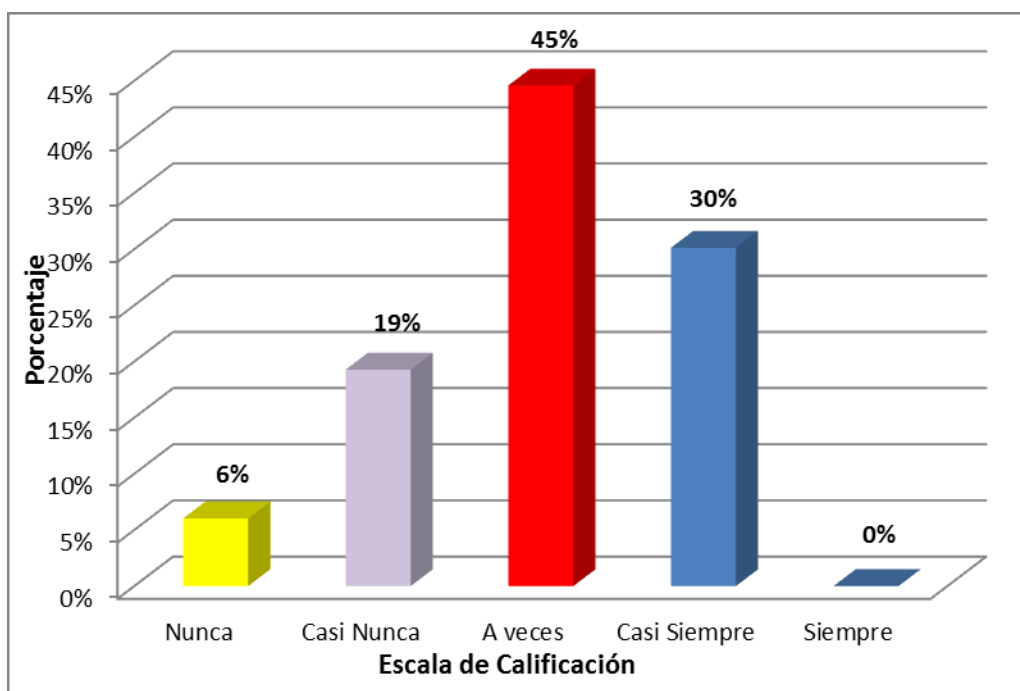
Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	5	6%
Casi Nunca	16	19%
A veces	37	45%
Casi Siempre	25	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 39

Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización



FUENTE: Encuesta docentes del distrito de Desaguadero año 2015

En el gráfico se puede apreciar que el 45% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero manifiesta que en algunas ocasiones los conflictos se ocasionan por el trato horizontal dentro de la organización, mientras que el 30% de docentes manifiesta que casi siempre los conflictos se ocasionan por el trato horizontal, en tanto que el 19% de los encuestados indica que casi nunca y el 6% de los encuestados indica que eso no ocurre nunca.

Tabla N° 43

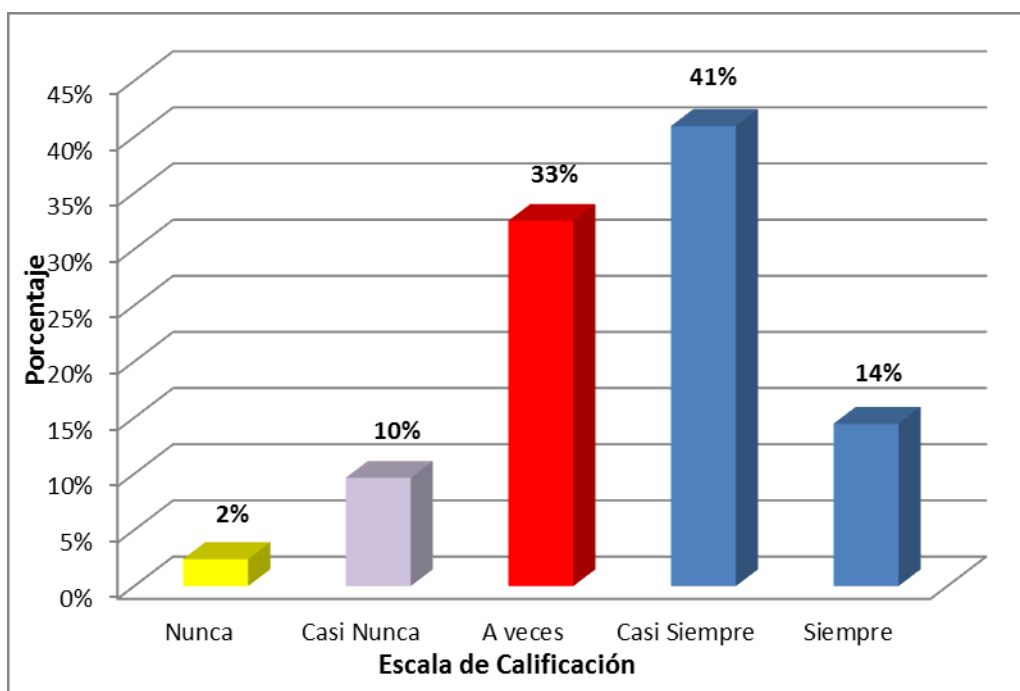
El estilo de negociación es integrador (resultan beneficiados todo los interesados)

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	8	10%
A veces	27	33%
Casi Siempre	34	41%
Siempre	12	14%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 40

El estilo de negociación es integrador (resultan beneficiados todo los interesados)



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico nos indica que el 41% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero manifiesta que el estilo de negociación es integrador en la Institución educativa, mientras que el 33% de docentes indica que ocurre algunas veces, el 14% sin embargo manifiesta que siempre la negociación es integrador y el 2% de docentes encuestados indica que nunca la negociación es integrador.

Tabla N° 44

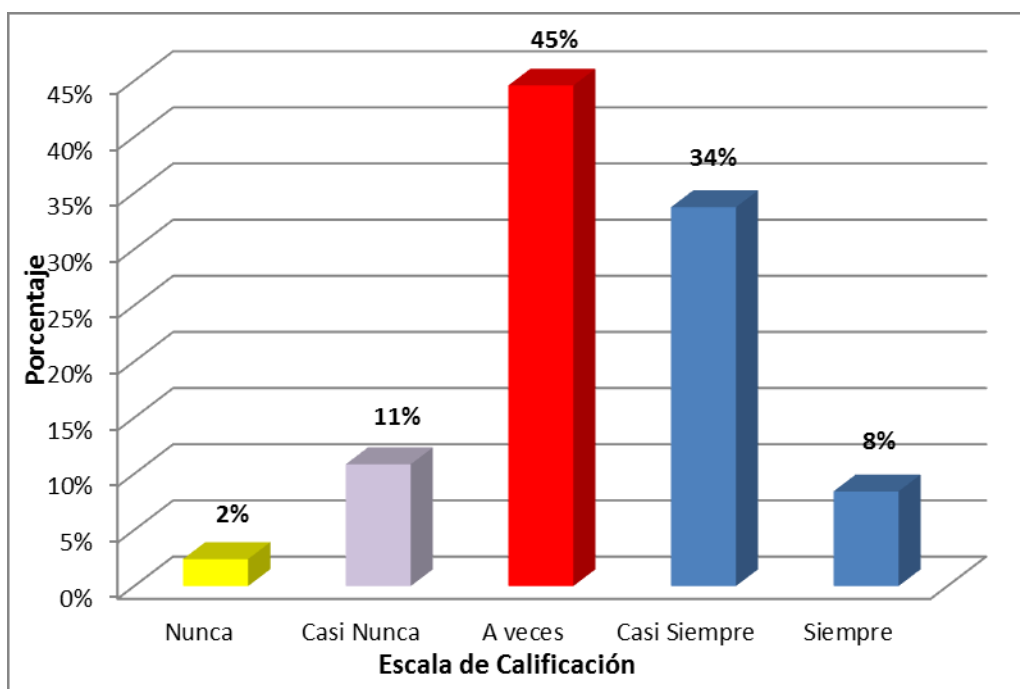
Existe reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	9	11%
A veces	37	45%
Casi Siempre	28	34%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 41

Existe reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Los docentes encuestados del distrito de Desaguadero en un 45% manifiesta que algunas veces existen reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas, de los cuales el 34% señala casi siempre existe intercambio de experiencias frente al 11% de docentes que indica casi nunca entre tanto el 8% manifiesta siempre y un porcentaje mínimo del 2% señala que nunca.

Tabla N° 45

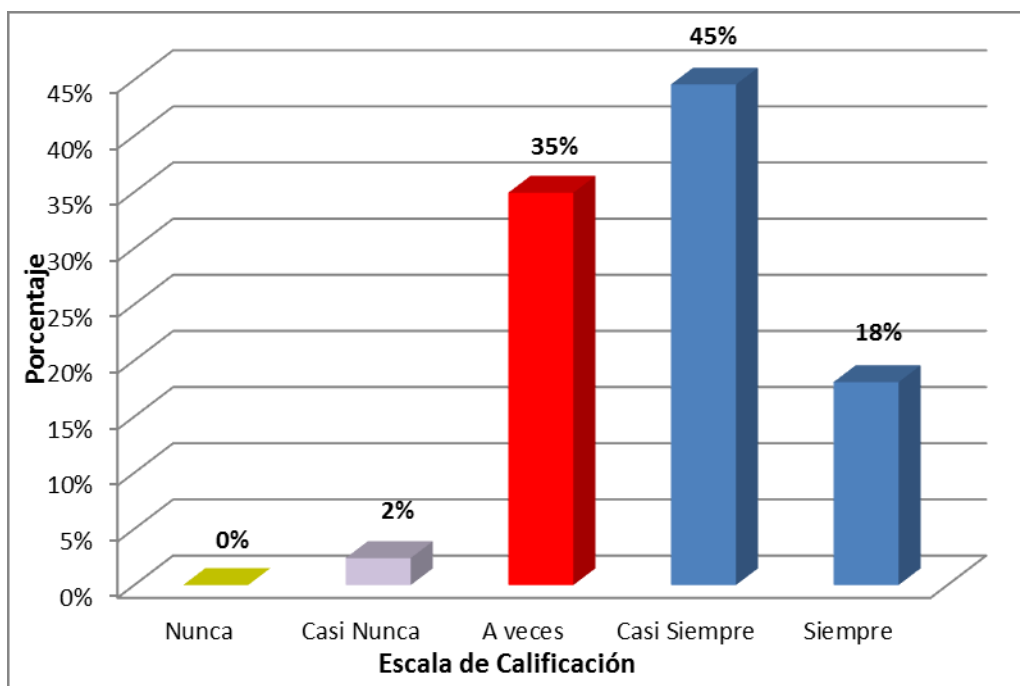
La dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA

	Escala de Calificación	Cantidad	%
	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	2	2%
	A veces	29	35%
	Casi Siempre	37	45%
	Siempre	15	18%
	TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 42

La dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos indica que el 45% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero manifiesta que la dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA, en tanto que un 35% de docentes encuestados señala que algunas veces mientras que el 18% de docentes manifiesta que siempre, por otro lado el 2% de docentes que es un porcentaje mínimo indica que nunca la dirección se mantiene en coordinación con la APAFA.

Tabla N° 46

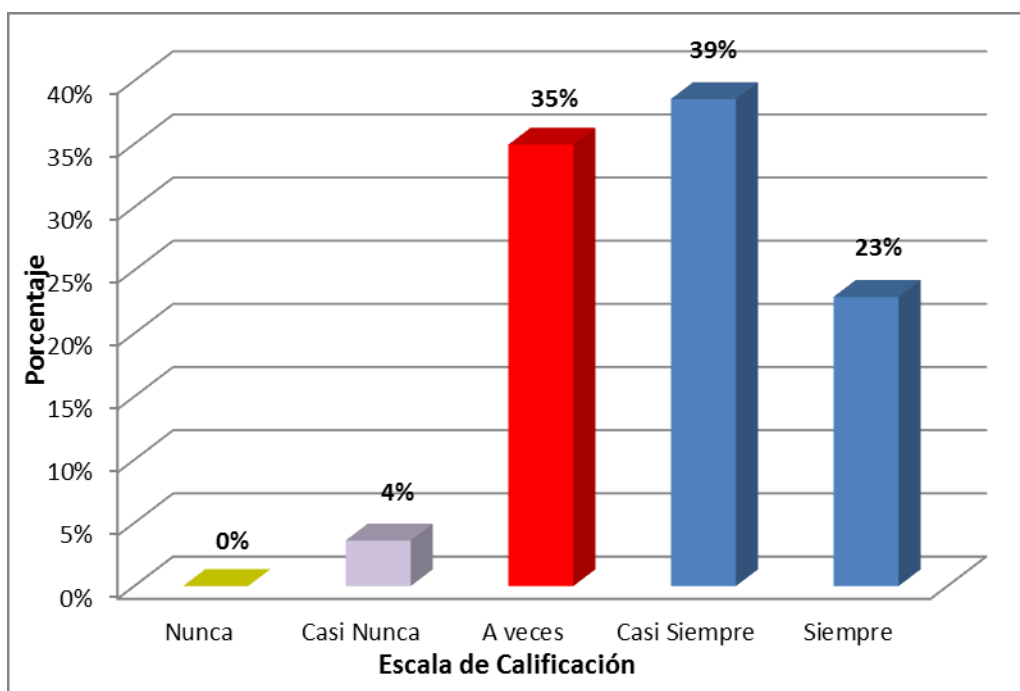
Los profesores asesores de aula se reúnen con los padres de familia

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	29	35%
Casi Siempre	32	39%
Siempre	19	23%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 43

Los profesores asesores de aula se reúnen con los padres de familia



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico indica que el 39% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero señala que los profesores asesores de aula se reúnen con los padres de familia en tanto que el 35% indica que algunas veces sí, el 23% de docentes manifiesta que siempre los docentes se reúnen con los PP.FF y el porcentaje de 4% de docentes indica que casi nunca se reúnen con los padres de familia.

Tabla N° 47

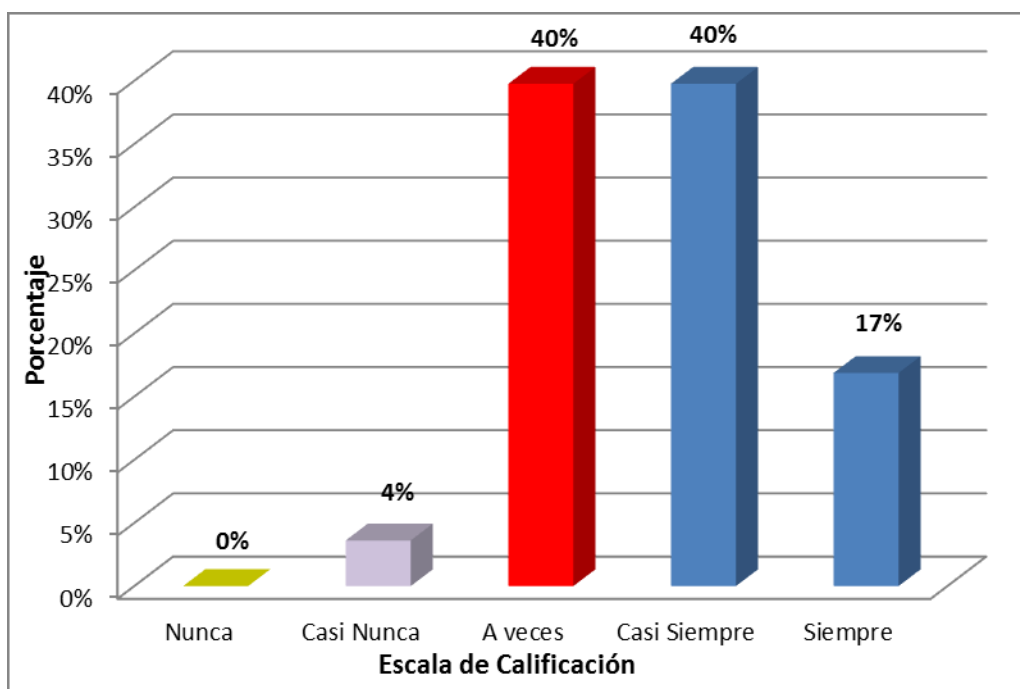
Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la institución educativa

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	33	40%
Casi Siempre	33	40%
Siempre	14	17%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 44

Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la institución educativa



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico nos demuestra que el 40% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero algunas veces y casi siempre los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la Institución educativa, mientras que el 17% de docentes manifiesta que lo hacen siempre y el 4% de docentes dice que casi nunca los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la Institución.

Tabla N° 48

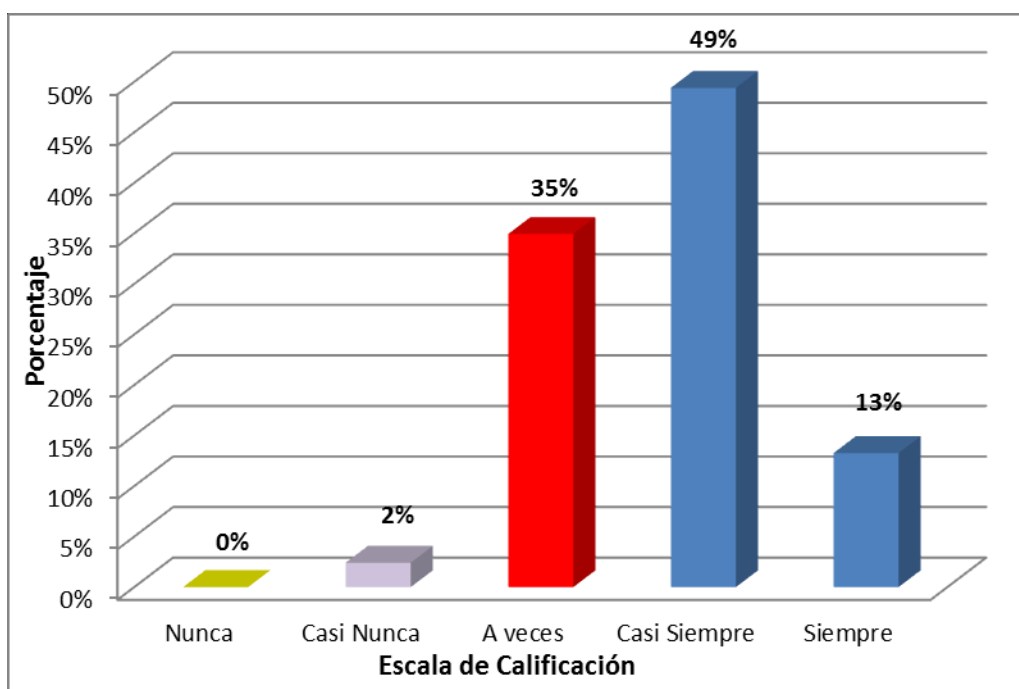
Los Estudiantes se muestran ser cooperativos y solidarios con la misión de la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	29	35%
Casi Siempre	41	49%
Siempre	11	13%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 45

Los Estudiantes se muestran ser cooperativos y solidarios con la misión de la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico N° 12 nos indica que el 49% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero señala que los estudiantes demuestran ser cooperativos y solidarios con la misión de la Institución, por otro lado opina que algunas veces los estudiantes son solidarios en un 35%, mientras que el 13% de docentes señalan que los estudiantes lo hacen siempre y tomando en cuenta que el 2% declara que casi nunca los estudiantes son cooperativos.

Tabla N° 49

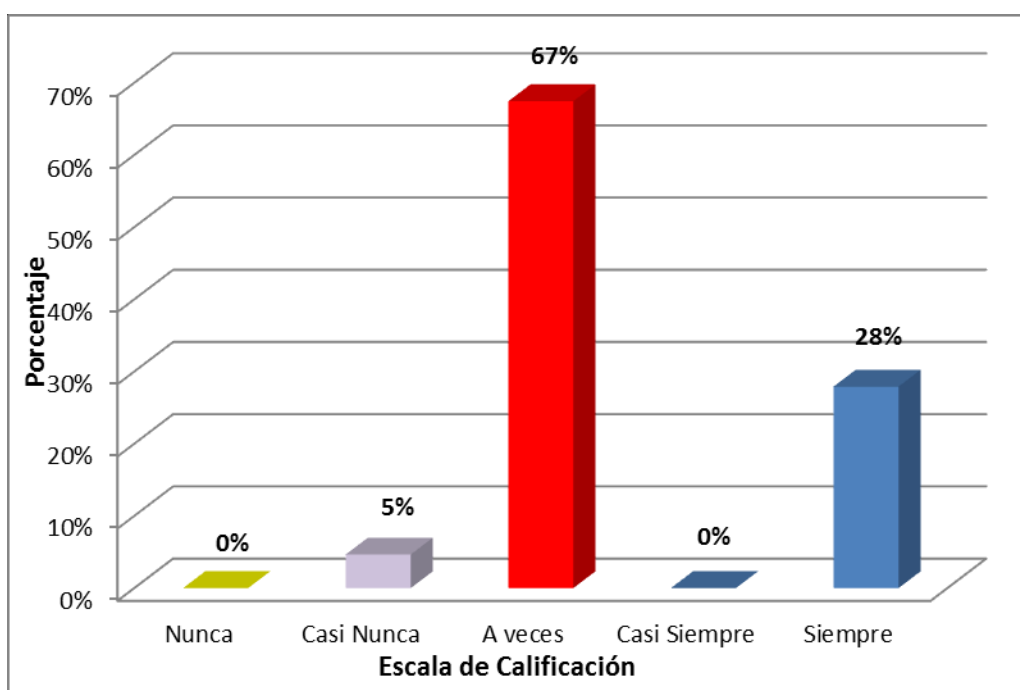
Todo el personal coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	5%
A veces	29	67%
Casi Siempre		0%
Siempre	12	28%
TOTAL	43	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 46

Todo el personal coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico que observamos nos demuestra que el 67% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que algunas veces todo el personal coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución, de otro lado apreciamos que el 28% de docentes encuestados indica que siempre lo hacen frente a un 5% de docentes indica que casi nunca.

Tabla N° 50

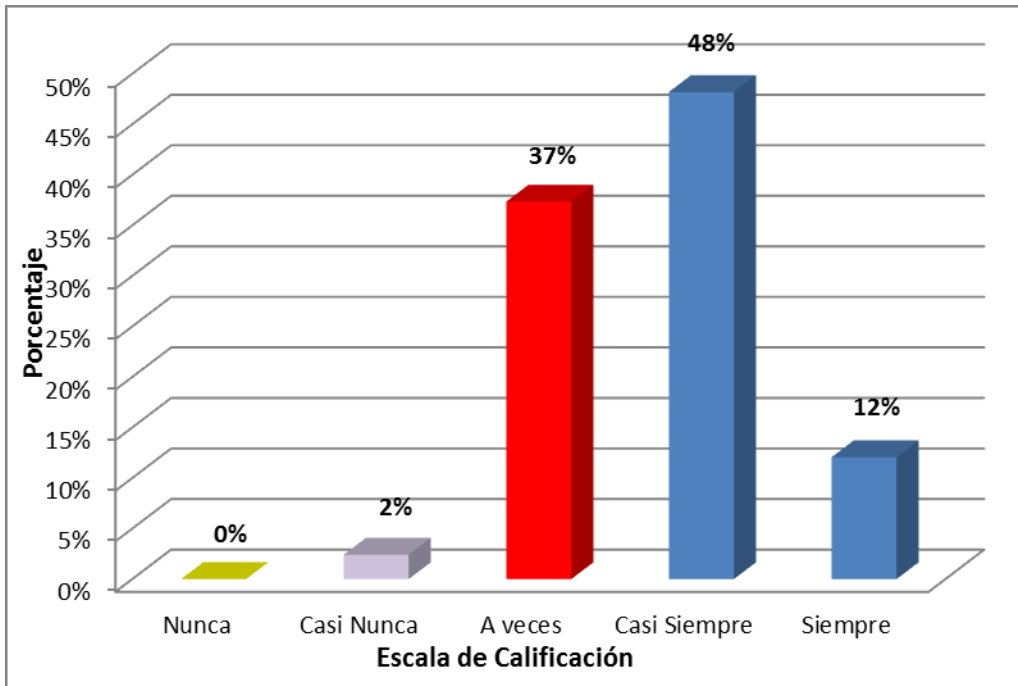
Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa son fluidos y satisfactorias

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	31	37%
Casi Siempre	40	48%
Siempre	10	12%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 47

Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa son fluidos y satisfactorias



El grafico que se observa indica que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero, que las relaciones entre miembros de la comunidad educativa son fluidas y satisfactorias, en tanto que el 37% de docentes en la encuesta señala que algunas veces y el 12% de docentes opina que casi nunca las relaciones son fluidas y el 2% de docentes refiere casi nunca las relaciones entre miembros de la comunidad educativa son fluidas.

Tabla N° 51

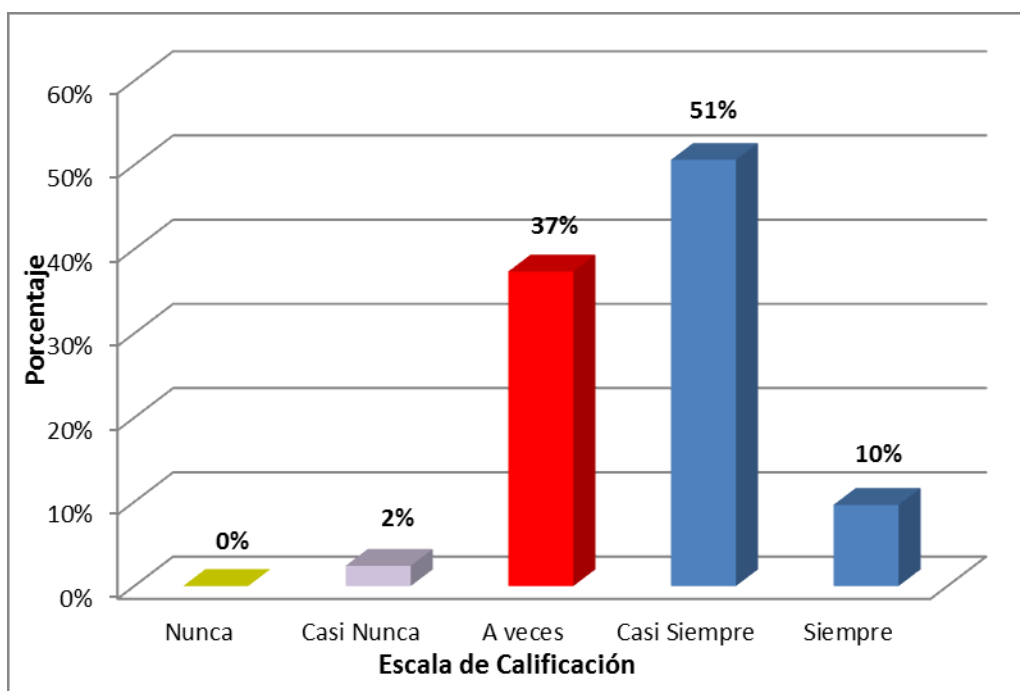
Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	31	37%
Casi Siempre	42	51%
Siempre	8	10%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N ° 48

Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 51% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto, por otra parte podemos apreciar que el 37% de docentes indica que algunas veces los estudiantes se expresan con libertad en tanto que el 10% opina que lo hacen siempre y el 2% de docentes señala que casi nunca.

Tabla N° 52

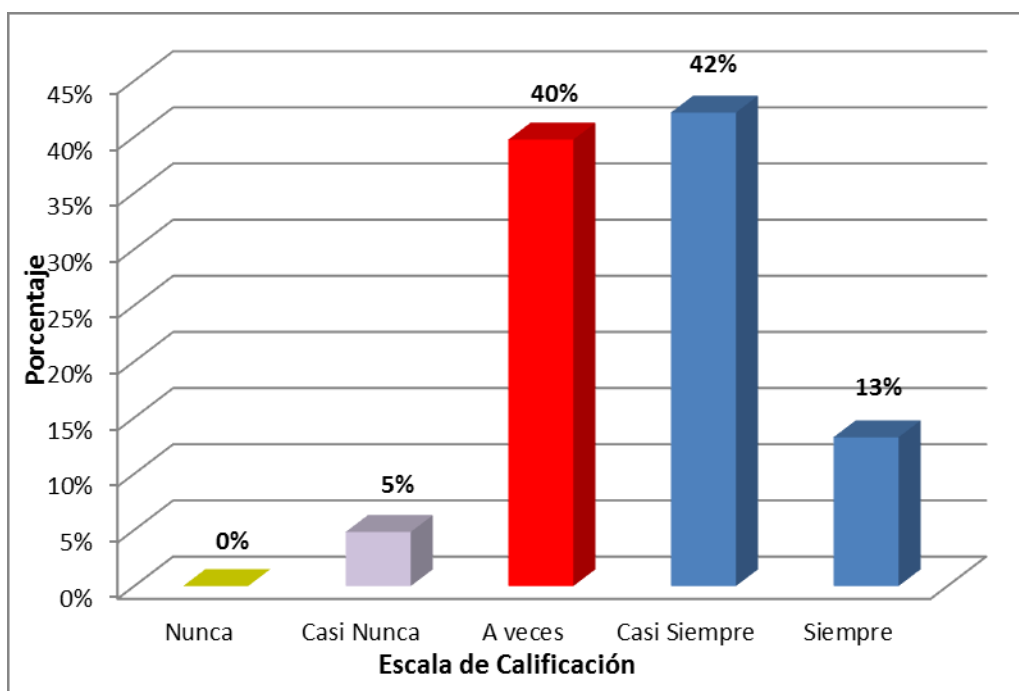
La comunidad educativa participa en la elaboración de las normas de convivencia

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	5%
A veces	33	40%
Casi Siempre	35	42%
Siempre	11	13%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 49

La comunidad educativa participa en la elaboración de las normas de convivencia



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico N° 16 nos indica que el 42% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero hacen participar a la comunidad educativa en la estructuración de las normas de convivencia, en tanto que el 40% de docentes opina que lo hacen algunas veces, mientras que el 13% manifiesta que siempre hacen participar a la comunidad educativa en la elaboración de las normas y finalmente el 5% de docentes indica casi nunca.

Tabla N° 53

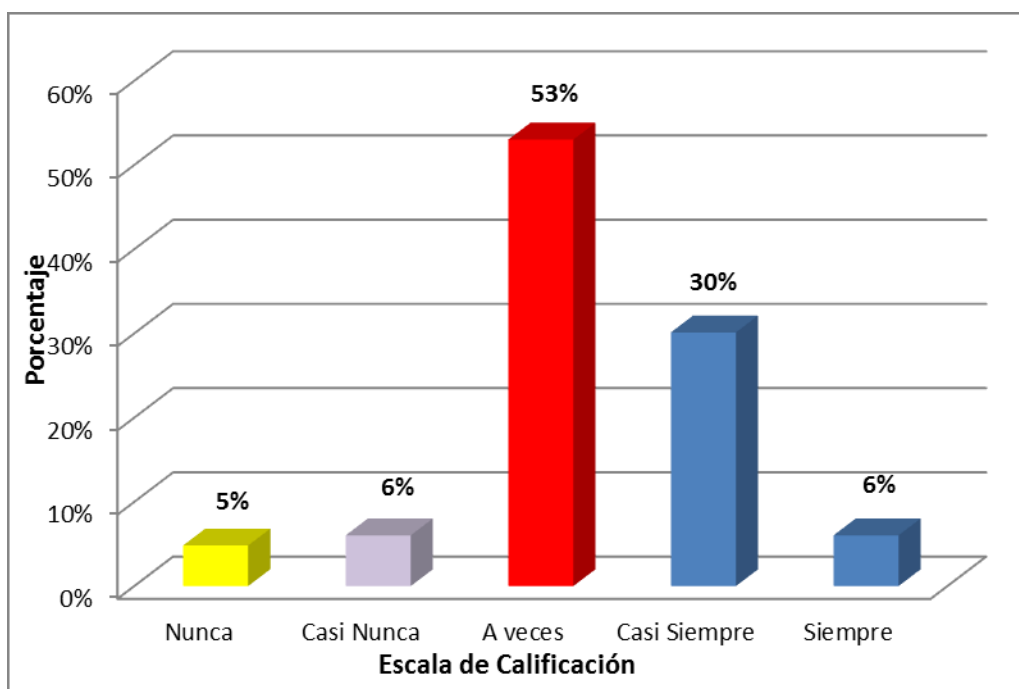
Los conflictos entre el personal que labora en la institución se tratan en forma adecuada y oportuna

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	4	5%
Casi Nunca	5	6%
A veces	44	53%
Casi Siempre	25	30%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 50

Los conflictos entre el personal que labora en la institución se tratan en forma adecuada y oportuna



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El 53% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que los conflictos entre el personal que labora en la Institución se trata en forma adecuada y oportuna mientras tanto el 30% de docentes encuestados indica que casi siempre y por otro lado un porcentaje del 6% de docentes manifiesta en este aspecto que los conflictos se tratan oportunamente siempre y casi nunca y finalmente el 5% de docentes indica que nunca los conflictos son tratados adecuadamente.

Tabla N° 54

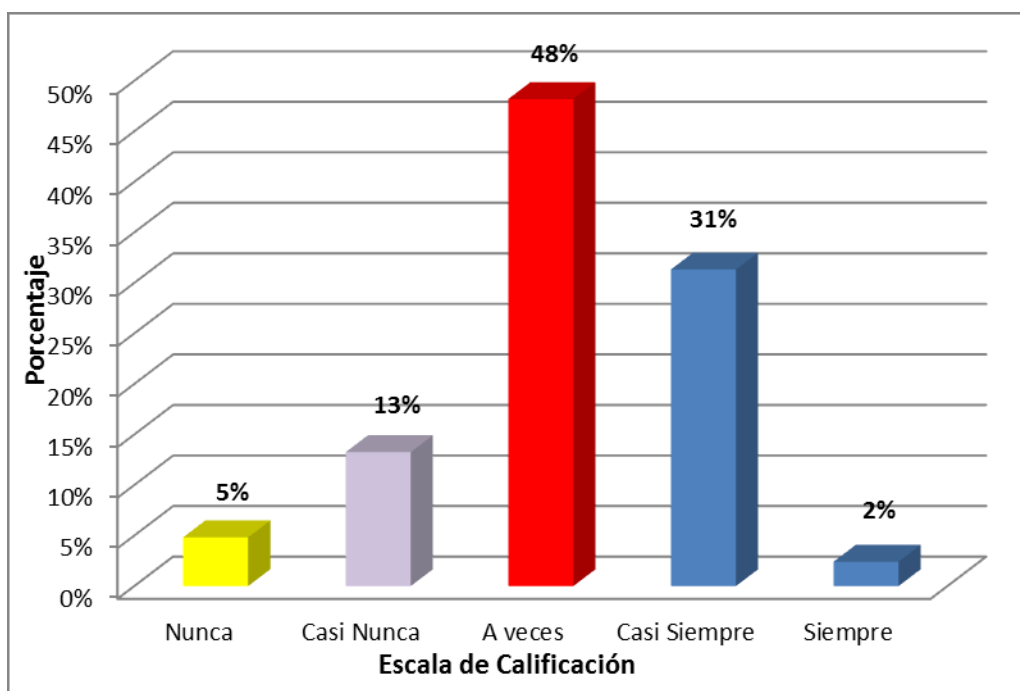
Los conflictos se presentan en forma individual

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	4	5%
Casi Nunca	11	13%
A veces	40	48%
Casi Siempre	26	31%
Siempre	2	2%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 51

Los conflictos se presentan en forma individual



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El presente gráfico nos indica que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero señala que los conflictos se presentan en forma individual, a la vez el 31% de docentes opina que los conflictos son individuales en tanto que el 13% de docentes manifiesta que casi nunca los conflictos son de forma individual, el 5% indica que nunca los conflictos se presentan en forma individual y el 2% de docentes encuestados refiere que siempre los conflictos se generan en forma individual.

Tabla N° 55

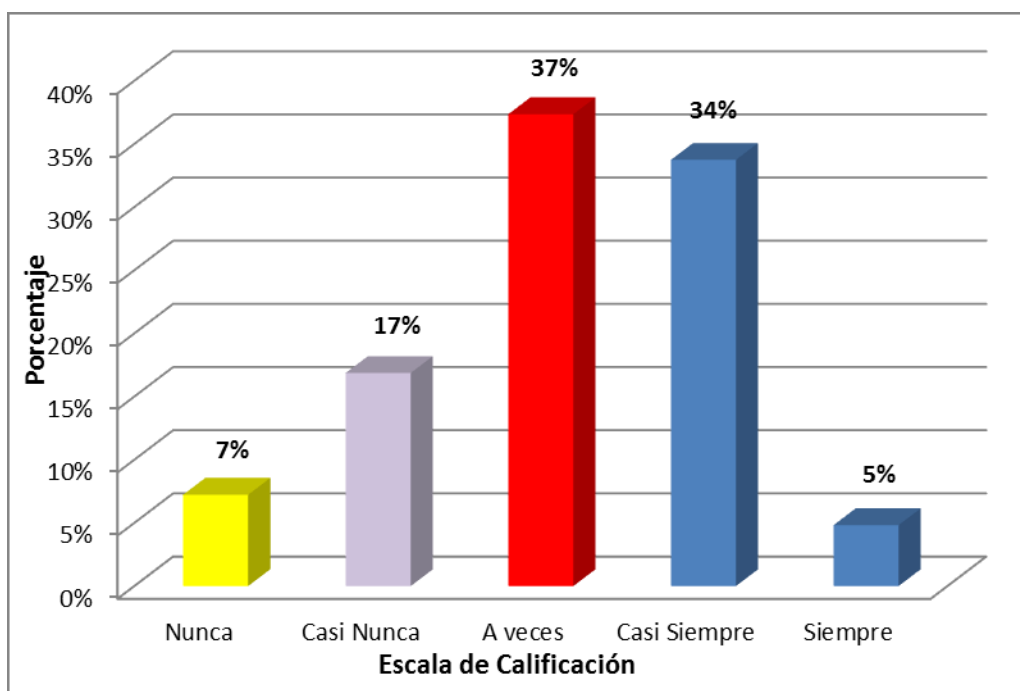
Los conflictos se presentan en forma grupal

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	6	7%
Casi Nunca	14	17%
A veces	31	37%
Casi Siempre	28	34%
Siempre	4	5%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 52

Los conflictos se presentan en forma grupal



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

En el gráfico observamos que el 37% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que los conflictos se presentan en forma grupal, el 34% manifiesta que los conflictos grupales se presentan casi siempre, el 17% de encuestados señala que casi nunca, sin embargo el 7% de docentes indica nunca y finalmente el 5% de docentes indica que los conflictos en forma grupal siempre hay.

Tabla N° 56

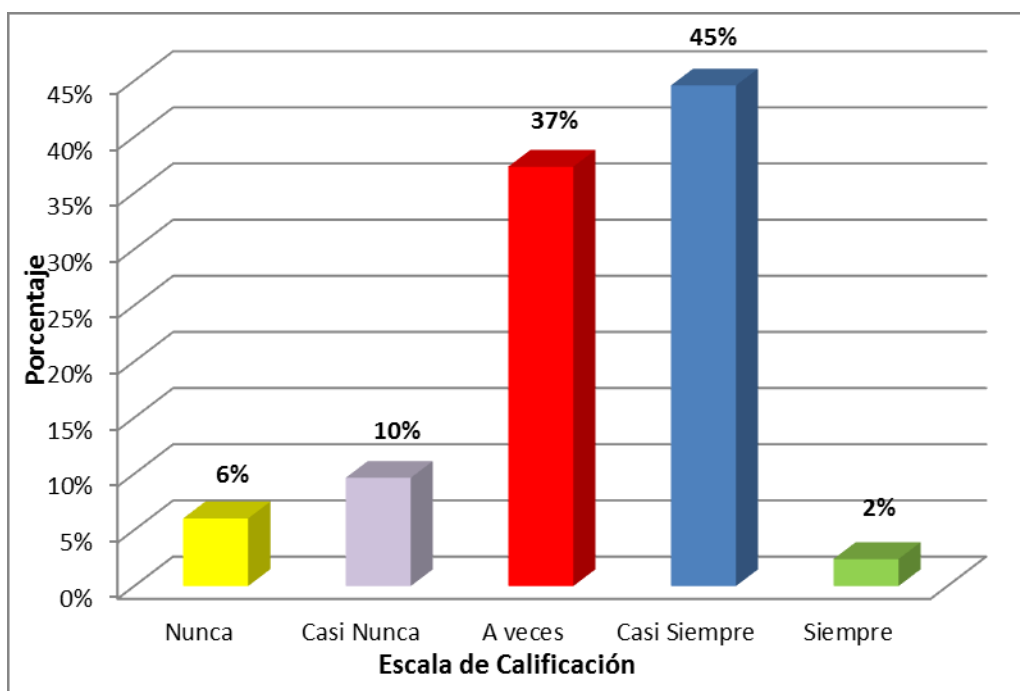
Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	5	6%
Casi Nunca	8	10%
A veces	31	37%
Casi Siempre	37	45%
Siempre	2	2%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 53

Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos señala que el 45% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que los conflictos se ocasionan con presión en el trabajo, solo el 37% de docentes dice que algunas veces, mientras que el 10% de docentes expresa que casi nunca, el 6% de docentes indica que los conflictos no se ocasionan nunca por presión en el trabajo y el 2% señala que esto ocurre siempre.

Tabla N° 57

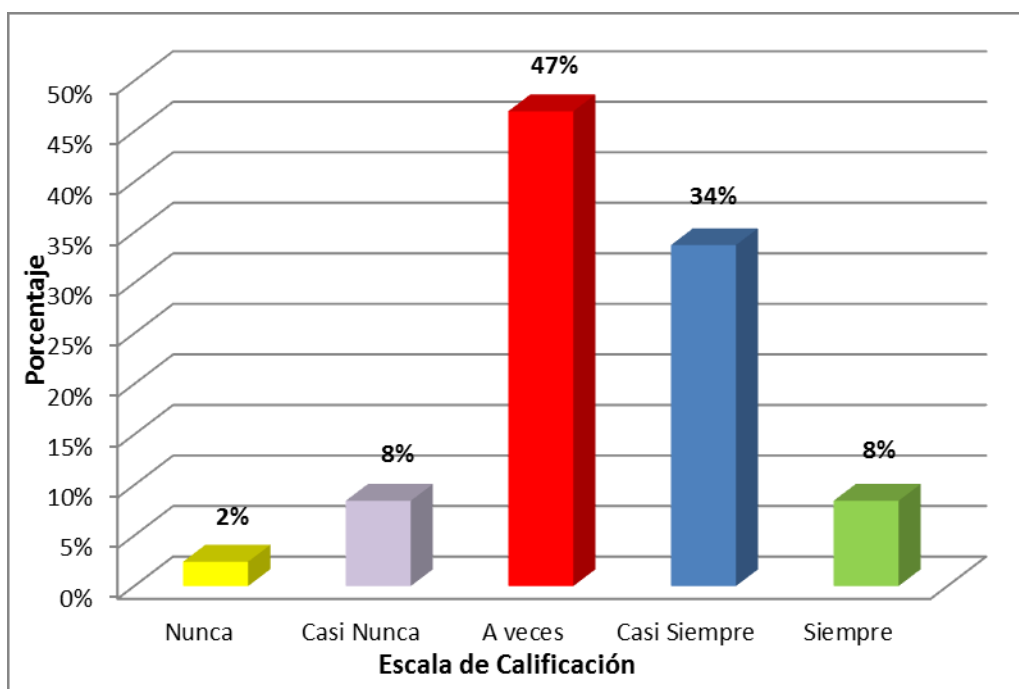
El personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	7	8%
A veces	39	47%
Casi Siempre	28	34%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 54

El personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico expresa que el 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero encuestados indica que algunas veces el personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la Institución, el 34% manifiesta que casi siempre frente al 8% de docentes que indica que casi nunca y siempre ocurre este hecho sin embargo el 2% de encuestados expresa que nunca es así.

Tabla N° 58

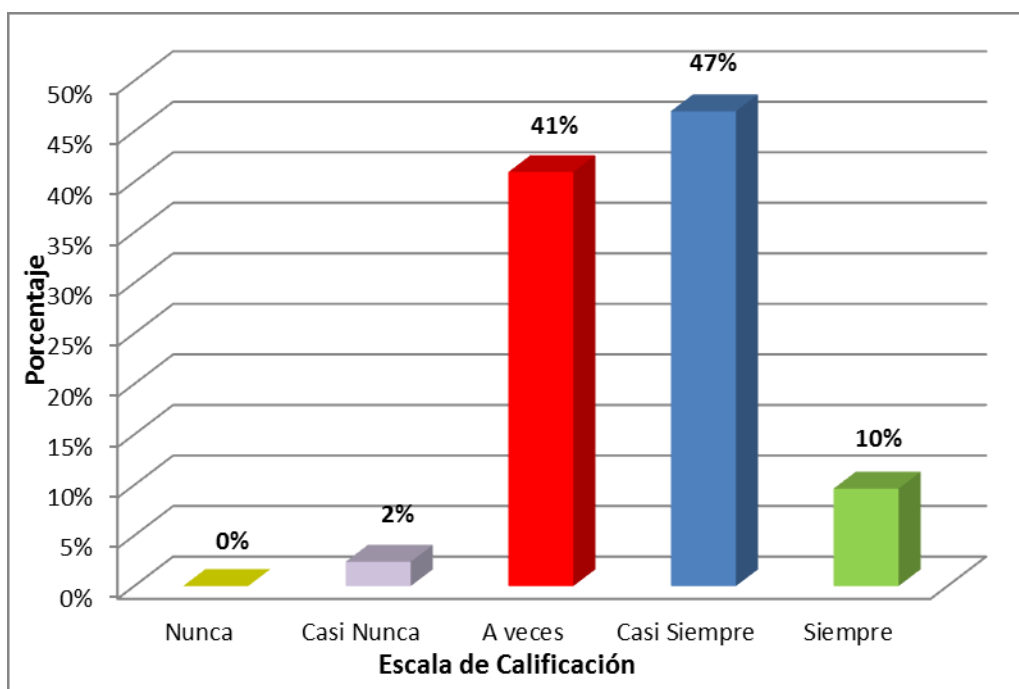
La comunidad educativa está contento con la organización y funcionamiento de la institución

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	34	41%
Casi Siempre	39	47%
Siempre	8	10%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 55

La comunidad educativa está contento con la organización y funcionamiento de la institución



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos indica que el 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero señala que la comunidad educativa está contenta con la organización y funcionamiento de la Institución el 41% manifiesta que algunas veces sí, el 10% de encuestados expresa casi siempre mientras que el 2% demuestra su parecer indicando que casi nunca la comunidad educativa está contenta con la organización y funcionamiento de la Institución.

Tabla N° 59

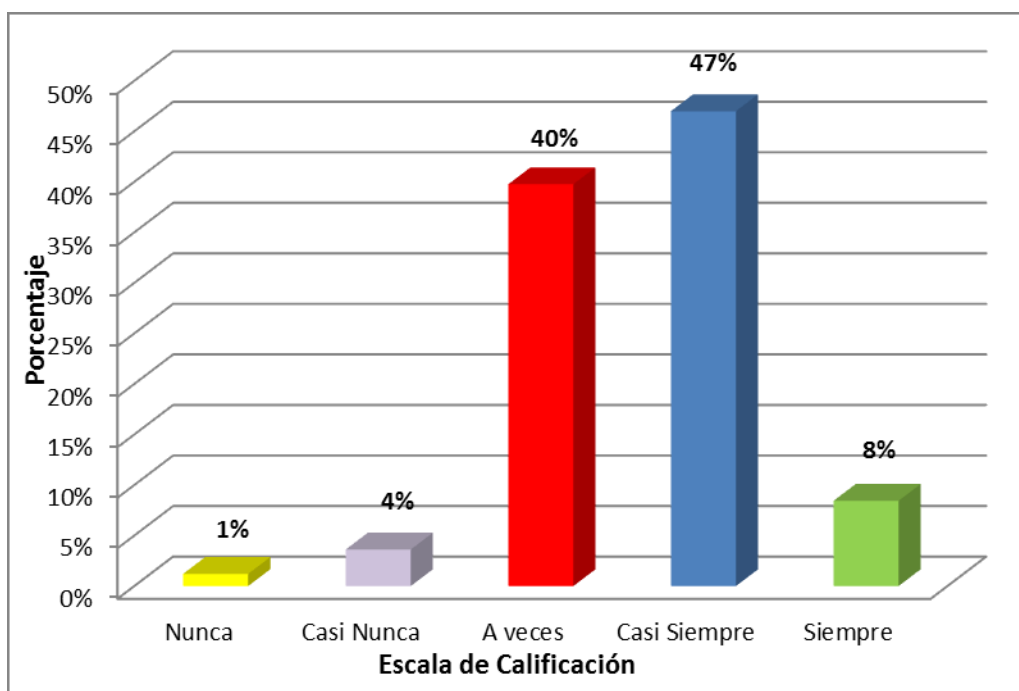
La comunidad educativa se identifica con el ideario de la institución educativa

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	3	4%
A veces	33	40%
Casi Siempre	39	47%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 56

La comunidad educativa se identifica con el ideario de la institución educativa



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico señala que el 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que siempre la comunidad educativa se identifica con el ideario de la II.EE., el 40% sin embargo expresa que casi siempre, el 8% de docentes opina que los agentes educativos siempre se identifican con el ideario, el 4% manifiesta que casi nunca y el 1% de encuestados dice que nunca la comunidad educativa se identifica con el ideario de la Institución.

Tabla N° 60

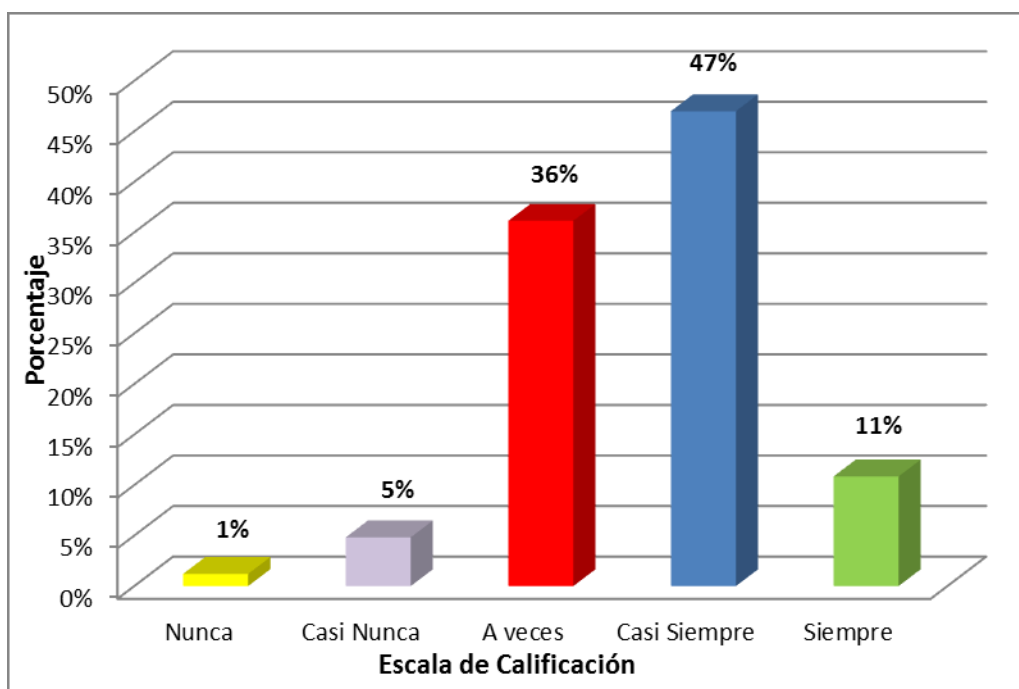
El personal docente y administrativo asisten a capacitaciones para mejorar sus capacidades en el trabajo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	4	5%
A veces	30	36%
Casi Siempre	39	47%
Siempre	9	11%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 57

El personal docente y administrativo asisten a capacitaciones para mejorar sus capacidades en el trabajo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que casi siempre el personal docente y administrativo asisten a capacitaciones para mejorar sus capacidades en el trabajo, sin embargo el 36% refiere que algunas veces, el 11% de encuestados expresa que dicha acción de capacitación es siempre buena, por otro lado el 5% expresa que casi nunca no asisten a capacitaciones y el 1% indica que nunca asiste a capacitaciones para mejorar sus capacidades para el trabajo.

Tabla N° 61

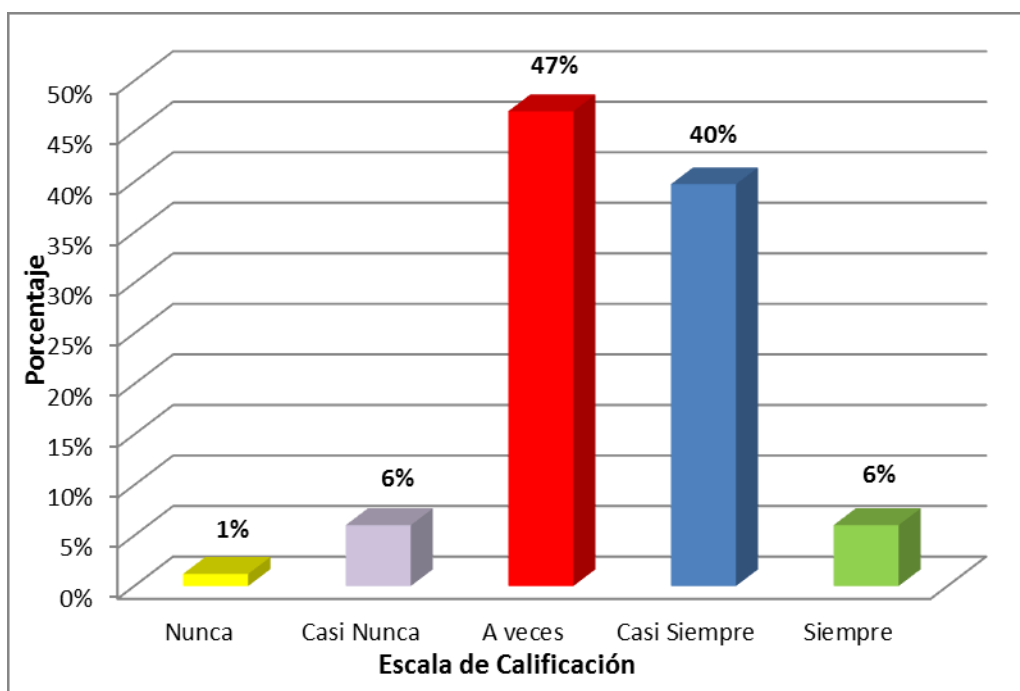
El director ejerce un liderazgo autoritario

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	5	6%
A veces	39	47%
Casi Siempre	33	40%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 58

El director ejerce un liderazgo autoritario



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

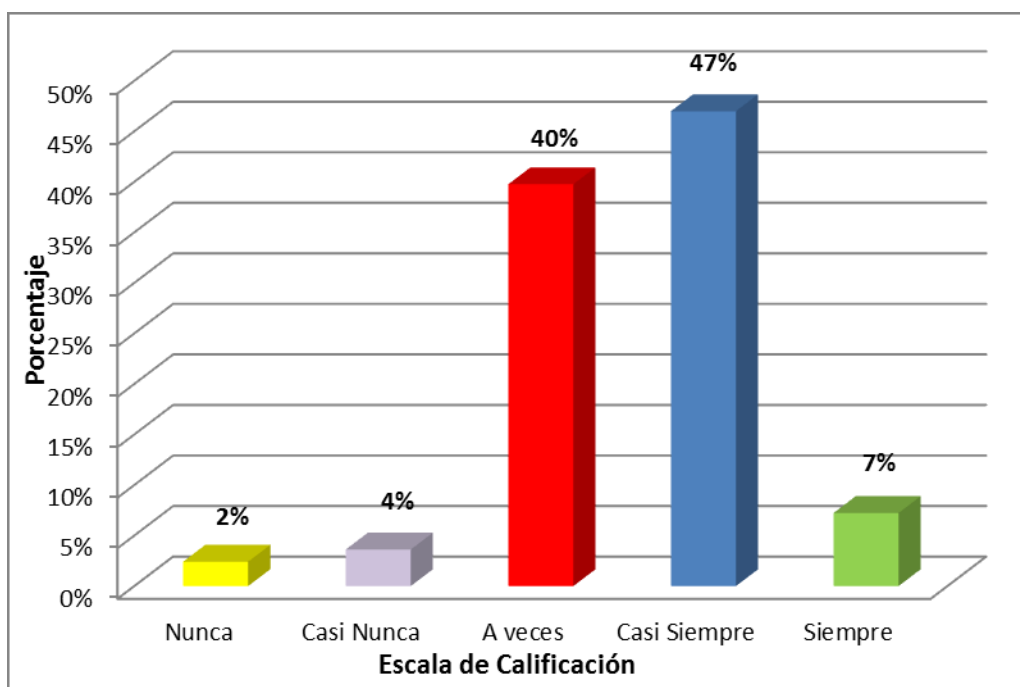
El grafico expresa que el 47% de docentes de educación primaria de menores del distrito de Desaguadero indica que algunas veces el director ejerce un liderazgo autoritario, mientras que el 40% señala que casi siempre actúa de esa forma el director, el 6% de docentes encuestados señala que siempre y a la par que casi nunca se comporta de esa forma el director con el 1% opina que nunca.

Tabla N° 62

El director ejerce un liderazgo democrático

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	3	4%
A veces	33	40%
Casi Siempre	39	47%
Siempre	6	7%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015



El presente gráfico nos indica que el 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero manifiesta que casi siempre el director ejerce un liderazgo democrático, el 40% sin embargo expresa que algunas veces el director demuestra dicho liderazgo, sin embargo el 7% indica que siempre el director ejerce un liderazgo democrático, el 4% señala que casi nunca los directores ejercen un liderazgo con un 2% que expresa que nunca.

Tabla N° 63

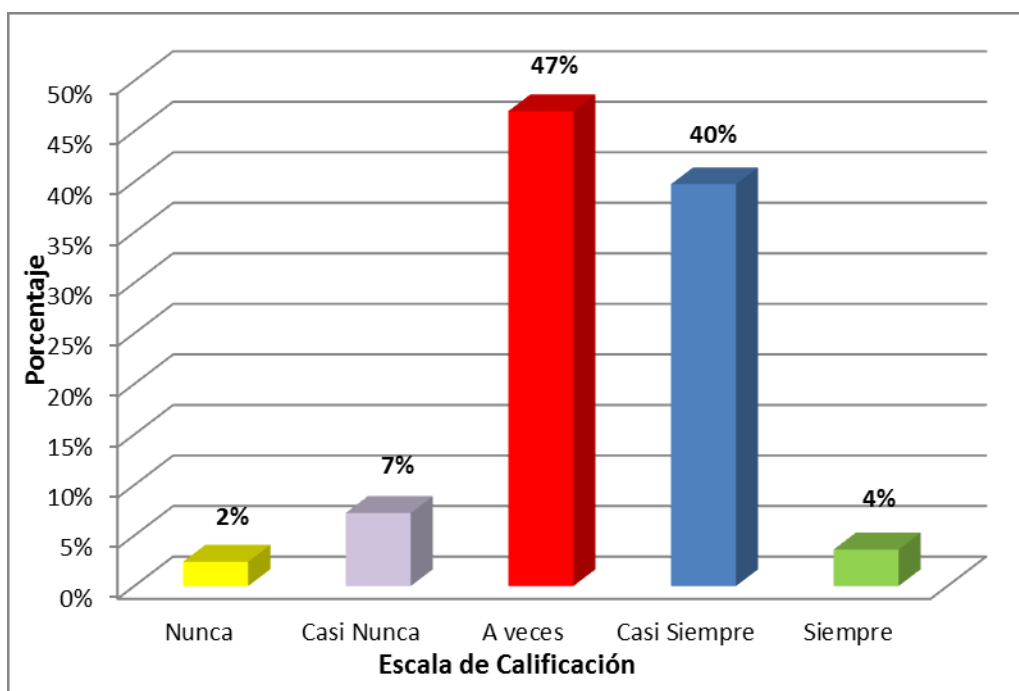
Existe excusas por no haber realizado actividades programadas

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	6	7%
A veces	39	47%
Casi Siempre	33	40%
Siempre	3	4%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 60

Existe excusas por no haber realizado actividades programadas



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico expresa que el 47% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que existen excusas por no haber realizado actividades programadas, el 40% de encuestados también opina que casi siempre mientras tanto el 7% señala que casi nunca existen excusas, el 4% manifiesta que siempre hay excusas y el 2% frente a este punto expresa que nunca hay excusas por no haber realizado actividades programados en la Institución educativa.

Tabla N° 64

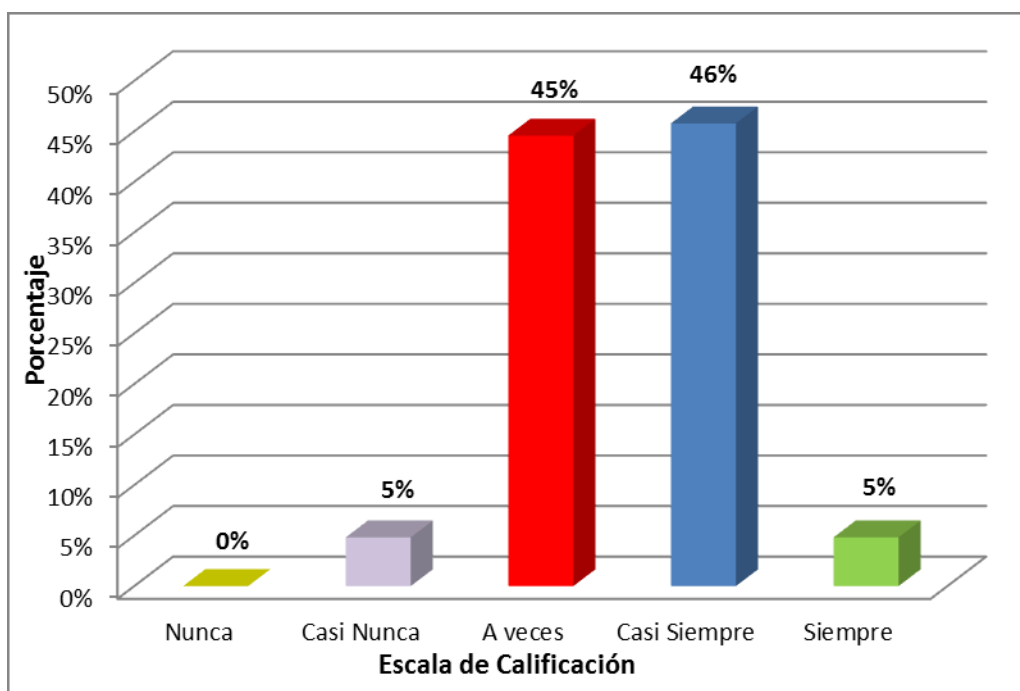
El director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	5%
A veces	37	45%
Casi Siempre	38	46%
Siempre	4	5%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 61

El director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos indica que el 46% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero expresan que casi siempre el director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión, el 45% de encuestados señala que algunas veces mientras tanto el 5% de docentes indica siempre y casi nunca los directores muestran calma en medio de una tensión.

Tabla N° 65

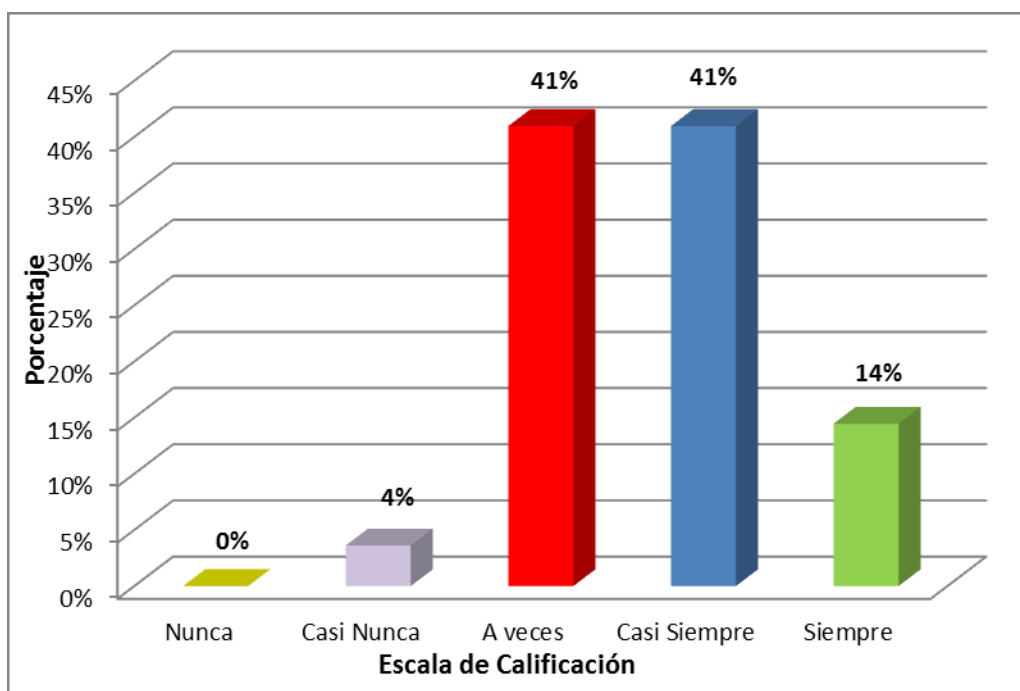
Se respeta puntualmente el horario de receso

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	34	41%
Casi Siempre	34	41%
Siempre	12	14%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 62

Se respeta puntualmente el horario de receso



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos demuestra que el 41% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que casi siempre y algunas veces se respeta puntualmente el horario de receso, mientras tanto el 14% de encuestados opina que siempre se respeta el horario de receso y el 4% expresa que casi nunca se respeta el horario de receso.

Tabla N° 66

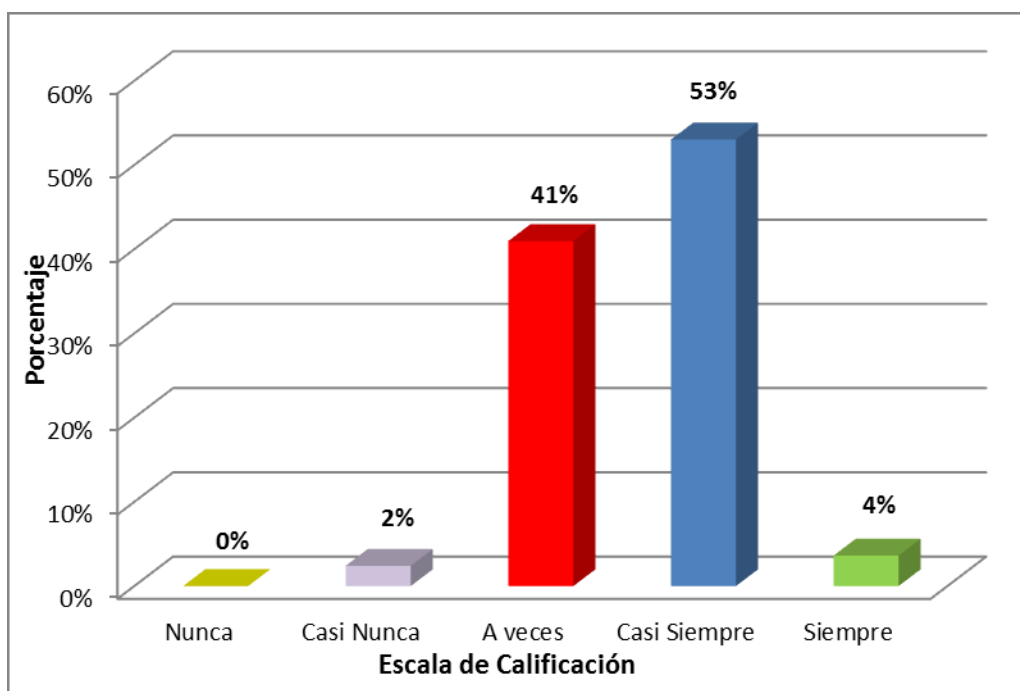
Los docentes presentan propuestas de trabajo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	34	41%
Casi Siempre	44	53%
Siempre	3	4%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 63

Los docentes presentan propuestas de trabajo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos señala que el 53% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que casi siempre los docentes presenta propuestas de trabajo, el 41% de encuestados expresa que algunas veces presentan propuestas, en tanto que el 4% opina que siempre acuden con las propuestas y el 2% señala que nunca presentan los docentes propuestas de trabajo en la Institución.

Tabla N° 67

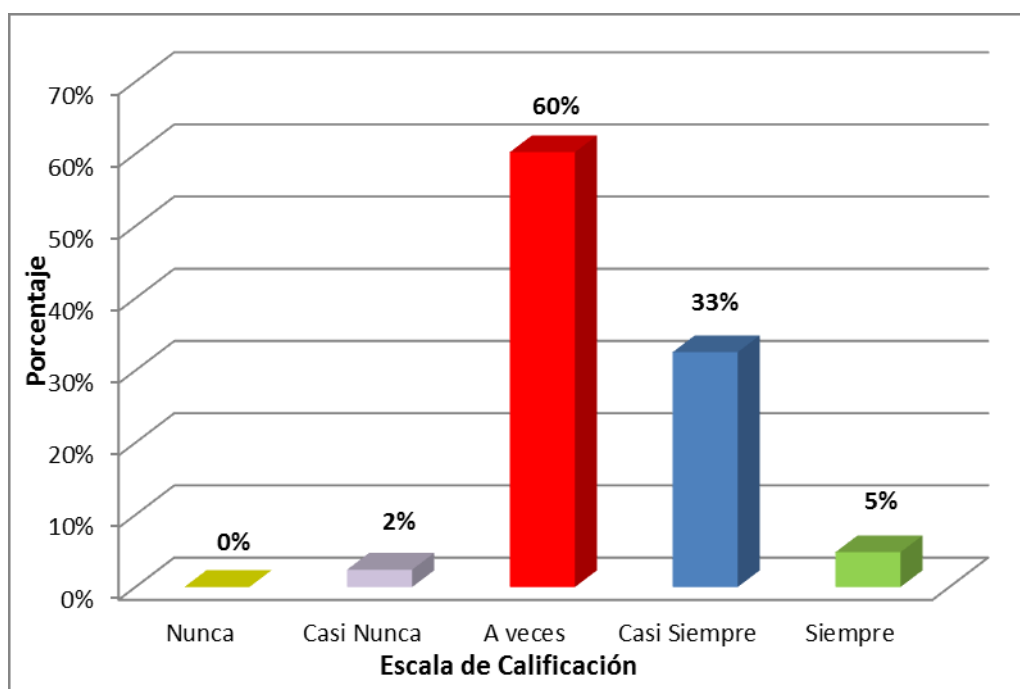
El personal docente y administrativo comparten sus conocimientos y habilidades en el trabajo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	50	60%
Casi Siempre	27	33%
Siempre	4	5%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 64

El personal docente y administrativo comparten sus conocimientos y habilidades en el trabajo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero 2015

El gráfico nos indica que el 60% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero opina que algunas veces el personal docente y administrativo comparten sus conocimientos y habilidades en el trabajo, el 33% de encuestados indica que casi siempre, sin embargo el 5% de docentes expresa que siempre comparten sus habilidades y el 2% indica que casi nunca comparten que es una cifra mínima.

Tabla N° 68

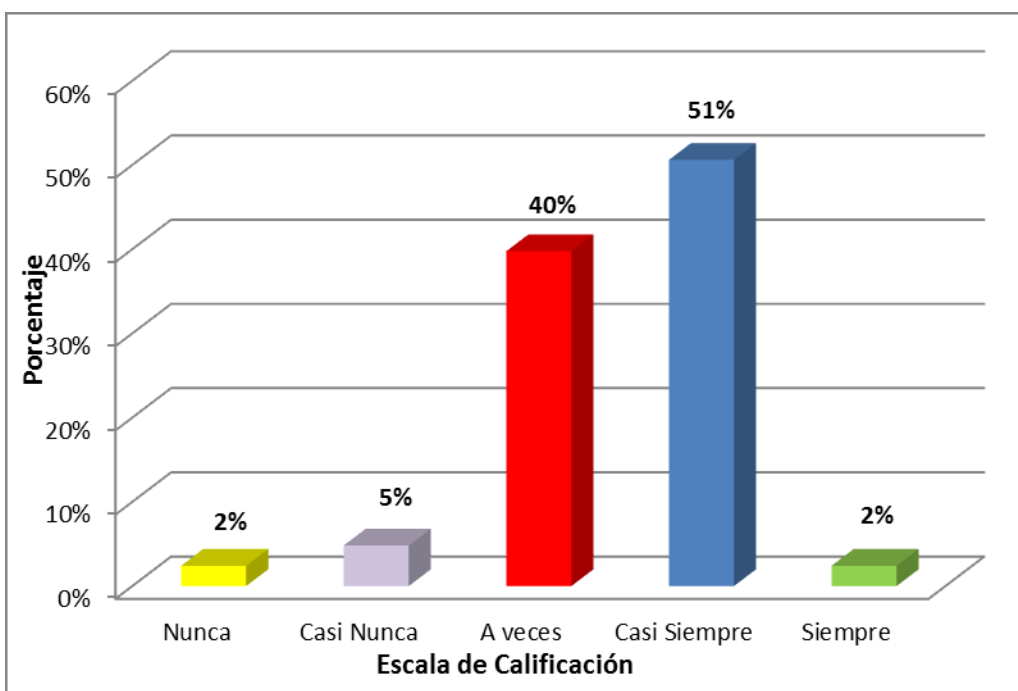
El personal docente y administrativo son proactivos

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	2	2%
Casi Nunca	4	5%
A veces	33	40%
Casi Siempre	42	51%
Siempre	2	2%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 65

El personal docente y administrativo son proactivos



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El grafico N° 32 nos indica que el 51% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero señala que el personal docente y administrativo son proactivos en su desenvolvimiento, mientras que el 40% de encuestados indica que algunas veces actúan de esa forma, el 5% señala que los docentes y administrativos son proactivos y el 2% refiere que nunca y siempre actúan de esa forma los docentes y administrativos.

Tabla N° 69

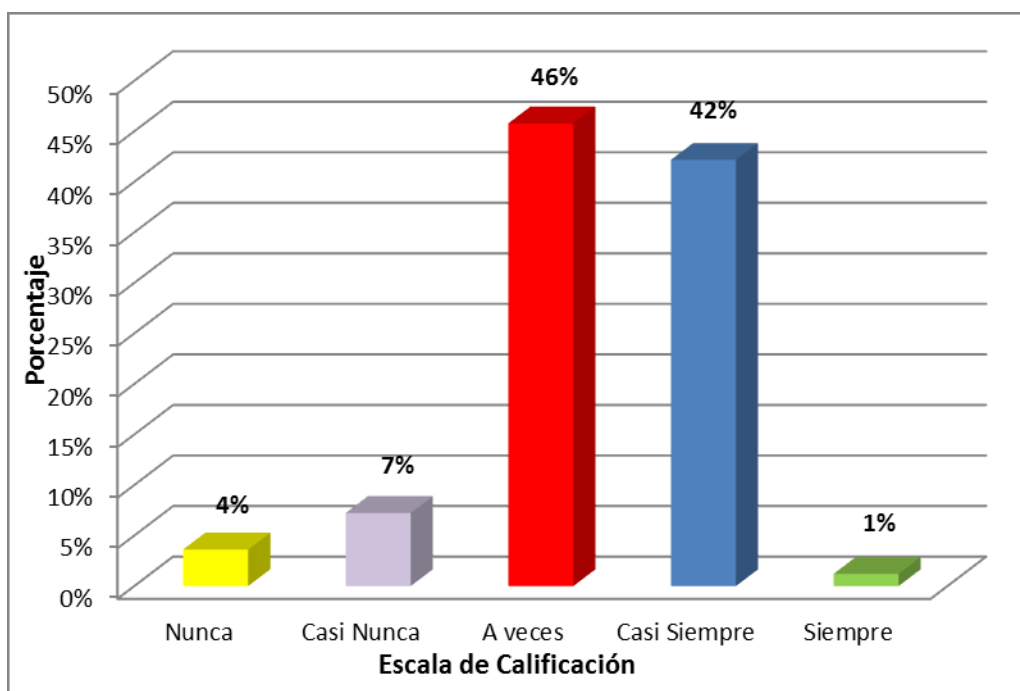
El personal docente y administrativo se resisten al cambio

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	6	7%
A veces	38	46%
Casi Siempre	35	42%
Siempre	1	1%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 66

El personal docente y administrativo se resisten al cambio



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos señala que el 46% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que algunas veces el docente y administrativo se resisten al cambio, en tanto que el 42% de los encuestados manifiesta que casi siempre se resisten al cambio, con un 7% de docentes que opina casi nunca se resisten, el 4% de docentes dice que nunca se resisten y el 1% nos expresa que siempre los docentes y administrativos se resisten al cambio.

Tabla N° 70

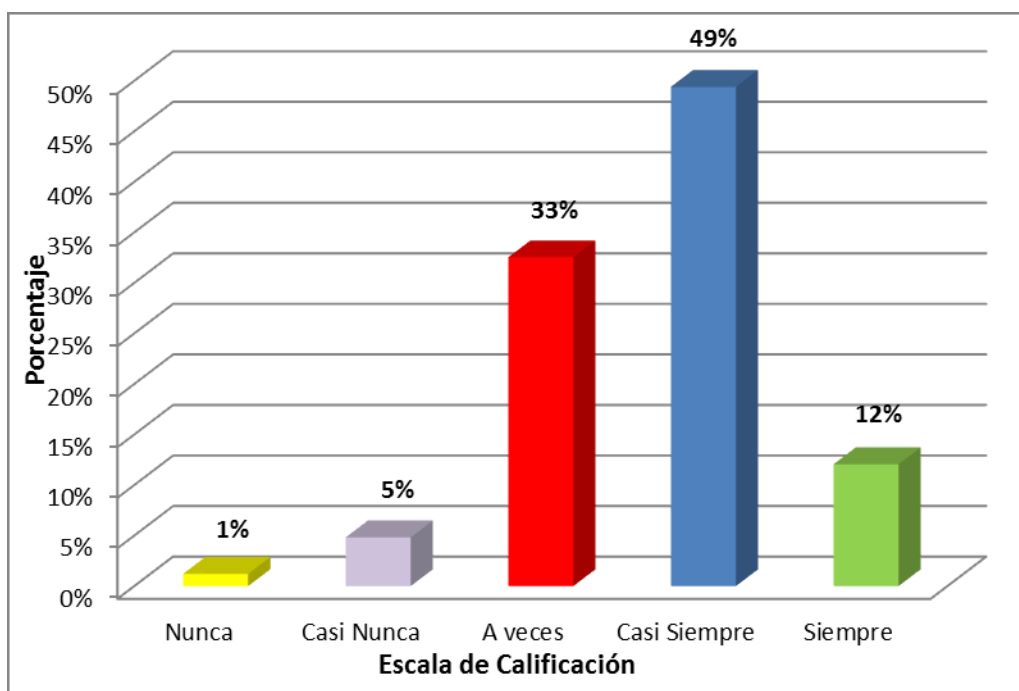
En la institución existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	4	5%
A veces	27	33%
Casi Siempre	41	49%
Siempre	10	12%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 67

En la institución existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico N° 34 nos indica que el 49% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero que casi siempre en la Institución existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente, el 12% por su parte señala que siempre ocurre esto, sin embargo el 5% de encuestados nos indica que casi nunca frente al 1% que determina que nunca existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente.

Tabla N° 71

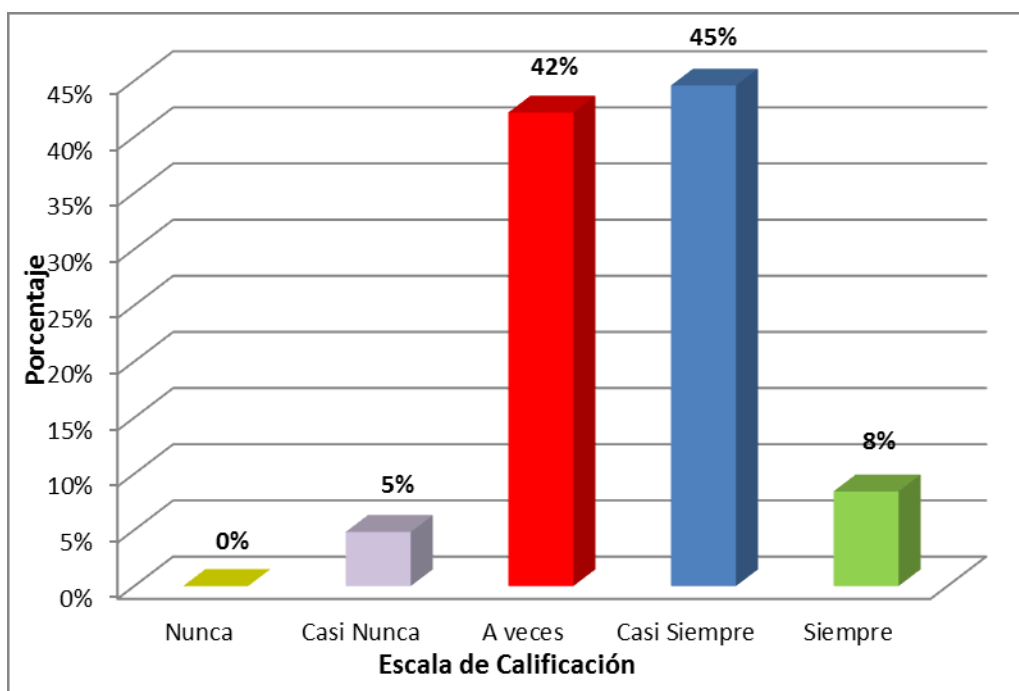
La atención al usuario se realiza en forma adecuada

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	5%
A veces	35	42%
Casi Siempre	37	45%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 68

La atención al usuario se realiza en forma adecuada



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico indica que el 45% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero opina que casi siempre atienden al usuario en forma adecuada, el 42% de encuestados sin embargo señala que algunas veces se cumple esta acción de trabajo, casi siempre indica el 8% de docentes frente a un 5% de docentes que manifiesta que casi nunca atienden al usuario en forma adecuada.

Tabla N° 72

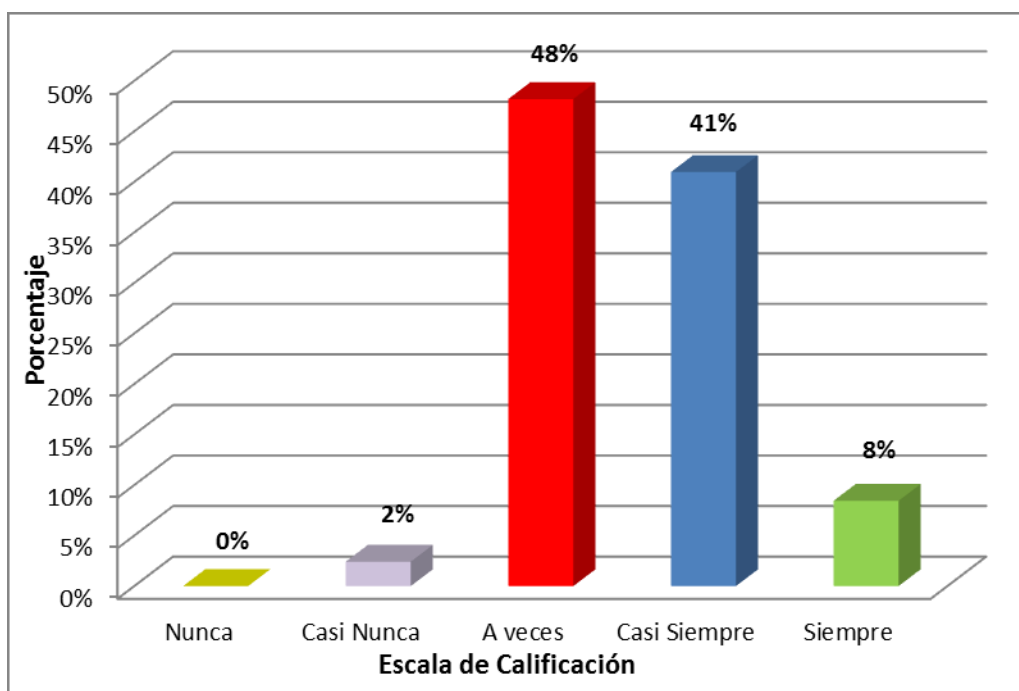
La atención de documentos solicitados se atiende en forma oportuna

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	40	48%
Casi Siempre	34	41%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 69

La atención de documentos solicitados se atiende en forma oportuna



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

En el gráfico podemos deducir que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero señala que la atención de documentos solicitados se atiende en forma oportuna, sin embargo el 41% de docentes refiere que casi siempre la atención de documentos es oportuna, sin embargo el 8% de docentes señala que siempre la atención es oportuna y el 2% indica que casi nunca los documentos solicitados son atendidos oportunamente.

Tabla N° 73

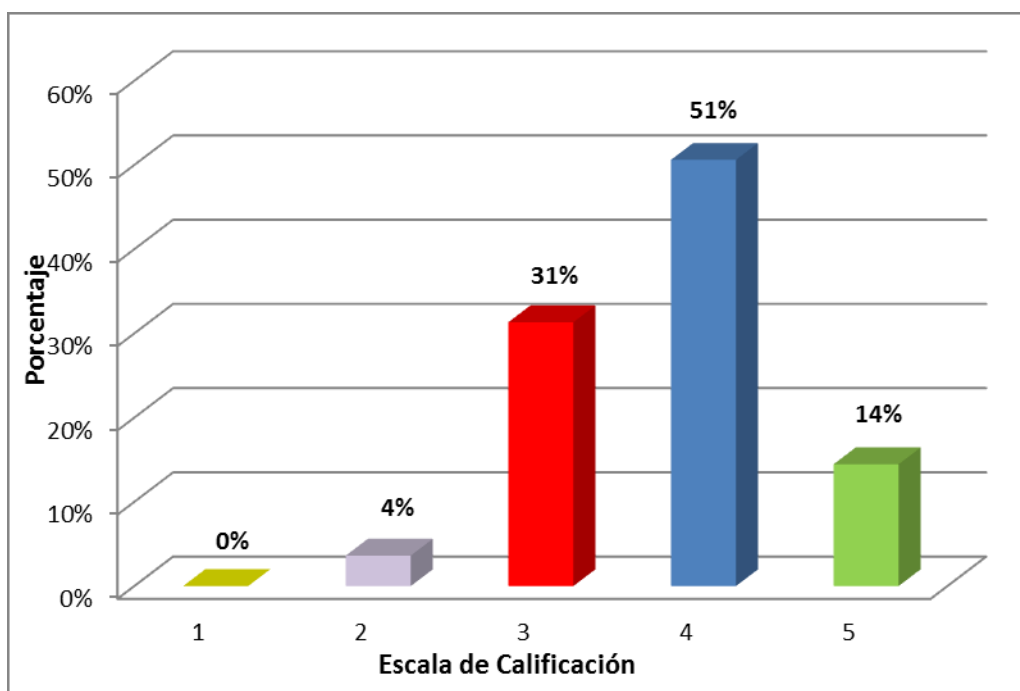
Los documentos de la institución están actualizados y clasificados

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	26	31%
Casi Siempre	42	51%
Siempre	12	14%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 70

Los documentos de la institución están actualizados y clasificados



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año

El gráfico nos demuestra que el 51% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que los documentos de la Institución casi siempre están actualizados y clasificados, el 31% de los encuestados opina que algunas veces si ocurre esta acción, 14% de docentes señala que siempre los documentos están actualizados frente al 4% manifiesta que casi nunca están clasificados.

Tabla N° 74

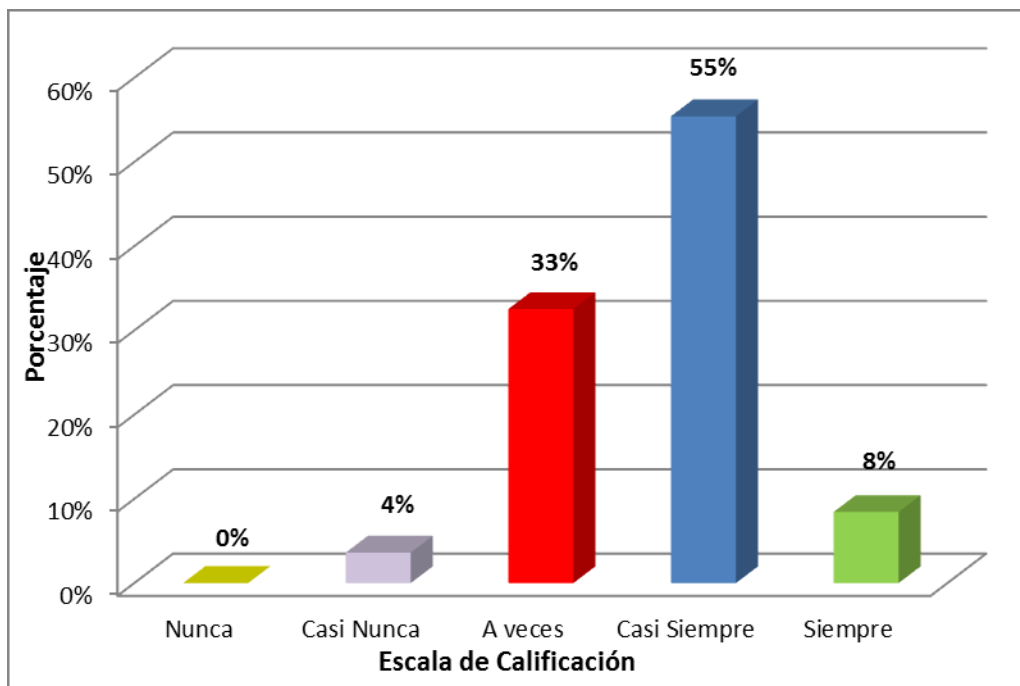
Los estudiantes reciben información clara satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	27	33%
Casi Siempre	46	55%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 71

Los estudiantes reciben información clara satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año

El presente grafico nos indica que el 55% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero señala que los estudiantes reciben información clara, satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico, mientras que el 33% de encuestados señala que algunas veces los estudiantes reciben información sobre rendimiento académico, el 8% de docentes dice que siempre la información es clara y el 4% expresa que casi nunca la conducta y rendimiento son informados.

Tabla N° 75

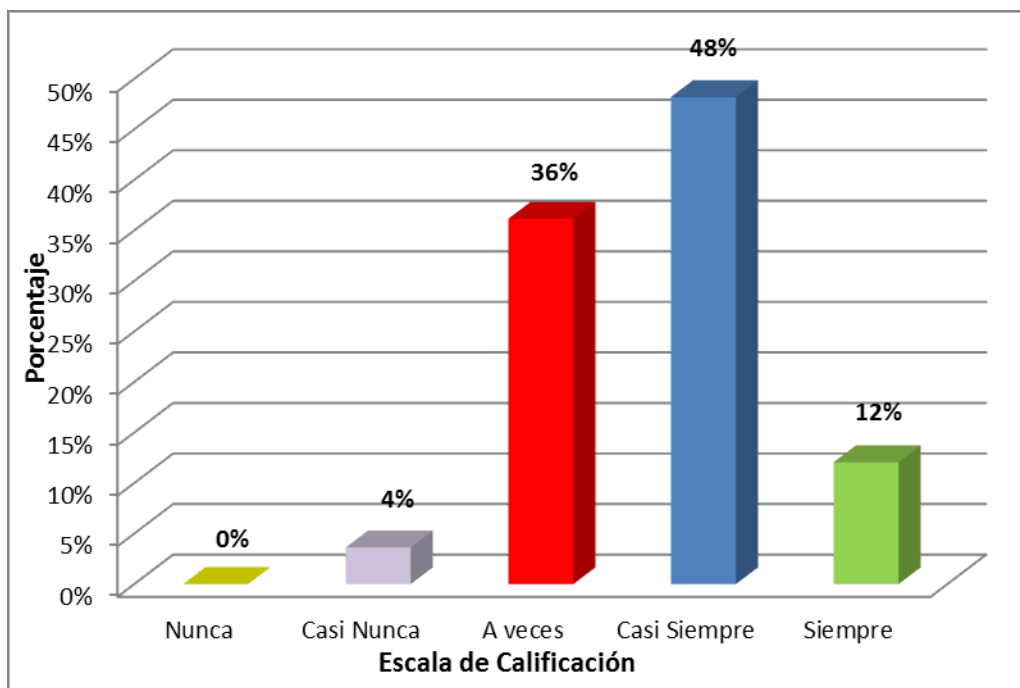
El personal docente y administrativo son responsable en su trabajo

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	4%
A veces	30	36%
Casi Siempre	40	48%
Siempre	10	12%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 72

El personal docente y administrativo son responsable en su trabajo



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos indica que el 48% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero indica que el personal docente y administrativo son responsable en su trabajo, el 36% sin embargo refiere que algunas veces los docentes y administrativos son responsables, el 12% de encuestados señala que siempre son responsables frente al 4% de docentes que manifiesta que casi nunca son responsables en su trabajo los profesores y administrativos.

Tabla N° 76

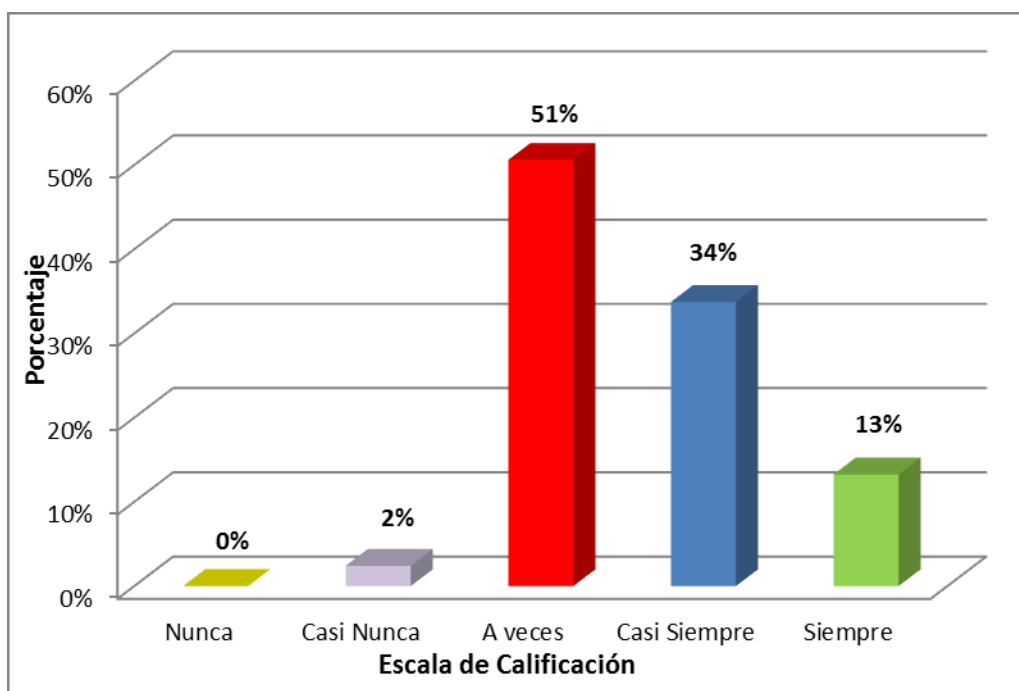
Cumpro con la entrega de documentos a mi cargo en forma oportuna

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	42	51%
Casi Siempre	28	34%
Siempre	11	13%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 73

Cumpro con la entrega de documentos a mi cargo en forma oportuna



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos señala que el 51% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero cumple con la entrega de documentos a su cargo en forma oportuna y el 34% de encuestados señalan que casi siempre cumplen frente al 13% de docentes que indica que siempre entregan documentos a su cargo y el 2% refiere que casi nunca los documentos son entregados oportunamente.

Tabla N° 77

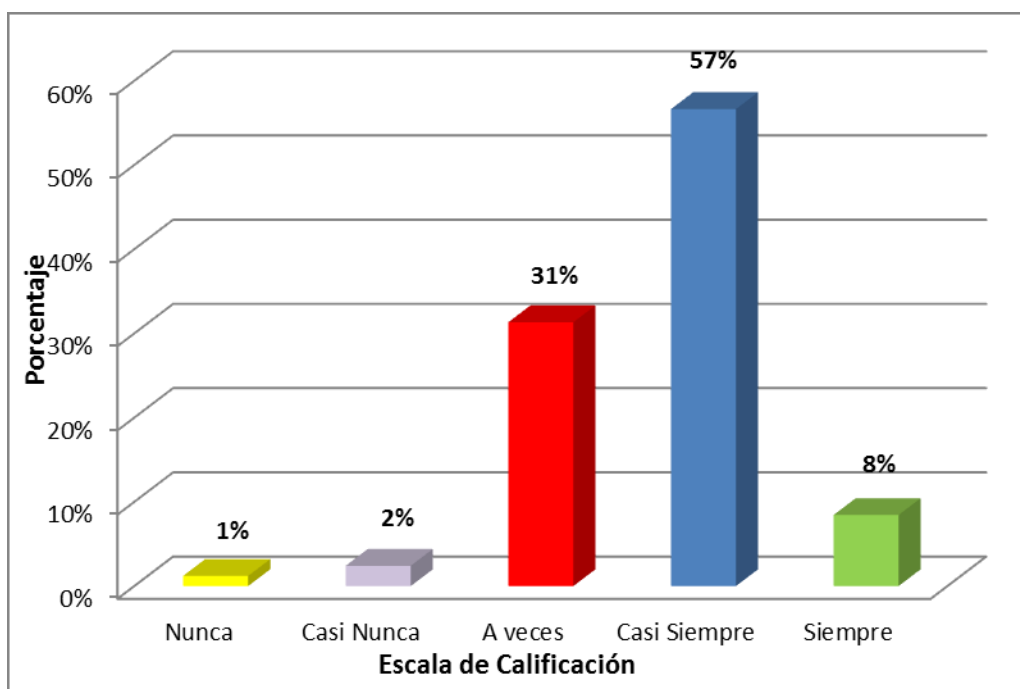
El personal docente y administrativo asumen con responsabilidad las coordinaciones encargadas

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	2%
A veces	26	31%
Casi Siempre	47	57%
Siempre	7	8%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 74

El personal docente y administrativo asumen con responsabilidad las coordinaciones encargadas



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El grafico nos indica que el 57% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero en cuanto al personal docente y administrativo asume con responsabilidad las coordinaciones encargadas, el 31% de los encuestados refiere que algunas veces asumen con responsabilidad, mientras que el 8% señalan siempre asumen con responsabilidad, mientras que el 2% indica casi nunca asume con responsabilidad y el 1% dice que nunca asume con responsabilidad los docentes y administrativos las acciones coordinadas.

Tabla N° 78

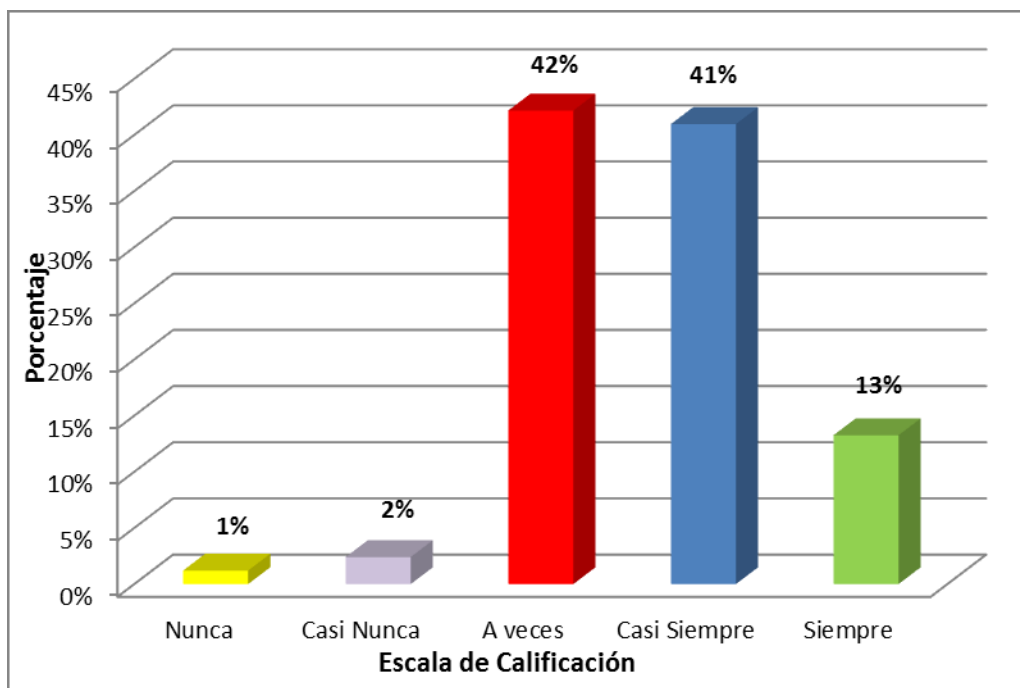
Las decisiones o acuerdos que se toman por votación obtienen un amplio consenso

Escala de Calificación	Cantidad	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	2%
A veces	35	42%
Casi Siempre	34	41%
Siempre	11	13%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

Grafico N° 75

Las decisiones o acuerdos que se toman por votación obtienen un amplio consenso



FUENTE: Encuesta a docentes del distrito de Desaguadero año 2015

El gráfico nos indica que el 42% de docentes de educación primaria del distrito de Desaguadero en las decisiones o acuerdos que se toman por votación obtienen un amplio consenso, sin embargo el 41% manifiesta que algunas veces las votaciones obtienen consenso, mientras tanto el 13% de nuestros encuestados refiere que siempre los acuerdos obtienen un amplio consenso, el 2% dice que casi nunca y el 1% aunque mínimo pero señala que nunca las votaciones tienen un amplio consenso.

TABLA Nº 79
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO
DURANTE EL AÑO ACADÉMICO 2015.

Escala de Calificación	c4	c10	c16	c18	cc25	PROMED	TOTAL
Nunca	0	0	1	0	1	0,25	0
Casi Nunca	3	0	2	1	3	1,50	2
A veces	36	32	38	34	38	35,00	35
Casi Siempre	33	41	35	43	34	38,00	38
Siempre	11	10	7	5	7	8,25	8
Total	83						83

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORACIÓN: Propia

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla Nº 02 referida al resumen de la evaluación de la gestión institucional de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Desaguadero se observa que en lo concerniente a la Dimensión Contingencia 36 docentes se ubican en la categoría de A veces, en la dimensión innovación se encuentran 32 docentes, en la dimensión gestión de recursos 38 docentes, así como 34 docentes en la dimensión actividades centrales de la organización.

En el cuadro resumen se puede observar que 38 docentes se ubican en la categoría de casi siempre y 35 docentes en la categoría a veces lo cual indica que en su mayoría los docentes de las instituciones educativas de Desaguadero, evalúan que la gestión institucional es relativamente en las categorías casi siempre y a veces.

Por lo que se deduce que la gestión institucional en las instituciones educativas de Desaguadero es relativamente buena.

TABLA N° 80
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO DURANTE EL AÑO
ACADÉMICO 2015

Escala de Calificación	Cant1	Cant2	Cant3	Cant4	Cant5	Cant6	Cant7	prom	Total
Nunca	0	0	3	3	5	5	2	2,57	3
Casi Nunca	7	7	11	12	8	16	8	9,86	10
A veces	34	29	31	33	39	37	27	32,86	33
Casi Siempre	33	41	35	31	26	25	34	32,14	32
Siempre	9	6	3	4	5	0	12	5,57	5
Total								83	83

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORACIÓN: Propia.

INTERPRETACIÓN:

Al observar la tabla N° 03 referida a la evaluación del clima organizacional por parte de los docentes, se aprecia lo siguiente:

De acuerdo a las dimensiones estudiadas como comportamiento organizacional comportamiento personal, ambiente social y estructura organizacional y funcional se deduce que en su mayoría los docentes evalúan en forma favorable el clima organizacional, ya que 33 docentes categorizan en a veces y 32 docentes en la categoría siempre, lo cual hace entender que el clima organizacional es adecuado.

TABLA N° 81
RESUMEN FINAL DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO
DURANTE EL AÑO ACADÉMICO 2015.

Escala de Calificación	Cant	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	2%
A veces	35	42%
Casi Siempre	38	46%
Siempre	8	10%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORACIÓN: Propia

La tabla N° 81 acerca del resumen de la evaluación de la gestión institucional, se observa que 35 docentes que representan el 42% opinan que la gestión institucional se considera en la categoría a veces y 38 docentes que representan el 46% ubican en la categoría casi siempre, lo cual demuestra que existe una percepción positiva acerca de este aspecto por parte de los docentes.

TABLA Nº 82
RESUMEN FINAL DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO
DURANTE EL AÑO ACADÉMICO 2015.

Escala de Calificación	Cant	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	10	12%
A veces	33	40%
Casi Siempre	32	39%
Siempre	5	6%
TOTAL	83	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.
 ELABORACIÓN: Propia.

En la tabla Nº 82 referida a la evaluación del clima organizacional se puede apreciar que 33 docentes que representan el 40% ubican en la categoría de a veces, así como 32 docentes ubican en la categoría de casi siempre. Lo que demuestra que los docentes de estas instituciones educativas también evalúan en forma favorable el clima organizacional.

TABLA Nº 83
CALCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y
EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL
DISTRITO DE DESAGUADERO DURANTE EL AÑO ACADÉMICO 2015.

x	y	x ²	y ²	xy
3	0	9	0.00	0.00
10	2	100	4.00	20.00
33	35	1089	1225.00	1155.00
32	38	1024	1444.00	1216.00
5	8	25	64.00	40.00
83	83	2247	2737.00	2431.00

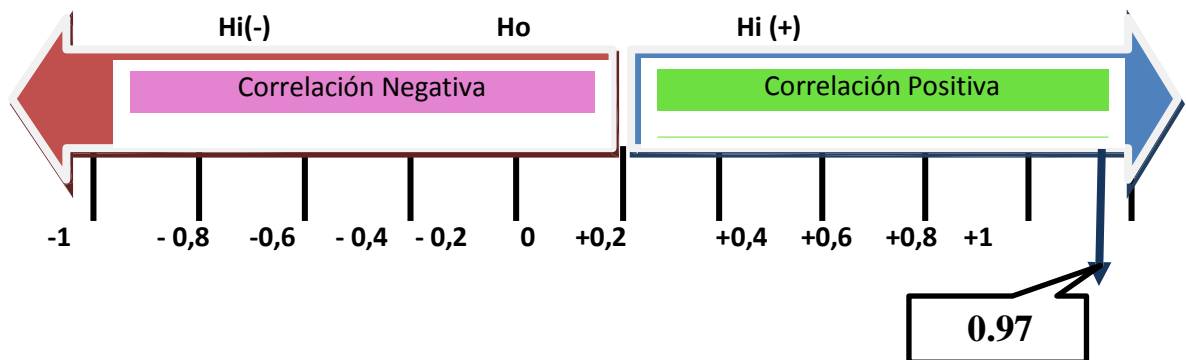
FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.
 ELABORACIÓN: Propia.

Formula:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{5266}{5434.65}$$

r =	0.97
-----	-------------



$r = 0.97$ se acerca a 1, lo que indica una correlación positiva muy fuerte como lo muestra el gráfico.

Correlación positiva muy fuerte	$0,91 \leq r \leq 1,00$
---------------------------------	-------------------------

Decisión:

Como la r calculada es igual a 0,97 pertenece a la zona correlación positiva muy fuerte, esto significa que se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Se concluye que el clima organizacional se relaciona directamente con la Gestión Institucional de los docentes del nivel Primaria del distrito de Desaguadero de la provincia Chucuito Juli.

$r = 0.97$, este valor significa que existe un grado de correlación positiva muy fuerte entre la gestión institucional y clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero en el año 2015.

Cálculo del coeficiente de determinación "R²"

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{y}_i - \bar{y})^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

$$R^2 = r^2$$

$$R^2 = (0.97)^2$$

$$R^2 = 0.94$$

El clima organizacional influye en un 94% en la Gestión Institucional de los docentes del nivel primaria del distrito de Desaguadero en el año 2015.

PRUEBA DE HIPÓTEIS.

I HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis Nula (H₀): no existe relación entre Clima Organizacional, y la gestión institucional.

Hipótesis Alternativa (H_i): Existe relación entre Clima Organizacional, y la gestión institucional.

II NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

Para una probabilidad de significancia del $\alpha = 0.05$ o **5%**, se determina el valor de la **t** tabulada como **t_t**. Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución **t** de Student con una probabilidad de confianza del **95%**, de tipo bilateral.

III VALOR TABLA:

Para una probabilidad de significancia del $\alpha = 0.05$ o **5%**, se determina el valor de la **t** tabulada como **t_t = 3.18**. Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución **t** de Student con una probabilidad de confianza del **95%**, de tipo bilateral.

IV PRUEBA ESTADÍSTICA:

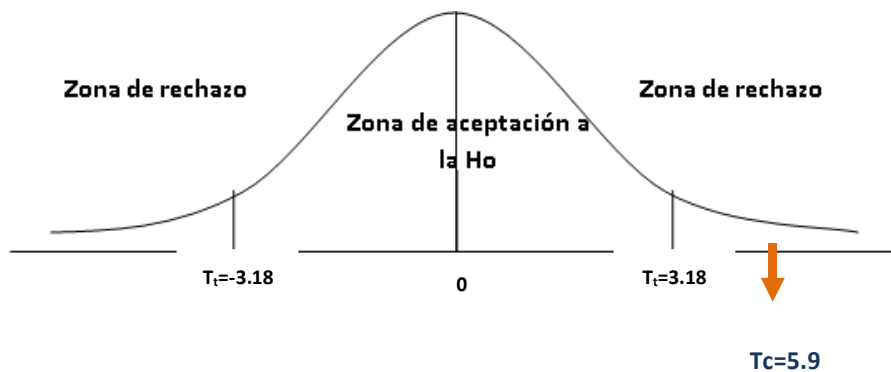
$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_c = 5.9$$

V NIVEL DE DECISIÓN:

Como el valor de $t_c = 5.9 \geq t_t = 3.18$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se Acepta la hipótesis alternativa (H_i), tal como se puede observar en el siguiente gráfico de la distribución t .

4.2.1. Determinación de la Zona de aceptación y la zona rechazo



2.9. Aspectos éticos

Se ha tenido sumo cuidado en el recojo de datos ya que tratándose de un trabajo de investigación de corte cuantitativo, se ha utilizado la encuesta como instrumento matriz, la misma que fue validada previamente mediante la metodología de juicio de expertos, en la cual se ha procedido con la evaluación de los instrumentos a cargo de profesionales del más alto nivel del ámbito local y nacional.

Así mismo se ha tenido bastante cuidado en que los informantes no sean revelados, y se guarde la absoluta reserva y confidencialidad de los datos recogidos.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la prueba de hipótesis, demuestran que existe relación directa entre la gestión institucional con el clima organizacional. Lo mismo que comprueba el marco teórico, es decir una buena gestión institucional necesariamente tendrá una influencia positiva en el clima organizacional, según Fernández, D. (200:370) "Clima Organizacional es el trasfondo de sentidos compartidos, sobre el cual los actores, en este caso profesores, administrativos y alumnos, realizan sus tareas cotidianas, inician discusiones sobre distintos aspectos de la que tienen los alumnos de aprender y de avanzar". Según lo expresado por Shein, podemos deducir que el sistema de personalidad está conformado por un conjunto de valores, formas de actuar, normas y pautas del sistema cultural, en otras palabras, costumbres, la interacción entre los actores dentro de la organización, constituyendo el sistema social. Es decir que como uno de los referentes que nos permite determinar el clima organizacional en una determinada organización y/o institución se tiene que tener en cuenta los sistemas cultural, social y de personalidad que se da a nivel de una determinada organización. En el caso del campo educativo, el clima organizacional será determinado a nivel de una institución educativa. La interacción entre los individuos de una determinada organización, las normas que se establecen, van en última instancia a condicionar la forma de actuación de los actores de la organización ya sea que su forma de participación sea activo o pasivo, su conducta, es decir su comportamiento, dentro de la organización, contribuyendo de esta manera a lo que denominamos clima organizacional.

Namo De Mello, señala que "hemos avanzado lo suficiente para saber que la superación de los impases de la educación en Latinoamérica dependerá menos de afirmaciones doctrinarias y más de desarrollar nuestra capacidad de conducir el proceso educativo para responder a los intereses de los sectores mayoritarios de la población". Y agrega..."podemos hoy reafirmar de que esta capacidad de gestión debe tener en la escuela su punto de partida y de llegada".

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Existe relación positiva muy fuerte entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015, tal como se demuestra en la prueba de hipótesis donde el valor de $t_c = 5.9 \geq t_t = 3.18$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se Acepta la hipótesis alternativa (H_i).

SEGUNDA:

El nivel de gestión institucional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero es regular. Tal como se observa en la tabla N° 04 en que 35 docentes que representan el 42% opinan que la gestión institucional se considera en la categoría a veces y 38 docentes que representan el 46% ubican en la categoría casi siempre, lo cual demuestra que existe una percepción positiva acerca de este aspecto por parte de los docentes.

TERCERA:

El nivel del clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero es regular. Tal como se demuestra en la tabla N° 05 referida a la evaluación del clima organizacional se puede apreciar que 33 docentes que representan el 40% ubican en la categoría de a veces, así como 32 docentes ubican en la categoría de casi siempre. Lo que demuestra que los docentes de estas instituciones educativas también evalúan en forma favorable el clima organizacional.

CUARTO:

Existe una relación directa y positiva entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero tal como se ha evidenciado en la prueba de hipótesis desarrollada, la misma que indica que a mejor gestión institucional habrá un mejor clima organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

A las autoridades del sector Educación, incidir en cursos de actualización sobre gestión institucional a fin de lograr una adecuada gestión educativa y así llevar hacia una gestión eficaz y eficiente.

SEGUNDA:

A las autoridades del sector Educación, propiciar eventos de capacitación y/o talleres sobre motivación y clima organizacional, a fin de fortalecer los vínculos y así generar un clima de armonía en las instituciones educativas.

TERCERA:

A los tesisistas y futuros tesisistas, incidir en el tema de la gestión institucional y el clima organizacional, ya que como ha quedado demostrado en el trabajo que el clima organizacional depende de muchos factores como una gestión institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2006). *Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias*. (1º Edición 2º reimpresión). Editorial: Garnica. S.A.
- Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. Rosario: Homo Sapiens.
- Antúnez, S. (2000). *La Acción Directiva en las Instituciones escolares: Análisis y Propuestas*. Editorial Horsori, S.I.
- Borjas, B. (2004). *La Gestión Educativa al Servicio de la Innovación*. Colección Procesos Educativos. Nº 21 Fe y Alegría.
- Chávez, N (2001). *Introducción a la Investigación Educativa*. Talleres de Artes Gráficas.
- Chiavenato (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Mc.Graw - Hill.
- Chiavenato I. (2001). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. Cuarta edición. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia
- Chiavenato, E. (2005). *Comportamiento Organizacional*. La Dinámica del éxito en las organizaciones. México. Editorial Thompson International
- Davis y Newstrom (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill. México
- Guerra y López (2007). *Evaluación y Mejora Continua*. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora Continua del Desempeño. Ediciones Author House.
- Guillen, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*.
- Gutiérrez, R. V. (2006). *Administration*. Editorial: Thomson Learning
- Gutiérrez, P. H. (2006). *Calidad Total y Productividad*, (2º edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R. Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª. Edición. Editorial Mc Grawn Hill
- López, R. (2003). *Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente*.
- Mancha Pineda, Estanislao (2012) *Guía Metodológica de la Investigación Educativa*, Edit. Centro Papelero de Norte S.A. Trujillo La Libertad Perú.
- Méndez, C. (2001). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá- Colombia: Mc. Graw Hill
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (1991) *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente*.

- Mosley, Megginson y Pietri. (2005). *Supervisión, La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación*. (6ª. Edición). Editorial Thompson Editores.
- Mujica, (2006). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en Educación Inicial del Municipio Lagunillas*. Tesis de Grado no publicada.
- Münch y García (2003). *Fundamentos de la administración*. Segunda Edición. Editorial Trillas. México.
- Océano, Tutor Interactivo. *Enciclopedia General para la Enseñanza*. (III Tomo).
- Ortega R., R. (2006). *Psicología de la Enseñanza y Desarrollo de personas y comunidades*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Paré y Lazos (2003). *Escuela Rural y Organización Comunitaria*. Instituciones Locales para el Desarrollo y el Manejo Ambiental. Editorial Plaza y Valdes.
- Pèrez (2005). *Incentivos laborales no financieros implementados por el gerente educativo y su relación con el desempeño del docente*. Tesis de grado no publicada.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Hall
- Robbins, P. R. y Coulter M. (2005). *Administración*. Editorial: Pearson Educación.
- Robinson Ch y Briggs L (1998). *La evaluación y planificación de los aprendizajes*.
- Soto, E. y Sauquet, A. (2006). *Gestión y Conocimiento, en Organizaciones que Aprenden*. Editorial: Thomson Learning.
- Vigotsky, L. (1979). *El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores*. Editorial Mc Graw Hill. Cambridge.
- Williams, R. S. (2004). *Rendimiento de Personal*. Editorial: Thomson Learning.

6. ANEXOS

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero 2015”

2. AUTOR

Nombre : Justo Pastor QUISPE SUCASACA

Correo : chicho_70635@hotmail.com

Afiliación Institucional : Colegio de Profesores del Perú

3. RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero 2015” surge como una necesidad de lograr el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015, cuya problemática resulta de haberse planteado la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015?

Para el desarrollo del mismo se utilizó como diseño de investigación la investigación de tipo no experimental de corte cuantitativo la que permitió realizar el análisis correspondiente a las dos variables de estudio.

La población y la muestra que se ha tomado en cuenta lo constituyen ochenta y tres docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Desaguadero seleccionadas tomando en cuenta su cercanía y la facilidad para recoger los datos, ya que son instituciones que se ubican en el casco urbano y rural del distrito.

La conclusión más importante a la que se ha arribado es que existe relación positiva muy fuerte entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015, tal como se demuestra en la prueba de hipótesis donde el valor de $t_c = 5.9 \geq t_t = 3.18$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se Acepta la hipótesis alternativa (H_i).

4. PALABRAS CLAVE

Gestión institucional, clima organizacional, implicancia, comunicación interna, calidad educativa.

5. ABSTRACT

The research work entitled: "institutional management and its relationship to primary educational institutions in the District of Desaguadero organizational climate" emerges as a need to achieve the following overall objective: determine the relationship that exists between the institutional management organizational climate of the primary educational institutions in the District of drain during the academic year 2015, whose problem is being raised the following question: is the relationship between institutional management organizational climate of the primary educational institutions of the Desaguadero district during the academic year 2015?

For the development of the same was used as a research design the research of correlational nonexperimental type which allowed the corresponding to the two variables of study analysis. Population and sample that is taken into account are eighty-three teachers from educational institutions of primary education in the city of Puno selected taking into account its proximity and the ease to collect data, which are institutions that are located in the urban area of the city.

The most important conclusion that it has arrived there is direct and positive relationship between the institutional management organizational climate of the primary educational institutions in the District of drain during the academic year 2015, as demonstrated in the hypothesis testing where the value of $t_c = 5.9$ $t_t \geq 3.18$, then rejecting the null hypothesis (H_0), and will accept the alternative hypothesis (H_1).

6. KEYWORDS

Institutional management, organizational climate, implication, internal communication, quality education.

7. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, el concepto de gestión se asociaba a un campo de la administración, fundamentalmente de empresas. No era de uso común el asociar la gestión a las políticas públicas y raramente se hablaba de "gestionar" la educación.

Los cambios en el concepto de gestión, tienen su origen en las transformaciones económicas, políticas y sociales a que ha dado lugar la revolución tecnológica y que han transformado el campo de la organización de las instituciones. La débil teorización de lo que se entiende por gestión en el campo de la educación hace que, a menudo, esta se circunscriba a la gestión de los recursos, dejando de lado la diversidad de ámbitos propios del actual campo de la gestión educativa.

En lo concerniente a Clima Organizacional Chiavenato, A. (1999.45), señala que el término clima se origina del griego Klima. Clima organizacional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución.

Así el presente trabajo de investigación hacia el logro de los propósitos trazados, se divide de la siguiente forma:

En la primera parte se hace referencia de la introducción donde se hace una presentación del problema de investigación, tomando en cuenta los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística así como la justificación para luego presentar el problema, las hipótesis y los objetivos propuestos.

En la segunda parte o capítulo segundo se considera el marco metodológico donde se toma en cuenta las variables de estudio, la operacionalización de variables, la metodología, el tipo de estudio, diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos así como los aspectos éticos.

En la tercera parte o capítulo tercero, se hace referencia a los resultados que se han logrado obtener organizados en los cuadros estadísticos según las variables de estudio.

En el capítulo cuarto, se hace la discusión de los resultados, poniendo énfasis en la contrastación con el marco teórico y el significado que tienen los resultados según sea el caso.

En el capítulo quinto, se presenta las conclusiones a las que se han arribado luego del análisis y discusión de los resultados, las mismas que corresponden a los objetivos propuestos.

En la sexta parte o capítulo sexto, se presenta las recomendaciones a los que el investigador propone a fin de que constituya una fuente de información para nuevos trabajos de investigación así como para quienes tienen interés en el tema, puedan ser considerados en las instituciones educativas como referencia para lograr sus fines y propósitos.

En el capítulo séptimo, se hace referencia a toda la bibliografía que se ha utilizado en el trabajo de investigación, tomando en cuenta los criterios y recomendaciones establecidas según estándares previstos, en este caso el formato de redacción del manual APA.

En el capítulo octavo, se presenta los anexos, es decir todos los instrumentos que han sido utilizados para el presente trabajo de investigación así como aquellos que complementan y enriquecen la información como la matriz de consistencia, las fichas de validación entre otros.

8. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación No Experimental de corte cuantitativo, pues es secuencial y probatorio según Hernández et al (2010).

Tipo de estudio

Según su finalidad	: Aplicada
Según su carácter	: Correlacional
Según su naturaleza	: Cuantitativa
Según su alcance temporal	: Transversal
Según la orientación que asume	: Orientada al descubrimiento.

El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación No Experimental de corte cuantitativo, pues es secuencial y probatorio según Hernández et al (2010) es debido a que la investigación:

Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto: se analizan las mediciones obtenidas (utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis. (p. 4)

Diseño de investigación

No experimental

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger.

Para responder a las preguntas de investigación y cubrir los objetivos fijados considerando la naturaleza del problema a investigar en coherencia al tipo de estudio y enfoque el diseño de la investigación que se opta es diseño no experimental de tipo transeccional¹ y en cuya clasificación se asume el tipo correlacional. Estos diseños según Hernández et al (2010) “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado”. (p. 155), en la presente investigación se limita a probar las relaciones no causales entre la Gestión Institucional con el Clima Organizacional. Dado que el interés es medir la relación entre las variables en mención, para el cual se hará una observación en un tiempo único. El diseño se configura de la siguiente manera:

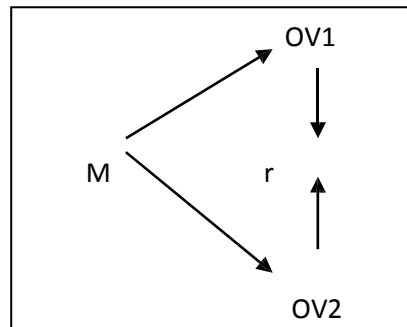
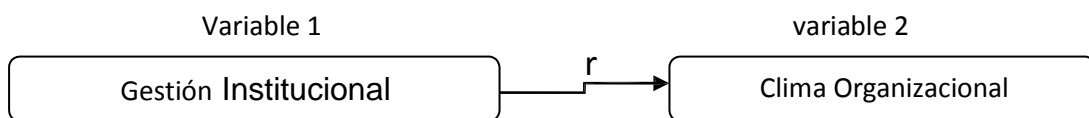


Figura 1: relación de variable 1 y 2

EN EL ESQUEMA:

- M = Muestra de la investigación
- OV1, OV2 = Observación de las variables
- r = Relación entre variables



DONDE:

VARIABLE: Gestión Institucional

- 1.8. Contingencia
- 1.9. Innovación
- 1.10. Gestión de recursos
- 1.11. Actividades centrales de la organización
- 1.12. Información y comunicación
- 1.13. Interpersonal
- 1.14. Personal

VARIABLE: Clima Organizacional

- 2.5. Comportamiento Organizacional
- 2.6. Comportamiento personal
- 2.7. Ambiente Social
- 2.8. Estructura organizacional y funcional

7.1. Población muestra y muestreo.

7.1.1. Población

Sobre las unidades de análisis y observación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Dada la importancia del trabajo de investigación y considerando que se trata de un trabajo que considera el estudio de estas dos variables en el distrito. Se considerará como población y muestra a la vez a todos los docentes que laboran en el nivel primario de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Desaguadero, los mismos que se consideran en la siguiente tabla.

TABLA N° 01
POBLACIÓN DE DOCENTES POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA FOCALIZADAS EN EL
DISTRITO DE DESAGUADERO

N°	IIEE N°	NOMBRE DE LA I.E.	DISTRITO	N° DOCENTES
01	71005	"Agustín Edgardo Benavides Saravia"	DESAGUADERO	27
02	70635	"Horacio Zeballos Gamez"	DESAGUADERO	24
03	70246	"José Carlos Mariátegui"	DESAGUADERO	20
04	70612	Huallatiri	DESAGUADERO	2
05	70049	Santa cruz de Ayriguas	DESAGUADERO	2
06	70247	Carancas	DESAGUADERO	2
07	70306	Jahuerja Chura	DESAGUADERO	2
08	70310	Collpacotaña	DESAGUADERO	2
09	70312	Huanucollo	DESAGUADERO	2
TOTAL				83

FUENTE: CAP DE LAS I.E.Ps 2015.

ELABORACIÓN: propia.

7.1.2. Muestra

La muestra es considerada a la misma población.

Tipo o técnica de muestreo

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir que no se utilizó formulas estadísticas para esta determinación.

7.2. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

7.2.1. Técnica:

Para la recopilación de los datos de investigación de ambas variables de estudio: gestión institucional y clima organizacional se usó la técnica de la encuesta.

7.2.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se han utilizado para la investigación es el cuestionario sobre gestión institucional y para el Clima Organizacional el cuestionario sobre Clima Organizacional” Ambos instrumentos fueron validados y se hallaron su grado de confiabilidad a través de pruebas piloto y la opinión de expertos en el tema.

Sobre el plan de recolección de datos:

Se realizaron coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución de la presente investigación.

En coordinación con los directores de instituciones educativas, se estableció un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpió las actividades cotidianas.

Los sujetos de investigación recibieron el instrumento de recolección de datos (Anexo 1 y anexo 2) en forma individual.

Se solicitó la veracidad en las respuestas, para la cual se dio una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.

Finalmente la información obtenida se procesó para su respectivo análisis.

7.3. Método de análisis de datos.

Una vez recolectado los datos se ordenaron y se clasificaron para tabular la distribución porcentual que se traduce en gráficos estadísticos.

DISEÑO ESTADISTICO

Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizó la correlación de Pearson.

La fórmula de correlación de Pearson es el siguiente:

$$\frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

$$r = \frac{\sum [n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

e) Determinación de las hipótesis estadísticas.

Hi: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe algún grado de relación entre las dos variables)

Ho: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación entre las dos variables)

f) Nivel de significancia.

Se usó un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha = 0.05$

g) Estadística de prueba.

Se usó la distribución T con n-2 grados de libertad.

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dónde:

t_c : T calculada

n : tamaño de muestra

r : coeficiente de correlación.

h) Regla de decisión.

Si $t_c > t_t$ entonces se rechaza H_0

Para tomar la decisión correspondiente respecto al coeficiente de correlación que se obtiene, como parámetro, se toma en cuenta la siguiente tabla:

Tabla de Valores de correlación de Pearson

Variación de "r"	Interpretación de la escala de variación de correlación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil

+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: tabla de valores de correlación de Pearson

Como se puede apreciar en la tabla de valores de correlación de Pearson que la gestión institucional con el clima organizacional tienen una correlación positiva muy fuerte, esto indica que a mejor gestión institucional habrá un clima organizacional adecuado en las instituciones educativas del distrito de Desaguadero.

2.8.1. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizaron las siguientes acciones:

- Se tabularon y organizaron los datos según los baremos que se determinaron para el presente trabajo de investigación.
- Se presentan los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizan describiendo los datos que contiene y se analizan considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.
- Se ilustran los cuadros estadísticos con los gráficos de barras necesarios.

9. RESULTADOS

PRIMERA:

Existe relación positiva muy fuerte entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015, tal como se demuestra en la prueba de hipótesis donde el valor de $t_c = 5.9 \geq t_t = 3.18$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se Acepta la hipótesis alternativa (H_i).

SEGUNDA:

El nivel de gestión institucional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero es regular, tal como se observa en la tabla N° 79 en que 35 docentes que representan el 42% opinan que la gestión institucional se considera en la categoría a veces y 38

docentes que representan el 46% ubican en la categoría casi siempre, lo cual demuestra que existe una percepción positiva acerca de este aspecto por parte de los docentes.

TERCERA:

El nivel del clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero es regular. Tal como se demuestra en la tabla N° 80 referida a la evaluación del clima organizacional se puede apreciar que 33 docentes que representan el 40% ubican en la categoría de a veces, así como 32 docentes ubican en la categoría de casi siempre. Lo que demuestra que los docentes de estas instituciones educativas también evalúan en forma favorable el clima organizacional.

CUARTO:

Existe una relación positiva muy fuerte entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero tal como se ha evidenciado en la prueba de hipótesis desarrollada, la misma que indica que a mejor gestión institucional habrá un mejor clima organizacional.

10.DISCUSIÓN

Los resultados de la prueba de hipótesis, demuestran que existe relación directa entre la gestión institucional con el clima organizacional. Lo mismo que comprueba el marco teórico, es decir una buena gestión institucional necesariamente tendrá una influencia positiva en el clima organizacional, según Fernández, D. (200:370) "Clima Organizacional es el trasfondo de sentidos compartidos, sobre el cual los actores, en este caso profesores, administrativos y alumnos, realizan sus tareas cotidianas, inician discusiones sobre distintos aspectos de la que tienen los alumnos de aprender y de avanzar".

Según lo expresado por Shein, podemos deducir que el sistema de personalidad está conformado por un conjunto de valores, formas de actuar, normas y pautas del sistema cultural, en otras palabras, costumbres, la interacción entre los actores dentro de la organización, constituyendo el sistema social. Es decir que como uno de los referentes que nos permite determinar el clima organizacional en una determinada organización y/o institución se tiene que tener en cuenta los sistemas cultural, social y de personalidad que se da a nivel de una determinada organización. En el caso del campo educativo, el clima organizacional será determinado a nivel de una institución educativa. La interacción entre los individuos de una determinada organización, las normas que se establecen, van en última instancia a condicionar la

forma de actuación de los actores de la organización ya sea que su forma de participación sea activo o pasivo, su conducta, es decir su comportamiento, dentro de la organización, contribuyendo de esta manera a lo que denominamos clima organizacional.

De Mello, señala que "hemos avanzado lo suficiente para saber que la superación de los impases de la educación en Latinoamérica dependerá menos de afirmaciones doctrinarias y más de desarrollar nuestra capacidad de conducir el proceso educativo para responder a los intereses de los sectores mayoritarios de la población". Y agrega..."podemos hoy reafirmar de que esta capacidad de gestión debe tener en la escuela su punto de partida y de llegada".

11.CONCLUSIONES

Se concluye que el clima organizacional se relaciona directamente con la Gestión Institucional de los docentes del nivel Primaria del distrito de Desaguadero de la Provincia de Chucuito Juli.

$r = 0.97$, este valor significa que existe un grado de correlación positiva muy fuerte entre el clima organizacional y la gestión institucional de los docentes del nivel primaria del distrito de Desaguadero en el año 2015.

Cálculo del coeficiente de determinación “ R^2 ”

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{y}_i - \bar{y})^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

$$R^2 = r^2$$

$$R^2 = (0.97)^2$$

$$R^2 = 0.94$$

El clima organizacional influye en un 94% en la Gestión Institucional de los docentes del nivel primaria del distrito de Desaguadero en el año 2015.

12. REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias. (1ª Edición 2ª reimpresión). Editorial: Garnica. S.A.
- Ander-Egg, E. (2005). Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato. Rosario: Homo Sapiens.
- Antúñez, S. (2000). La Acción Directiva en las Instituciones escolares: Análisis y Propuestas. Editorial Horsori, S.I.
- Borjas, B. (2004). La Gestión Educativa al Servicio de la Innovación. Colección Procesos Educativos. Nº 21 Fe y Alegría.
- Chávez, N (2001). Introducción a la Investigación Educativa. Talleres de Artes Gráficas.
- Chiavenato (2000). Administración de los Recursos Humanos. Mc.Graw - Hill.
- Chiavenato I. (2001). Introducción a la Teoría general de la Administración. Cuarta edición. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia
- Chiavenato, E. (2005). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. México. Editorial Thompson International
- Davis y Newstrom (2003). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill. México
- Guerra y López (2007). Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora Continua del Desempeño. Ediciones Author House.
- Guillen, C. y Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales.
- Gutiérrez, R. V. (2006). Administration. Editorial: Thomson Learning
- Gutiérrez, P. H. (2006). Calidad Total y Productividad, (2ª edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R. Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ª. Edición. Editorial Mc Grawn Hill
- López, R. (2003). Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente.
- Mancha Pineda, Estanislao (2012) Guía Metodológica de la Investigación Educativa, Edit. Centro Papelero de Norte S.A. Trujillo La Libertad Perú.
- Méndez, C. (2001). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación. Bogotá-Colombia: Mc. Graw Hill
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (1991) Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.

13.RECONOCIMIENTOS

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de graduarme con el Grado Académico de Magister y haberme cobijado en sus claustros universitarios durante los años de mi formación académica.

A mi asesor de tesis, Mg. Ing. J. Wilfredo Cano Ojeda; por todas sus enseñanzas personales y profesionales, brindándome sugerencias y consejos pertinentes en cada fase del desarrollo hasta su culminación de ésta tesis.

A los docentes de Maestría en Educación de esta Universidad, quienes nos incentivaron sesión a sesión con sus amplias experiencias y sabias enseñanzas a seguir adelante y llegar a ser un profesional innovador.

A los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Desaguadero, por haberme permitido recoger los datos de investigación a fin de presentar los resultados conducentes a la mejora de la calidad educativa de dichas instituciones.

ENCUESTA A LOS DOCENTES PARA EVALUAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.P.N°..... LUGAR:

SEXO: H () M () FECHA:

INSTRUCCIONES:

Estimado colega, a continuación le presentamos un cuestionario sobre la gestión institucional que se realiza en su I.E. Primaria. Cuyos resultados con fines eminentemente de investigación, para el cual su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04	05

N° Ord.	Dimensiones	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
Personal						
01	• Demuestra buena organización y control de su tiempo personal.					
02	• Reflexiona sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras.					
03	• Controla su estrés.					
Interpersonal						
04	• Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social.					
05	• Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la institución.					
06	• Motiva al personal constantemente.					
07	• Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes.					
08	• Propicia el trabajo en equipo.					
09	• Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.					
10	• Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias.					
11	• Procura un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes.					
Información y comunicación.						
12	• Transmite información oral y escrita, útil para el equipo educativo.					
13	• Usa de medios y procedimientos de comunicación formales e informales.					
14	• Maneja los datos escolares con el fin de orientar determinadas decisiones.					
15	• Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización.					
Actividades centrales de la organización.						
16	• Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación					
17	• Distribuye tareas y asigna a las personas en las áreas en que					

	pueden ser más útiles.					
18	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo para guiar los procesos de acomodación y contextualización en la propia institución. 					
19	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y dinamiza soluciones organizativas adecuadas al desarrollo de un currículo innovador: uso del tiempo, modalidades de agrupamiento de estudiantes, uso de los espacios, etcétera. 					
20	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra preocupación por su relación interpersonal con sus estudiantes, con finalidades instructiva y formativa. 					
21	Participa en la gestión de la institución como un docente más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos.					
Gestión de recursos.						
22	<ul style="list-style-type: none"> Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales. 					
23	<ul style="list-style-type: none"> Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos. 					
24	<ul style="list-style-type: none"> Promueve procesos de mejora de las condiciones de salubridad y seguridad de los materiales de la institución. 					
25	<ul style="list-style-type: none"> Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes. 					
26	<ul style="list-style-type: none"> Potencia y desarrolla el control de los procesos de elaboración, aprobación y ejecución del presupuesto. 					
27	<ul style="list-style-type: none"> Negocia recursos en bienestar de la institución y de los trabajadores. 					
Innovación.						
28	<ul style="list-style-type: none"> Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas o de otros establecimientos escolares que puedan animar a iniciar procesos de cambio. 					
29	<ul style="list-style-type: none"> Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos de innovación y mejora. 					
30	Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios.					
Contingencia						
31	<ul style="list-style-type: none"> Declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse o un robo. 					
32	<ul style="list-style-type: none"> Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes, cuando un docente acaba de llamar por teléfono desde su casa que está enfermo. 					
33	<ul style="list-style-type: none"> Maneja un plan de sustitución ante imprevistos. 					

MUCHAS GRACIAS

**ENCUESTA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015.**

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.P. N°LUGAR:

SEXO: H () M () FECHA:

INSTRUCCIONES:

Estimado Colega docente, a continuación te presento un cuestionario relacionado con el Clima Organizacional que Ud. aprecia en su I.E. Los fines son académicos y de investigación por lo que tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y luego marca una de las cinco alternativas.

Nunca		Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre			Siempre	
01		02	03	04			05	
N° Ord.	Dimensiones			Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
Estructura organizacional y funcional.								
01	• La Comunidad Educativa se siente motivada por el liderazgo del personal Directivo.							
02	• Los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con lo normado en el reglamento interno.							
03	• Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo.							
04	• Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre los docentes y personal directivo.							
05	• Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización.							
06	• Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización.							
07	• El estilo de negociación es integrador, es decir resultan beneficiados todos los interesados.							
Ambiente social.								
08	• Existen reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas.							
09	• La Dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA.							
10	• Los profesores asesores de aula se reúnen con los Padres de Familia.							
11	• Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la Institución Educativa.							
12	• Los estudiantes se muestran cooperativos y solidarios con la Misión de la I. E.							
13	• Todo el personal que labora en la Institución Educativa coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución Educativa.							
14	• Las relaciones entre los miembros de la Comunidad Educativa son fluidas y satisfactorias.							
15	• Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto.							
16	• La Comunidad Educativa participa en la elaboración de las normas de convivencia.							
17	• Los conflictos entre el personal que labora en la Institución							

	Educativa se tratan en forma adecuada y oportuna.					
18	• Los conflictos se presentan en forma individual.					
19	• Los conflictos se presentan en forma grupal.					
20	• Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo.					
Comportamiento personal						
21	• El personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la I. E.					
22	• La Comunidad Educativa está contenta con la organización y funcionamiento de la Institución Educativa.					
23	• La Comunidad Educativa se identifica con el ideario de la Institución Educativa.					
24	• El personal docente y administrativo asisten a capacitaciones, seminarios, talleres, Etc. para mejorar sus habilidades y capacidades en el trabajo.					
25	• El director ejerce un liderazgo autoritario.					
26	• El director ejerce un liderazgo democrático.					
27	• Existen excusas por no haber realizado actividades programadas.					
28	• EL director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión.					
29	• Se respeta puntualmente el horario de receso.					
30	• Los docentes presentan propuestas de trabajo					
31	• EL personal docente y administrativo comparten sus habilidades y conocimientos en el trabajo.					
32	• EL personal docente y administrativo son proactivos.					
33	• EL personal docente y administrativo se resisten al cambio.					
34	En la I. E. existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente.					
Comportamiento organizacional.						
35	• La atención al usuario se realiza en forma adecuada.					
36	• La atención de documentos solicitados se atienden en forma oportuna.					
37	• Los documentos de la I. E. están actualizados y clasificados.					
38	• Los estudiantes reciben información clara, satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico.					
39	• EL personal docente y administrativo son responsables en su trabajo.					
40	• Cumpro con la entrega de documentación a mi cargo en forma oportuna.					
41	• EL personal docente y administrativo asumen con responsabilidad las coordinaciones encargadas.					
42	• Las decisiones o acuerdos que se toman por votación obtienen un amplio consenso.					

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>1. Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2014?</p> <p>2. Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión institucional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero?</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero?</p> <p>¿Qué</p>	<p>1. Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2014.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de gestión institucional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.</p> <p>Establecer el grado de</p>	<p>1-Hipótesis general (H1)</p> <p>Existe relación entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel de gestión institucional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero es regular.</p> <p>El nivel del clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de</p>	V. INDEPENDIENTE (X): Gestión institucional.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
			Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra buena organización y control de su tiempo personal. • Reflexiona sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras. • Controla su estrés. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social. • Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la institución. • Motiva al personal constantemente. • Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes. • Propicia el trabajo en equipo. • Facilita y fomenta la 		

<p>grado de relación existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero?</p>	<p>relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.</p>	<p>Desaguadero es regular.</p> <p>Existe una relación directa y positiva entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.</p>		<p>formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias. <p>Procura un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes.</p>			
			<p>Gestión de recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales. • Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos. • Promueve procesos de mejora de las condiciones de salubridad y seguridad de los materiales de la institución. • Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes. • Potencia y desarrolla el control de los procesos de 			

				<p>elaboración, aprobación y ejecución del presupuesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negocia recursos en bienestar de la institución y de los trabajadores. 		
			De innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas o de otros establecimientos escolares que puedan animar a iniciar procesos de cambio. • Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos de innovación y mejora. <p>Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios.</p>		
			De contingencia	<ul style="list-style-type: none"> • Declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse o un robo. • Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes, cuando un docente acaba de llamar por teléfono desde su casa que 		

	<ul style="list-style-type: none"> está enfermo. • Maneja un plan de sustitución ante imprevistos. 		
--	--	--	--

V. DEPENDIENTE (Y) Clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
Estructural	<ul style="list-style-type: none"> • La Comunidad Educativa se siente motivada por el liderazgo del personal Directivo. • Los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con lo normado en el reglamento interno. • Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo. • Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre los docentes y personal directivo. • Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización. • Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización. • Las decisiones se toman después de un consenso. <p>El estilo de negociación es integrador, es decir resultan beneficiados todos los interesados.</p>		1-Nunca 2-Casi nunca 3-A veces 4-Casi siempre 5-Siempre
Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> • Existen reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas. • La Dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA. • Los profesores asesores de aula se 		

				<p>reúnen con los Padres de Familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la Institución Educativa. • Los estudiantes se muestran cooperativos y solidarios con la Misión de la I. E. • Todo el personal que labora en la Institución Educativa coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución Educativa. • Las relaciones entre los miembros de la Comunidad Educativa son fluidas y satisfactorias. • Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto. • La Comunidad Educativa participa en la elaboración de las normas de convivencia. • Los conflictos entre el personal que labora en la Institución Educativa se tratan en forma adecuada y oportuna. • Los conflictos se presentan en forma individual. • Los conflictos se presentan en forma grupal. <p>Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo.</p>			
			Comportamiento Personal	<ul style="list-style-type: none"> • El personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la I. E. • La Comunidad Educativa está contenta con la organización y funcionamiento de la Institución Educativa. • La Comunidad Educativa se identifica con el ideario de la Institución Educativa. • El personal docente y administrativo asisten a capacitaciones, seminarios, talleres, Etc. para mejorar sus 			

				<p>habilidades y capacidades en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El director ejerce un liderazgo autoritario. • El director ejerce un liderazgo democrático. • Existen excusas por no haber realizado actividades programadas. • EL director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión. • Se respeta puntualmente el horario de receso. • Los docentes presentan propuestas de trabajo. • EL personal docente y administrativo comparten sus habilidades y conocimientos en el trabajo. • EL personal docente y administrativo son proactivos. • EL personal docente y administrativo se resisten al cambio. <p>En la I. E. existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente</p>			
			Propia del comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • La atención al usuario se realiza en forma adecuada. • La atención de documentos solicitados se atienden en forma oportuna. • Los documentos de la I. E. están actualizados y clasificados. • Los estudiantes reciben información clara, satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico. • EL personal docente y administrativo son responsables en su trabajo. • Cumplimiento con la entrega de documentación a mi cargo en forma oportuna. • EL personal docente y administrativo asumen con responsabilidad las coordinaciones encargadas. <p>Las decisiones o acuerdos que se toman por</p>			

			votación obtienen un amplio consenso.																																													
TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA			TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	PROPUESTA DE MARCO TEÓRICO																																										
Tipo: Correlacional Diseño: No experimental	Población: <p style="text-align: center;">TABLA N° 01 Población de Estudio</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>POBLACIÓN DE ESTUDIO</th> <th>DIRECTIVO</th> <th>DOCENTES</th> <th>ADMINIS. T.</th> <th>TOTAL</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>83</td> <td>09</td> <td>74</td> <td></td> <td>83</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: elaboración propia</p> <p style="text-align: center;">TABLA N° 02 Muestra de Estudio</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MUESTRA DE ESTUDIO</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th>Total</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>83</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>83</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: elaboración propia</p>			POBLACIÓN DE ESTUDIO	DIRECTIVO	DOCENTES	ADMINIS. T.	TOTAL	%	83	09	74		83	100							MUESTRA DE ESTUDIO				Total	%	83				83	100															
POBLACIÓN DE ESTUDIO	DIRECTIVO	DOCENTES	ADMINIS. T.	TOTAL	%																																											
83	09	74		83	100																																											
MUESTRA DE ESTUDIO				Total	%																																											
83				83	100																																											

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015””

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
				Siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V.1. GESTION INSTITUCIONAL	1. Dimensión personal	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra buena organización y control de su tiempo personal. • Reflexiona sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras. • Controla su estrés. • Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social. • Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la institución. • Motiva al personal constantemente. • Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes. • Propicia el trabajo en equipo. • Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. • Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias. • Procura un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes. • Transmite información oral y escrita, útil para el equipo educativo. • Usa de medios y procedimientos de comunicación formales e informales. • Maneja los datos escolares con el fin de orientar determinadas decisiones. • Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización. • Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación • Distribuye tareas y asigna a las personas en las áreas en que pueden ser más útiles. • Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo para guiar los procesos de acomodación y contextualización en la propia institución. 	02			✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
	2. Interpersonal		08			✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
	3.- Información y comunicación		03			✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
4.- Actividades	03			✓		✓		✓		✓				
				✓		✓		✓		✓				
				✓		✓		✓		✓				
				✓		✓		✓		✓				


FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Edgar Mancha Pineda
 DOCENTE INSTITUCIONAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS						
				Siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
V.1. GESTION INSTITUCIONAL	5. centrales de la organización	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y dinamiza soluciones organizativas adecuadas al desarrollo de un currículo innovador: uso del tiempo, modalidades de agrupamiento de estudiantes, uso de los espacios, etcétera. Demuestra preocupación por su relación interpersonal con sus estudiantes, con finalidades instructiva y formativa. Participa en la gestión de la institución como un docente más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos. 	03																	
	6.- Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales. Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos. Promueve procesos de mejora de las condiciones de salubridad y seguridad de los materiales de la institución. 	06																	
	7.-Innovación	<ul style="list-style-type: none"> Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes. Potencia y desarrolla el control de los procesos de elaboración, aprobación y ejecución del presupuesto. Negocia recursos en bienestar de la institución y de los trabajadores. Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas o de otros establecimientos escolares que puedan animar a iniciar procesos de cambio. 	03																	
	8.- Contingencia	<ul style="list-style-type: none"> Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos de innovación y mejora. Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios. Declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse o un robo. Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes, cuando un docente acaba de llamar por teléfono desde su casa que está enfermo. Maneja un plan de sustitución ante imprevistos 	03																	


FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Edgar Mancha Pineda
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 MHA - PUNO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: (anexo 01) ENCUESTA A LOS DOCENTES PARA EVALUAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015.


OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015.

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Estanislao Edgar Mancha Pineda.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Edgar Mancha Pineda
DOCENTE UNIVERSITARIO
BHA - PUNO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015””

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS											
				Siempre	A veces	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA													
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO												
V.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	1. Estructura organizacional y funcional	<ul style="list-style-type: none"> • La Comunidad Educativa se siente motivada por el liderazgo del personal Directivo. • Los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con lo normado en el reglamento interno. • Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo. • Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre los docentes y personal directivo. • Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización. • Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización. • Las decisiones se toman después de un consenso. • El estilo de negociación es integrador, es decir resultan beneficiados todos los interesados. 	07																						
						✓																			
	2. Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> • Existen reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas. • La Dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA. • Los profesores asesores de aula se reúnen con los Padres de Familia. • Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la Institución Educativa. • Los estudiantes se muestran cooperativos y solidarios con la Misión de la I. E. • Todo el personal que labora en la Institución Educativa coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución Educativa. • Las relaciones entre los miembros de la Comunidad Educativa son fluidas y satisfactorias. • Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto. • La Comunidad Educativa participa en la elaboración de las normas de convivencia. 	06																						


FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Edgar Mancha Pineda
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 UNA - ENH

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS										
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO									
V.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	3.- Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Los conflictos entre el personal que labora en la Institución Educativa se tratan en forma adecuada y oportuna. • Los conflictos se presentan en forma individual. • Los conflictos se presentan en forma grupal. • Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo. • El personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la I. E. • La Comunidad Educativa está contenta con la organización y funcionamiento de la Institución Educativa. • La Comunidad Educativa se identifica con el ideario de la Institución Educativa. • El personal docente y administrativo asisten a capacitaciones, seminarios, talleres, Etc. para mejorar sus habilidades y capacidades en el trabajo. • El director ejerce un liderazgo autoritario. • El director ejerce un liderazgo democrático. • Existen excusas por no haber realizado actividades programadas. • EL director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión. • Se respeta puntualmente el horario de receso. • Los docentes presentan propuestas de trabajo. • EL personal docente y administrativo comparten sus habilidades y conocimientos en el trabajo. • EL personal docente y administrativo son proactivos. • EL personal docente y administrativo se resisten al cambio. • En la I. E. existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente. • La atención al usuario se realiza en forma adecuada. • La atención de documentos solicitados se atienden en forma oportuna. • Los documentos de la I. E. están actualizados y clasificados. • Los estudiantes reciben información clara, satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico. • EL personal docente y administrativo son responsables en su trabajo. • Cumpro con la entrega de documentación a mi cargo en forma oportuna. • EL personal docente y administrativo asumen con responsabilidad las coordinaciones encargadas. • Las decisiones o acuerdos que se toman por votación obtienen un amplio consenso. 	19				✓																	
							✓																	
							✓																	
							✓																	
							✓																	
							✓																	
							✓																	
							✓																	
							✓																	
							✓																	
				✓																				
				✓																				
				✓																				
				✓																				
				✓																				
				✓																				
				✓																				
		4. Personal		08				✓																


FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Edgar Mancha Pineda
 DOCENTE UNIVERSITARIO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: (anexo 02) ENCUESTA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015.

OBJETIVO: Determinar el grado de relación que existe entre el planeamiento estratégico y la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias primarias del distrito de Desaguadero 2015.

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Estanislao Edgar Mancha Pineda.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Edgar Mancha Pineda
DOCENTE UNIVERSITARIO
URA - PUNO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015””

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS							
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO						
V.1. GESTION INSTITUCIONAL	1. Dimensión personal	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra buena organización y control de su tiempo personal. • Reflexiona sobre su práctica personal junto con las personas colaboradoras. • Controla su estrés. • Representa eficientemente a la institución ante la comunidad social. • Convoca y preside las reuniones que se desarrollan en la institución. • Motiva al personal constantemente. • Es agente de mediación en la resolución de conflictos y negociación entre partes. • Propicia el trabajo en equipo. • Facilita y fomenta la formación permanente y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. • Crea un clima agradable en la institución y unas relaciones interpersonales satisfactorias. • Procura un enlace formal entre los padres y madres de los estudiantes. • Transmite información oral y escrita, útil para el equipo educativo. • Usa de medios y procedimientos de comunicación formales e informales. • Maneja los datos escolares con el fin de orientar determinadas decisiones. • Usa ética y democráticamente la información, en función de los intereses generales de la organización. • Planifica e implementa planes específicos de mantenimiento, de corrección y de innovación • Distribuye tareas y asigna a las personas en las áreas en que pueden ser más útiles. • Promueve y dinamiza entre los docentes sistemas de trabajo para guiar los procesos de acomodación y contextualización en la propia institución. 	02																		
			2. Interpersonal	08																	
	03																				
	3.- Información y comunicación		03																		
			03																		
	4.- Actividades		03																		



 Mg. Carlos Alberto Padilla Córdova

 FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS											
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA												
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO										
V.1. GESTION INSTITUCIONAL	5. centrales de la organización	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y dinamiza soluciones organizativas adecuadas al desarrollo de un currículo innovador: uso del tiempo, modalidades de agrupamiento de estudiantes, uso de los espacios, etcétera. Demuestra preocupación por su relación interpersonal con sus estudiantes, con finalidades instructiva y formativa. 	03																						
	6.- Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> Participa en la gestión de la institución como un docente más, formando parte de grupos de trabajo, comisiones y equipos. Vela por el adecuado registro, clasificación, conservación, mantenimiento y utilización de los materiales. Procura una adecuada y eficaz adquisición o provisión de los recursos. Promueve procesos de mejora de las condiciones de salubridad y seguridad de los materiales de la institución. 	06																						
	7.-Innovación	<ul style="list-style-type: none"> Promueve procesos de gestión económica participativos y transparentes. Potencia y desarrolla el control de los procesos de elaboración, aprobación y ejecución del presupuesto. Negocia recursos en bienestar de la institución y de los trabajadores. Sugiere ideas novedosas, comunica experiencias exitosas de otros colegas o de otros establecimientos escolares que puedan animar a iniciar procesos de cambio. 	03																						
	8.- Contingencia	<ul style="list-style-type: none"> Somete a consideración de los maestros propuestas de nuevos proyectos de innovación y mejora. Desarrolla actuaciones tendentes a vencer las resistencias a los cambios. Declara a las autoridades un incidente que acaba de producirse o un robo. Resguarda las horas de trabajo con los estudiantes, cuando un docente acaba de llamar por teléfono desde su casa que está enfermo. Maneja un plan de sustitución ante imprevistos 	03																						




 My. Carlos Alberto Padilla Cáceres
 DIRECTOR
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: (anexo 01) ENCUESTA A LOS DOCENTES PARA EVALUAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015.

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **Carlos Alberto Padilla Cáceres**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **MAGISTER** _____

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Mg. Carlos Alberto Padilla Cáceres
DIRECTOR
D.I.E. N° 70835 "IZC" DESAGUADERO

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS							
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO						
V.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	3.- Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Los conflictos entre el personal que labora en la Institución Educativa se tratan en forma adecuada y oportuna. • Los conflictos se presentan en forma individual. • Los conflictos se presentan en forma grupal. Los conflictos se ocasionan por presión en el trabajo. • El personal docente y administrativo evita realizar un trabajo programado por la I. E. • La Comunidad Educativa está contenta con la organización y funcionamiento de la Institución Educativa. • La Comunidad Educativa se identifica con el ideario de la Institución Educativa. • El personal docente y administrativo asisten a capacitaciones, seminarios, talleres, Etc. para mejorar sus habilidades y capacidades en el trabajo. • El director ejerce un liderazgo autoritario. • El director ejerce un liderazgo democrático. • Existen excusas por no haber realizado actividades programadas. • EL director muestra calma y tranquilidad en medio de una atmósfera de tensión. • Se respeta puntualmente el horario de receso. • Los docentes presentan propuestas de trabajo. • EL personal docente y administrativo comparten sus habilidades y conocimientos en el trabajo. • EL personal docente y administrativo son proactivos. • EL personal docente y administrativo se resisten al cambio. 	19																		
		4. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • En la I. E. existe el deseo de aprender y capacitarse permanentemente. • La atención al usuario se realiza en forma adecuada. • La atención de documentos solicitados se atienden en forma oportuna. • Los documentos de la I. E. están actualizados y clasificados. • Los estudiantes reciben información clara, satisfactoria y oportuna sobre su conducta y rendimiento académico. • EL personal docente y administrativo son responsables en su trabajo. • Cumpro con la entrega de documentación a mi cargo en forma oportuna. • EL personal docente y administrativo asumen con responsabilidad las coordinaciones encargadas. • Las decisiones o acuerdos que se toman por votación obtienen un amplio consenso. 	08																	



 DIRECTOR

 Mg. Carlos Alberto Padilla Cáceres

 DIRECTOR

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: ““LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE VALUCIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS									
				Siempre	A veces Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA											
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO										
V.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	1. Estructura organizacional y funcional	<ul style="list-style-type: none"> La Comunidad Educativa se siente motivada por el liderazgo del personal Directivo. Los conflictos entre estudiantes y profesores son tratados y solucionados de acuerdo con lo normado en el reglamento interno. Los conflictos se ocasionan por ambigüedad de roles entre los docentes y personal directivo. Los conflictos se ocasionan por tener objetivos opuestos entre los docentes y personal directivo. Los conflictos se ocasionan por el trato vertical en la organización. Los conflictos se ocasionan por el trato horizontal de la organización. Las decisiones se toman después de un consenso. El estilo de negociación es integrador, es decir resultan beneficiados todos los interesados. 	07																				
	2. Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> Existen reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas. La Dirección se mantiene en permanente coordinación con la APAFA. Los profesores asesores de aula se reúnen con los Padres de Familia. Los estudiantes se integran con responsabilidad en las actividades de la Institución Educativa. Los estudiantes se muestran cooperativos y solidarios con la Misión de la I. E. Todo el personal que labora en la Institución Educativa coopera con entusiasmo en las actividades organizadas por la Institución Educativa. Las relaciones entre los miembros de la Comunidad Educativa son fluidas y satisfactorias. Los estudiantes se expresan con libertad y ejercen su derecho a voto. La Comunidad Educativa participa en la elaboración de las normas de convivencia. 	06																				



My. Carlos Alberto Padilla Ceballos
DIRECTOR
 D.E. Nº 70615 - IZC - DESAGUADERO
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: (anexo 02) ENCUESTA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE DESAGUADERO 2015.

OBJETIVO: Determinar el grado de relación que existe entre gestión institucional y clima organizacional en las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero durante el año académico 2015.

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carlos Alberto Padilla Cáceres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Ma. Carlos Alberto Padilla Cáceres
DIRECTOR
D.I.E. N° 7000-0126-DESAGUADERO
FIRMA DEL EVALUADOR



MINISTERIO DE EDUCACION

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UGEL - CHUCUITO JULI
I.E.P. N° 70174 "SVP" - POMATA

"AÑO DE LA DIVERSIFICACION PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACION"

Pomata, 2015-06 -10.

OFICIO N° 014-2015- DREP/DUGEL-CHI/DIEP. N°70174"SVP"-P.

SEÑOR : Prof. PIO JOSE CHURA CAMPOS
COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE DESAGUADERO

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE
ENCUESTA A DOCENTES DE LA JURISDICCION


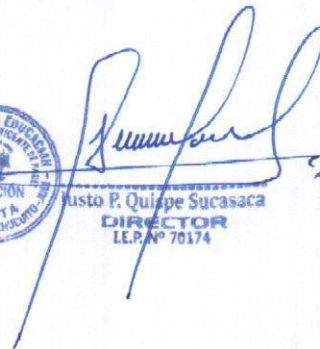
Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con la finalidad de poner en su conocimiento que, mi persona solicita autorización para la aplicación de encuesta a docentes de la jurisdicción del distrito de Desaguadero para realizar una investigación sobre Gestión Institucional y su relación con el Clima Organizacional.

Remito adjunto a la presente el cuadro de docentes priorizados para este trabajo.

Sin otro particular aprovecho de la oportunidad para expresar mis consideraciones más distinguidas y estima personal.

Atentamente

JPQS/DIEP.
cc.arch.



Justo P. Quijpe Sucasaca
DIRECTOR
I.E.P. N° 70174

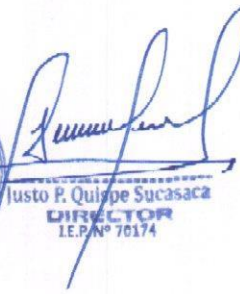




Lic. Pio Jose Chura Campos
COORDINADOR - INSTITUCIONAL
RED EDUCATIVA - DESAGUADERO

10 JUN 2015

**POBLACIÓN DE DOCENTES POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA FOCALIZADAS EN
EL DISTRITO DE DESAGUADERO**

N°	IIEE N°	NOMBRE DE LA I.E.	DISTRITO	N° DOCENTES
01	71005	"Agustín Edgardo Benavides Saravia"	DESAGUADERO	27
02	70635	"Horacio Zeballos Gamez"	DESAGUADERO	24
03	70246	"José Carlos Mariátegui"	DESAGUADERO	20
04	70612	Huanucollo	DESAGUADERO	2
05	70049	Santa cruz de Ayrihuas	DESAGUADERO	2
06	70247	Carancas	DESAGUADERO	2
07	70306	Jahuerja Chura	DESAGUADERO	2
08	70310	Collpacotaña	DESAGUADERO	2
09	70312	Huanucollo	DESAGUADERO	2
TOTAL				83



Justo P. Quirope Sucasaca
DIRECTOR
 I.E.P. N° 70174



Lic. Pio José Chura Campos
COORDINADOR - INSTITUCIONAL
RED EDUCATIVA - DESAGUADERO

10 JUN 2015



