



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y percepción de la imagen institucional en  
docentes de instituciones educativas del nivel inicial,  
Paucarpata, Arequipa-2015.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE  
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Mg. Carrión Sánchez, Tatiana

**ASESORA:**

Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

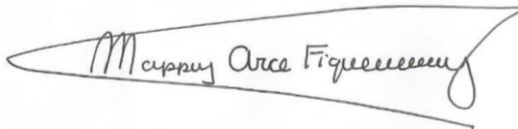
**PERÚ - 2016**

## PÁGINA DEL JURADO



Felipe Mario Zapata Delgado  
DNI N° 29379621

Dr. Felipe Mario Zapata Delgado  
Presidente



Dra. Mappy Arce Figueroa  
Secretaria



Dra. Carola Calvo Gastañaduy  
Vocal

## DEDICATORIA

A Dios por brindarme la  
oportunidad

**Tatiana**

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro reconocimiento a mis estudiantes, a todos los docentes y directivos de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial del Distrito de Paucarpata, Arequipa - 2015, por haberme permitido realizar la práctica del trabajo de campo válido por la consolidación del presente estudio.

Así mismo a la Universidad César Vallejo de Trujillo por habernos acogido en su claustro institucional durante nuestra formación profesional. Así mismo a los docentes que lucharon por el desarrollo educativo nacional.

Del mismo modo, a la Dra. Carola Calvo Gastañaduy nuestra asesora por todo el apoyo profesional que nos ofreció durante la elaboración del presente informe de investigación.

Tatiana

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Tatiana Carrión Sánchez, estudiante del Programa de Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 42931216, con la tesis titulada: “Clima Laboral y Percepción de la Imagen Institucional en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial. Paucarpata. Arequipa-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 sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, octubre del 2015.



---

Tatiana Carrión Sánchez  
DNI. N° 42931216

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Clima Laboral y Percepción de la Imagen Institucional en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial. Paucarpata. Arequipa-2015”, con la finalidad de determinar qué relación existe entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Doctoral.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN JURADA .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
RESUMEM .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	14
1.1. Problema .....	31
1.1.1. Problema general.....	33
1.1.2. Problema específicos .....	33
1.2. Hipótesis.....	34
1.2.1. Hipótesis general .....	34
1.2.2. Hipótesis específicas .....	34
1.3. Objetivos .....	35
1.3.1. General:.....	35
1.3.2. Específicos:.....	35
II. MARCO METODOLÓGICO.....	36
2.1. Variables.....	36
2.2. Operacionalización de Variables .....	37
2.3. Metodología .....	38
2.4. Tipo de estudio.....	38
2.5. Diseño de investigación.....	39
2.6. Población, muestra y muestreo .....	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
2.8. Métodos de análisis de datos.....	41

III. RESULTADOS.....	42
3.1. Resultados generales .....	42
3.2. Contrastación de hipótesis.....	53
IV. DISCUSIÓN .....	59
V. CONCLUSIONES .....	62
VI. RECOMENDACIONES .....	64
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS: .....	65
VIII. ANEXOS.....	70
ANEXO 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 2: MATRÍZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	
ANEXO 3: MATRIZ DEL INSTRUMENTO	
ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	
ANEXO 5: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	
ANEXO 6: DINAMICAS EDUCATIVAS	
ANEXO 7: BASES DE DATOS	
ANEXO 8: ARTICULO CIENTÍFICO	



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: V1. Clima Laboral .....	43
Tabla 2: Dimensión: Autorrelación.....	44
Tabla 3: Dimensión: Involucramiento laboral .....	45
Tabla 4: Dimensión: Supervisión .....	46
Tabla 5: Dimensión: Comunicación .....	47
Tabla 6: Dimensión: Condiciones laborales .....	48
Tabla 7: V.2.: Imagen Institucional .....	49
Tabla 8: Dimensión: Gestión .....	50
Tabla 9: Dimensión: Nivel académico .....	51
Tabla 10: Servicios.....	52
Tabla 11: Prueba de hipótesis: Correlación Clima Laboral y Imagen Institucional .....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clima laboral.....	43
Figura 2: Dimensión: Autorrelación .....	44
Figura 3: Dimensión: Involucramiento laboral.....	45
Figura 4: Dimensión: Supervisión.....	46
Figura 5: Dimensión: Comunicación.....	47
Figura 6: Dimensión: Condiciones laborales .....	48
Figura 7: Imagen institucional .....	49
Figura 8: Dimensión: Gestión .....	50
Figura 9: Dimensión: nivel académico.....	51
Figura 10: Dimensión: Servicios .....	52

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar qué relación existe entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015

Siendo una investigación no experimental, su diseño es correlacional, la población es de tipo censal y está conformada por 81 docentes de las Instituciones Educativas del nivel Inicial del Distrito de Paucarpata, Arequipa 2015. Para posteriormente aplicar el instrumento que es el cuestionario tipo escala Likert. Por el procesamiento de datos la investigación es cuantitativa, los datos son numéricos y se cuantifica, se someten a un análisis estadístico y son interpretados mediante tablas y gráficos, para la estadística inferencial se utiliza la T de Student.

Como conclusión tenemos de que la aplicación del clima laboral se relaciona significativamente (0.719) con la percepción de la imagen institucional, demostrando resultados de la investigación que es beneficioso el clima laboral, para mejorar el nivel de percepción de la imagen institucional, el clima laboral por los docentes en las Instituciones Educativas del nivel inicial, se determinó que el 49% de docentes tiene un clima laboral aceptable y el nivel de percepción de la imagen institucional en el 51% de docentes es aceptable y un 49% de nivel débil.

**Palabras clave:** Clima laboral, Percepción, Imagen institucional.

## **ABSTRACT**

This research has the overall objective to determine what relationship exists between the working environment and corporate image perception of teachers in state institutions Initial Paucarpata district level - Arequipa 2015.

Being a deductive empirical research is correlational design, the population census is kind and is made up of 75 teachers and 6 administrative educational institutions the initial level Paucarpata District, Arequipa 2015. To further implement the instrument is the questionnaire Likert shaped. For data processing research is quantitative, data are numerical and quantified, are subjected to a statistical analysis and interpreted through tables and graphs, statistical inference Student t is used.

In conclusion we have that the application of the labor climate is significantly related (0.719) with the perception of the corporate image, showing results of research that is beneficial working environment, to improve the level of perception of the institutional image, the working environment by teachers in educational institutions the initial level, it was determined that 49% of teachers have an acceptable work environment and the level of perception of the institutional image in 51% of teachers is acceptable and 49% weak.

**Keywords:** Work environment, Perception, corporate image.

## RESUMEM

A presente investigação teve como objetivo geral Determinar que relação existe entre o clima trabalhista e percepção da imagem institucional nos docentes das Instituições estatais do nível Inicial do distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Sendo uma investigação não experimental, seu desenho é correlacional, a população é de tipo censal e está conformada por 81 docentes das Instituições Educativas do nível Inicial do Distrito de Paucarpata, Arequipa 2015. Para posteriormente aplicar o instrumento que é o questionário tipo escala Likert. Pelo processamento de dados a investigação é quantitativa, os dados são numéricos e quantifica-se, submetem-se a uma análise estatística e são interpretados mediante tabelas e gráficos, para a estatística inferencial utiliza-se o T de Student.

Como conclusão temos de que a aplicação do clima trabalhista se relaciona significativamente (0.719) com a percepção da imagem institucional, demonstrando resultados da investigação que é benéfico o clima trabalhista para melhorar o nível de percepção da imagem institucional, o clima trabalhista pelos docentes nas Instituições Educativas do nível inicial, determinou-se que o 49% de docentes tem um clima trabalhista aceitável e o nível de percepção da imagem institucional no 51% de docentes é aceitável e um 49% de nível débil.

**Palavras-chave:** Clima trabalhista, Percepção, Imagem institucional.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día muchas de las instituciones educativas, al igual que otras, tienen programados lograr sus metas y objetivos; podrá lograrlos en condiciones normales de desarrollo institucional, nunca en un clima laboral hostil para sus integrantes; por tanto, la percepción de la imagen institucional dependerá mucho del clima laboral.

El clima laboral fundamenta las motivaciones laborales, regula la vida organizacional, impulsa un tipo de comportamiento y relaciones entre los trabajadores, cumple la función de nexo entre sus miembros; por tanto, si el clima laboral es negativo, éste, será el campo de cultivo de los conflictos entre el personal y la imagen institucional será cuestionada por los estamentos que conforman la institución.

Bajo esta percepción, es preocupante que en estos últimos tiempos; principalmente, los dos últimos años al presente, se haya multiplicado el conflicto laboral en el interior de la Institución Educativa. Ello quiere decir que la dimensión del clima organizacional, el clima psicológico y la propia cultura organizacional están desarticulados; no hace posible la ejecución de una política institucional, no se cumple los procesos en relación a las renovaciones curriculares o se implemente la práctica adecuada de una gestión institucional.

El buen clima laboral está ausente y deteriorado. Estos conflictos, no antepone las cuestiones filosóficas, programáticas y/o doctrinarias; los grupos que han capturado el poder bajo la forma de autoridad se resisten a incorporar la decencia en el manejo de la cosa pública, actúan involucrados por los mecanismos de anular los comportamientos de aquellos que pretenden dar una línea de gestión diferente, amparada en la moralidad.

El presente investigación utilizó los siguientes antecedentes de investigación internacionales: como la de **González** (2013) la investigación realizada es *“Liderazgo del Director para el Desempeño Laboral de los Docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas”*, realizado en Venezuela, se trabajó con 2 directivos y 22 docentes, el instrumento diseñado

fue sometido a un proceso de validación a través del juicio de tres expertos. La conclusión relacionada es Construir un colectivo docente donde la conducción del plantel se base en la convivencia, la cooperación, por cuanto propiciará convertir las debilidades de los docentes en fortalezas que favorezcan el propósito educativo de la escuela.

Así también la investigación de **Ojeda** (2013) *“Clima Organizacional en Instituciones de Educación Primaria”, realizado en México*, se trabajó con una población de 118 participantes, Los participantes se autoaplicaron el instrumento ECL de Valenzuela. El instrumento ya fue validado por Salaiza y Vela (2007) y el instrumento mide el clima organizacional en función a las dimensiones de: trabajo personal, supervisión, trabajo en equipo y relaciones con los compañeros, administración, comunicación, ambiente físico y cultural, capacitación y desarrollo, promoción y carrera, sueldos y prestaciones, y orgullo de pertenencia. Las principales conclusiones que se guardan relación es: La administración es la que articula dos grandes grupos de dimensiones, la de trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación, que es posible englobarlas como dimensiones grupales.

Analizamos los antecedentes nacionales: como la de **Quispe** (2014) la investigación realizada es *“Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior”* realizado en Lima en la Universidad San Martín de Porres. Su objetivo es analizar de qué manera el clima laboral guarda relación con la percepción de la imagen institucional del IESTP Juan Velasco Alvarado del distrito de Villa María del Triunfo. Su metodología de investigación es correlacional, no experimental y descriptivo, su población está formada por 721, teniendo 346 estudiantes, 48 docentes y 11 directivos, del instituto, la técnica e instrumentos utilizada para recopilación de datos ha sido la encuesta por muestreo aleatorio simple aplicado a los estudiantes, trabajadores administrativos y docentes. La encuesta consta de 27 ítems repartidos en las tres áreas más importantes del clima laboral. La conclusión en su investigación sobre la relación entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, existe un clima laboral de muy baja aceptación para sus estudiantes, profesores y su personal administrativo y tiene una percepción negativa sobre la imagen institucional, tanto para el caso de la gestión, el nivel académico y los servicios que se brindan.

Así también **Saccsa** (2010) realizó una investigación titulada *“Relación entre el Clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica*

*Alternativa del Distrito de San Martín de Porres*”, realizado en Lima, en una población de 2065 docentes, con un tipo de investigación diseño no experimental con diseño descriptivo correlacional, empleando las técnicas de observación, la encuesta y entrevista informal. Como conclusiones importantes tiene: el trabajo de investigación que se realizó, para describir las características del clima laboral, así como comprobar su relación con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores; llegando a la conclusión que cuando existe un gran potencial en la comunicación jerárquica, el clima laboral es percibido por los trabajadores con una mayor orientación hacia el respeto por las reglas y el apoyo, la búsqueda de resultados óptimos, el uso de procedimientos correctos e instrucciones establecidas, e influye positivamente sobre el significado del puesto y la responsabilidad; del mismo modo, existe compañerismo, confianza y colaboración entre los trabajadores a la hora de resolver problemas que se plantean.

También observamos como **Pérez (2012)** la investigación realizada se titula *“Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”*, realizado en Lima, la población estuvo conformada por 253 docentes. El diseño de investigación es descriptivo correlacional, se empleó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario del desempeño docente. Su principal conclusión *“Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla”*.

Así mismo los antecedentes locales: **Calle (2015)** la investigación realizada se titula: *“El Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa General Juan Velazco Alvarado del distrito de Majes”* realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, su objetivo principal demostrar que el buen clima organizacional influye positivamente en la gestión pedagógica de la I.E. General Juan Velazco Alvarado y proponer un proyecto de mejora continua del clima organizacional. Su metodología es el diseño no experimental transeccional descriptivo y correlacional. En conclusión los resultados de nuestra investigación, nos indican que el clima organizacional y gestión pedagógica van de la mano es por ello que proponemos para mejorar el planeamiento estratégico que existe problemas como es la falta de comunicación, la poca importancia que se le brinda, desconocimiento y no hay interés ello como consecuencia de que el área de administración en su quehacer diario no ha demostrado o a dado indicios de aplicar dicho planeamiento



estratégico en la gestión administrativa ello se explica principalmente porque el Director no es de esta especialidad y le falta capacitación para el mejoramiento.

También como: **Peralta** (2010) la investigación realizada se titula: *“La relación entre el Clima Organizacional y la Insatisfacción Laboral en los colaboradores de la gerencia regional de Salud – Arequipa 2010”* realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, su objetivo principal es determinar la Relación entre el clima organizacional y la insatisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2010. Su metodología de investigación es el enfoque Cuantitativo en la investigación científica, su diseño de la investigación es no experimental, por el tiempo transversal y por su tipo: correlacional causal, está conformada por los colaboradores de la Gerencia Regional de salud de Arequipa que son 462 personas. En conclusión el Clima Organizacional es uno de los factores principales de la insatisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Salud de Arequipa. La autoridad se ejerce autocráticamente es decir predomina el sistema autoritario explotador no permitiendo que prime la participación en grupo, contribuyendo al deficiente clima organizacional.

Teniendo en cuenta las pesquisas realizadas, esta investigación se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta a Capriotti, P. (1992), define la idea de clima como conjunto de fenómenos atmosféricos se adapta bien a otras situaciones y contextos. Sobre todo, a aquellas en las que hay elementos cambiantes y son muy dinámicos. Por este motivo, se ha acuñado un término para expresar el ambiente existente en el ámbito del trabajo, el clima laboral.

Este concepto designa el conjunto de relaciones entre los individuos en el ámbito del trabajo, así como el modelo normativo y organizativo por el cual se regulan las relaciones laborales en una empresa.

Algunos otros autores sostienen que, el clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella. Por ello: El clima organizacional parece afectar positivamente o negativamente a la existencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una organización. Parece afectar al grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones

de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización (Aiken, 1996).

El clima es la “atmósfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, actitudes y sentimientos que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización.

Según Martínez (2006) sostiene que según la teoría de clima organizacional de Likert; el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. La misma autora, afirma que Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

La mayoría de instituciones son conscientes de la necesidad de crear una atmósfera de trabajo gratificante y positivo. No se trata simplemente de una cuestión de valores o principios, sino que un clima laboral satisfactorio aporta a una entidad todo tipo de beneficios. Si los empleados están satisfechos porque la empresa ha generado un ambiente estimulante, éstos serán más productivos y, en general, tendrán una actitud proactiva con respecto a sus obligaciones. Si el clima laboral es negativo, esta circunstancia se reflejará directa o indirectamente en la viabilidad de la empresa.

También señala Brunet, (2004) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un

individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Schein, (citado por Davis,1991) menciona que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Para Chiavenato, (1996) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Para Seisdedos, (1996) se denomina clima laboral al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización.

Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Podemos apreciar las características del clima laboral, como señala Litwin y Stinger (1978) postulan a 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, tales como:

Estructura que representa la percepción que tiene 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. responsabilidad (empowerment), es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a 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. Como se puede visualizar 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. 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. 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, 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, estándares es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento, conflictos es el sentimiento del grado en que los miembros de las organizaciones, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surja, identidad; es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se 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.

Los beneficios o bondades de los modelos conceptuales son muchos, pero destaca su utilidad, para comprender las organizaciones en un continuo proceso de transformación de insumos a resultados. Asimismo, permite concebir las fronteras de la organización y a su ambiente de manera flexible y cambiante, tal como sucede en la actualidad. Aunque el mismo Hall (1997) diga que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Sigo pensando que se trata de las circunstancias que envuelven al trabajador de una determinada institución ya sea para alentar o deprimirlo en sus motivaciones espirituales.

Rubio (2010) en su trabajo Reglas de oro de un buen clima laboral afirma que: El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Infiuye en la satisfacción y por tanto en la productividad. Está con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

También se puede apreciar en la teoría de clima laboral de likert, donde aquí expondremos las variables que influyen en el clima laboral. El clima laboral es influenciado por diversas variables que determinan el comportamiento de las personas. Likert (citado por Rodríguez, 1999, p. 161) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

Las variables causales: son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización se desarrolla y obtiene resultados, y si la variable causal se modifica en consecuencia se modificarán las otras variables. "...tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc."

Las variables intervinientes: son variables importantes ya que están orientadas a medir el estado interno de la Institución y se enfocan a los procesos que se dan en está, reflejados en aspectos como la motivación, rendimiento, y actitudes y comunicación. "...son intervinientes las motivaciones, las actitudes y la comunicación".

Las variables finales: son las variables que resultan del efecto de las variables causales y de las intermedias, pues se verán reflejados los logros de la organización tales como: productividad, ganancias y pérdidas para la Institución. “..las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas, se incluye en las productividad, las ganancias y las perdidas logradas por la organización”.

Estas variables influyen en la percepción de los miembros de la organización respecto al clima laboral. Por ello las organizaciones deben preocuparse porque el clima laboral sea percibido de la mejor manera por sus colaboradores, ya que éste determina las actitudes y comportamientos de las personas.

Para Liker (citado por Rodríguez, 1999, p. 162) es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en si, por cuanto el sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

Podemos apreciar la dimensión clima organizacional, de acuerdo a Rousseau ( 1988) el clima organizacional reflejaría dos esquemas diferentes: el primero, está compuesto por las percepciones individuales de las prácticas organizacionales y otras características reflejadas de ese nivel descriptivo. El segundo, constituiría un atributo organizacional real no un fenómeno psicológico, por tanto, si es algo real los individuos no contestan como respondientes sino como informantes.

Es preciso señalar que Slocum (1979) hace referencia especialmente al primer esquema, donde argumenta que no puede existir clima organizacional si no existe consenso entre los individuos.

Al respecto debemos de señalar, que los empleados deben tener un marco de referencia común , como es la organización. Para que las respuestas a nivel individual sean un retrato fiel de los factores organizacionales, los individuos deben tener un marco de referencia común, que sea claro y consistente.

Se ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Gonçalves, 1997).

La especial importancia de esta dimensión reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

Las características del medioambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. También se considera que el Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Otro autor señala que el Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Dentro de ello vemos que las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de clima organizacional: es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

También se puede observar el clima Psicológico, según Rousseau (1988) Está compuesto por las percepciones que tiene el individuo sobre su entorno, son de naturaleza psicológica y abstracta, y no son descripciones de la realidad, sino que reflejan cómo los individuos organizan las experiencias de su entorno. Como también está formado por factores que incluyen estilos de pensamiento, de personalidad, procesos cognitivos, cultura e interacciones sociales. El problema básico del concepto de clima psicológico es la débil diferenciación del estilo cognitivo del individuo.

Shein (2011) en su Teoría del hombre complejo, plantea que el ser humano tiende a satisfacer las necesidades básicas y superiores, pero sabido es que, después de satisfacer tales necesidades pueden aparecer otras, eso indica que las necesidades varían de persona a persona de grupo a grupo, de cultura a cultura, en una misma persona dependiendo del tiempo y las circunstancias; por tales razones complejas, las autoridades de las instituciones educativas deben ser más racionales y sensibles con el personal que labora en la institución.

Marín (2009), en su trabajo titulado, Determinantes del análisis y diseño organizacional, publicado por la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano Bogotá, Colombia. Plantea que el clima; es la percepción que los trabajadores experimentan de las rutinas y conductas 40 esperadas y fomentadas por la empresa. Las prácticas, rutinas y premios sugieren las metas que se buscan y los medios aceptados para alcanzarlos. Así, las percepciones son una carta de navegación o manual de comportamiento al interior de la compañía. De esta manera la perspectiva es que las dimensiones del clima no son universales, es decir, cada organización debe apalancarse en la estrategia y de esta manera hacer la medición del clima más relevante para su empresa.

Observamos la cultura organizacional como señala Vásquez (2010) La cultura organizacional es el conjunto de supuestos compartidos e implícitos que se dan sentados en el grupo , el cual determina la manera de que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos y reacciona a ellos mismos. Según lo anterior, la cultura influye en el comportamiento en el trabajo, en el proceso de socialización, y en diversos niveles. Es observable, tal como se refleja en los valores, creencias, normas, símbolos, ritos y mitos cuyos elementos esenciales son compartidos por la mayoría de los miembros de la organización.

Una aproximación conceptual respecto a la cultura; es el conjunto de saberes, la cosmovisión, la educación, los valores y filosofía con el que actúa cada uno de los miembros de una organización. En el interior de la institución educativa materia del trabajo, cada sujeto admite la importancia de la cultura organizacional, en tanto que se sabe que la organización es el pilar fundamental de la vida institucional; así entonces, la cultura organizacional se vuelve elemental para la gestión estratégica.

Por esta razón, se hace necesario que las autoridades fomenten una cultura comprometida con el desarrollo de la institución amparado en la visión y misión trazada con anterioridad.



Lo cierto es que la cultura organizacional tiene componentes hasta religiosos, además de los sociales y los de carácter comunicativo; todos ellos activan el comportamiento organizacional, hacen posible las formas y las maneras como actúan cada miembro de la organización.

Por otro lado la percepción de la Imagen Institucional, esta parte de la investigación, no es más que la segunda variable denominada Percepción de la Imagen Institucional, se sintetiza en la percepción de la imagen de la gestión, lo académico y la infraestructura.

Podemos apreciar la imagen institucional es una idea de percepción que generalmente los usuarios reciben en sus sentidos, creencias, sensaciones e impresiones que una organización transmite sobre si (Amaya, 2010). Razón por lo que se vuelve importante las investigaciones de esta naturaleza; y en particular la presente investigación, en tanto que permite señalar determinadas estrategias, a fin de darle o buscar una renovación de la imagen institucional del centro de estudios donde cumplo mis labores de enseñar a los alumnos. Eso, porque en la sociedad contemporánea, la imagen institucional se ha levantado como uno de los pilares fundamentales en la vida total de la institución.

Por estas razones, se vuelve importante la renovación del concepto de imagen institucional, iniciándose en la misma institución para proyectar a la comunidad una imagen significativa y que sirva de paradigma.

Podemos indicar que la imagen, es el conjunto de creencias y asociaciones que poseen los públicos que reciben comunicaciones directas o indirectas de personas, productos servicios, marcas, empresas o instituciones. La imagen es una representación mental y virtual. Es una toma de posición emotiva. Puede haber casos en que una razón lógica y material haya articulado una imagen positiva o negativa, pero esta razón se transforma en todos los casos en creencias y asociaciones; y la imagen configurada es siempre un hecho emocional. Es uno de los factores de peso de la actitud final hacia un producto y a veces, la imagen por si solo configura la actitud. En otros casos es un componente de la configuración de la actitud final. (Rodríguez 2011, p. 18).

Con sus competidores no son apreciables a simple vista del consumidor. La imagen es casi el único factor que influye en la toma de una actitud. En el caso de empresas, la imagen desempeña un papel muy importante, ya que las mismas son juzgadas por la imagen, por

que el contacto con ellas e solo a través de los productos. Algo similar ocurre con los personajes notorios que se conocen personalmente. Todos tienen opiniones formadas sobre políticos, artistas, deportistas, y cualquier otra persona que haya trascendido el ámbito cotidiano sin haber tratado jamás con ella. Sin embargo se emiten juicios de valor sobre aspectos personales de ellos expresando solamente la imagen que tienen de los mismos.

La percepción de la imagen institucional, provocara una respuesta colectiva y unificada, sabemos que la percepción de la imagen producirá un juicio de valor en quien la concibe, por lo que su opinión se convertirá en su realidad. El juicio de valor impulsa la acción de valor impulsa la acción de aceptar o rechazar. Cuando esta imagen mental individual es mental, se convierte en una imagen pública o colectiva. (Díaz G. 2011, p. 174).

Varios elementos contribuyen a formar la imagen: su reputación, las relaciones con sus empleados, el nivel de identificación de los miembros de la Institución; entre otros aspectos que integran tanto la calidad de u organización dentro de la misma, como las de su interrelaciones con el entorno, a través de una óptima o deficiente comunicación interna y externa.

La imagen de acuerdo a quien la genera puede clasificarse según el autor Shein, (2011) en: La imagen personal, es la que se articula sobre personas. El accionar de estas articula una imagen en la gente que está en contacto con ellas. A veces esta imagen es involuntaria, no está elaborada conscientemente por el emisor, pero en otros casos sucede todo lo contrario. Las personas públicas tratan siempre de articular en el público objetivo la imagen positiva. Estas imágenes deben adecuarse a las expectativas del público elegido. Lo que esperan los jóvenes de la imagen de un cantante es lo opuesto a lo que espera un hombre maduro de su médico. Las imágenes personales, como cualquier de las otras, deben ser elaboradas y definidas previamente para implementar las acciones estratégicas adecuadas para lograrlas. La imagen de producto, son las creencias y asociaciones que se tienen de un producto genérico. El pan, vino, arroz, etc., tienen una imagen propia y perfectamente definida independiente de la que puedan tener determinadas marcas. Esta imagen d producto no es una imagen determinada: es el resultado de las creencias y asociaciones que las fueron elaborando durante años y de las que se transmiten de generación en generación, La imagen de marca; se determina articula el público, sea consumidor o no del producto de esa marca. En este caso la imagen debe ser definida a-priori, antes del

lanzamiento del producto, y luego articulada con acciones estratégicas que respondan a un plan bien estructurado. Lamentablemente muchas veces la realidad no concón esta afirmación no concuerda con esta afirmación. También podemos apreciar la imagen institucional, es la imagen que la empresa como entidad articula en las personas. Suele llamarse también imagen corporativa o de empresa, que engloba y supera a las anteriores, puesto que una acción u omisión de cualquier organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional.

Podemos apreciar las dimensiones de la Imagen Institucional que corresponde al proceso dinámico y multifacético de crear una imagen de la empresa que influya sobre la competitividad y el éxito de la misma: la dimensión de gestión es la imagen, el mismo que señala Costa (2007), “la gestión de la imagen corporativa, corresponde al proceso dinámico y multifacético de crear una imagen de la empresa que influya sobre la competitividad y el éxito de la misma. La gestión de la imagen corporativa, depende de la decisión de iniciar o continuar una relación laboral, comercial y financiera”. (p. 148)

Bajo el espíritu de este concepto, afirmo que gestión no es más que el conjunto de acciones que asumen los gestores a fin de conseguir objetivos trazados: gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación. Es importante es subrayar que la gestión, que tiene como objetivo primordial el conseguir aumentar los resultados óptimos de una industria o compañía, depende fundamentalmente de cuatro pilares básicos gracias a los cuales puede conseguir que se cumplan las metas marcadas” (Costa, 2012, p. 150).

En tanto que la gestión constituye un acto completo, la institución no debe olvidar la gestión del conocimiento, de los proyectos; el primero referido a la transferencia de conocimientos y el segundo referido al cumplimiento del proyecto en el tiempo programado, los presupuestos económicos y con el logro de los objetivos.

En la gestión total no debemos olvidar la gestión ambiental, la misma que vaya dirigida a la defensa de la vida; lo que implica defensa del medio ambiente que haga posible el desarrollo sostenible con lo que apuntamos a vincularnos con los objetivos del milenio.

La Organización se acerca a sus públicos externos a través de estrategias comerciales y no comerciales. Las primeras, operadas bajo los principios del Mercadeo, han sido la única solución para generar ganancias y rentabilidad; sin embargo, las segundas podrían funcionar como un instrumento tácito y discreto de persuasión, al ser las encargadas de emitir mensajes que proyecten una identidad limpia y uniforme, establecer nexos emotivos entre los objetivos organizacionales y sus públicos objetivo, generar admiración y respaldo obtener una imagen acorde a su identidad, para finalmente –convertidas también en una solución efectiva– atraer el éxito.

A partir de lo anterior, cabe resolver si ¿Es posible gestionar una óptima Imagen a partir de mensajes corporativos y que éstos a su vez generen ganancias a largo plazo para los intereses comerciales? Su pertinencia radica en la importancia que debe tener para las empresas la unificación de criterios de su Comunicación Externa y el manejo de técnicas para adaptarse al entorno y ejercer influencia a su favor.

El aporte de esta pregunta para las empresas, se evidencia además, en el reconocimiento total de sus Públicos Objetivo (pues no son únicamente los clientes), en la creación de una cultura de la planeación del mensaje no comercial que tiene como consecuencia la definición clara de sus intenciones al acercarse a dichos públicos y en la identificación de las técnicas que pueden implementarse simultáneamente con su plan de mercadeo. (Londoño, 2010)

Dimensión Nivel Académico, la escuela, desde un punto de vista sociopolítico, se define como una institución social específicamente creada para la transmisión de los conocimientos, la formación de habilidades y la adquisición de valores democráticos. Está ubicada en un espacio físico concreto, con una distribución temporal particular interna y una serie de pautas de comportamiento y normas que la rigen. En general, la imagen que las personas guardan en su memoria sobre la institución escolar es resultado de las experiencias significativas (positivas o negativas) que éstas han vivido durante su estancia en la misma. Asimismo, esta noción que proyectamos puede corresponderse con argumentos recurrentes y socialmente compartidos sobre el sentido y significado de la escuela. (Maroto, 1993)

Si bien las representaciones sociales son constructos sociales compartidos que un determinado grupo social posee de algún fenómeno o contenido de su realidad, en el

caso de la escuela, profesorado, familia o alumnado pueden poseer una imagen social diferentes de ésta, al experimentarla de forma distinta de acuerdo con sus intereses, necesidades, expectativas o momento biográfico.( Maroto 1993)

La percepción que el alumnado posee de la institución escolar va a influir de forma directa e indirecta en aspectos significativos de la vida escolar del estudiante como son su rendimiento académico, integración escolar, relaciones sociales y, en general, en su socialización. Problemas como el fracaso escolar, la dificultad comunicativa en la relación educativa o la desadaptación escolar pueden esconder entre las causas que provoca una imagen negativa del profesorado, de los compañeros, de sí mismos y, en general, de la propia institución escolar. Como señalan A. López, J. Marqués, y A. Martínez (1985), uno de los motivos que acompañan al fracaso escolar de los estudiantes es la imagen negativa que éstos tienen de la escuela. En concreto, la percepción negativa de la institución se relaciona directamente con el papel que los docentes juegan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los alumnos, por su experiencia y por la representación social que le han transmitido, tienen muy claro cómo debe ser un profesor competente en su profesión y que, ante todo, favorezca el aprendizaje. Según ellos, un profesor debe: respetar, aceptar y atender al alumno; proponer metas gratificantes así como contenidos significantes; o crear un clima que facilite las relaciones personales. En la medida en que sus profesores no reúnen las características del “buen docente”, los estudiantes consideran que éstos también son responsables de su situación de fracaso. Esta situación provoca en el día a día un ambiente escolar de incomunicación, incomprensión, aburrimiento y desarraigo, que inevitablemente incidirá en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

No obstante, del mismo modo que un mal ambiente escolar influye negativamente en la percepción que el alumno se construye de la escuela así como en su rendimiento académico, una percepción desfavorable de los escolares y los docentes afecta también al desarrollo fluido y efectivo de la relación entre profesor-alumno. Una de las claves para que el proceso educativo se desarrolle con éxito es la comunicación que se establece en la relación entre profesores y alumnos. Durante el proceso de aprendizaje, el intercambio de información cognitiva y afectiva entre docentes y discentes va a constituir la base principal para elevar la calidad de dicho proceso. Es decir, tanto la representación que los profesores realizan de sus alumnos como la percepción que estos alumnos se construyen de sí mismos pueden influir en las relaciones comunicativas que se desarrollan en el entorno escolar.

Detrás de una dificultad comunicativa en la relación educativa puede haber una percepción negativa del otro y/o de sí mismo y representaciones sociales no ajustadas a la realidad. En este sentido, (V. Unamuno 2003) sugiere que uno de los elementos que explican el fracaso comunicativo en la relación educativa entre profesores y alumnos inmigrantes tiene que ver con las representaciones y percepciones que ambos colectivos se construyen. El hecho de percibir los docentes a este tipo de alumnos culturalmente diferentes como “marginados” de la norma social y lingüística conduce a una falta de comunicación y entendimiento entre ambas partes ya que, de una parte, se limitan posibles vías de exploración de las identidades y relaciones socioculturales con el alumnado, y de otra, se llevan a cabo acciones por parte del profesorado que reproducen la marginación y, por tanto, el fracaso escolar. Así pues, podemos afirmar que el entorno que presenta la escuela y en el que se mueve el alumno puede ser un factor importante que influye en el desarrollo escolar y rendimiento académico de los escolares. Teniendo en cuenta esto, una mayor información sobre la escuela tal como la experimentan los alumnos contribuirá, entre otras cosas, a una mejor comprensión de la enseñanza así como a la mejora de los resultados que se alcancen en la tarea educativa. La dimensión servicios presta la compañía, cuán bien presta el servicio y el valor del servicio se combinan para influir en la interpretación que los clientes le dan a la marca que se les presenta. Los administradores no pueden levantar murallas en torno a la marca de la compañía para protegerla de las experiencias prácticas que los clientes tienen con la empresa; lo que si pueden hacer es crear un servicio que refuerce la imagen deseada de la marca.

Es importante manejar los siguientes conceptos: el servicio es un elemento clave para influir en la interpretación de los clientes. Por ende un buen servicio puede crear una buena imagen, un mal servicio todo lo contrario. Los administradores, por más que quieran no pueden, de forma "artificial" borrar lo que en la práctica cotidiana se da en sus empresas, es decir, cada vez que un cliente tenga relación con sus trabajadores la experiencia vivida será más poderosa que una publicidad encantadora. Por último lo que sí deberían hacer los administradores es invertir en identidad corporativa, para influir en sus clientes.

Para algunos expertos en el tema, las empresas que no hacen nada con el fin de lograr una buena imagen en el mercado, no saben que de todos modos esa imagen se va a producir. Así por ejemplo se tiene el concepto que indica que si un empresario o gerente no se preocupa por formar su imagen, los clientes de todos modos lo van a hacer.

Esto es una conclusión adelantada de lo importante que es influir en la formación de la imagen por parte de la organización y no que sea el mercado que la forme. (Montes 2011)

Se justifica la presente investigación, es importante, porque va a permitir determinar la relación que existe entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional, es necesario que las organizaciones propicien o favorezcan un clima laboral positivo para todos quienes componen su estructura organizativa, tanto internos como externos. Ambos factores determinan la construcción de un adecuado clima y de por consiguiente, en la medida de su avance o retroceso será el progreso de las relaciones entre estos factores y su posterior incidencia en su percepción de la imagen institucional.

Cabe destacar que si una organización no cuenta con un clima laboral favorable, se verá en desventaja con la imagen institucional, puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus servicios o relaciones en todo ámbito, lo que permitirá mejorar significativamente en la percepción de la imagen institucional.

El presente estudio nace como necesidad de realizar un diagnóstico organizacional en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Arequipa con el fin de conocer cuál es el clima organizacional imperante, aportando información relevante sobre como es el ambiente donde se están relacionando los integrantes de esta organización y como esto afecta (positiva o negativamente) a la percepción tienen ellos de su satisfacción laboral.

### **1.1. Problema**

En las últimas décadas entre 1990 – 2000 se ha venido desarrollando una serie de innovaciones pedagógicas, en que el sector de Educación que ha puesto énfasis acerca de buscar los canales apropiados en superar una serie de problemas que afronta la Educación Básica Regular, tanto en el nivel de la gestión institucional, técnico pedagógico y administrativo, es así que se está refiriendo a la calidad de la educación, a los niveles de aprendizaje – enseñanza en los agentes educativos.

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la

empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.  
(Navarro, 2014)

El clima se estructura tanto por las influencias del medio ambiente inmediato que rodea a la organización, como por los factores y las condiciones que se dan dentro de la misma organización, es decir los factores que influyen en la conformidad del clima pueden ser externos e internos.

Por tanto el clima organizacional es el reflejo o efecto resultante de: Las influencias de los factores externos de la organización como clientes, proveedores, presiones sindicales y de los medios de comunicación.

Las interacciones de las personas con el ambiente físico de la organización y las percepciones que se generan sobre ella. Los factores psicológicos que están presentes como las actitudes, las opiniones, las percepciones, las motivaciones y las expectativas de las personas durante sus interacciones. Los sistemas de trabajo, las condiciones y las exigencias del mismo.

Los factores subyacentes de la cultura organizacional. El estilo de liderazgo y el ejercicio de la autoridad de los jefes y supervisores.

La imagen institucional es primordial para cualquier organización, con el objetivo de proyectarse como una entidad capaz de solventar los problemas, dudas e inconvenientes de los públicos que frecuentan. Si deseamos que una organización funcione, bajo estos lineamientos, tienen que existir precedentes, que le permitan posicionarse en los ámbitos de la confiabilidad, capacidad y, sobre todo, la pronta resolución de problema. (Rigoberto Batres 2010)

La imagen debe, por otro lado, pensarse en otros dos ámbitos, que le permitan constituir la perfección de su desempeño institucional: la reputación y la percepción. Entonces, la imagen institucional es un elemento imprescindible y, por tanto, un proceso importante de estudio para analizar si está proyectando como se debe o, por el contrario, presenta situaciones problemática para quienes frecuentan los servicios de dicha instituciones y, de esa manera, llegar a detectar inconvenientes, para plantear soluciones.

En este sentido, el clima institucional y la percepción de la imagen institucional constituyen un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre la relación, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen



posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de contribuir a que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña. Según Gonzales (2011), el clima es la percepción global y dinámica que tienen los profesores y directivos de una institución y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Por lo que es necesario conocer y determinar si los docentes de las instituciones tienen un clima favorable, y como éste incide en su desempeño ya que los indicadores nos darán un reflejo de la actitud del docente.

Es importante destacar que para que exista un clima adecuado en una institución educativa debe de haber colaboración, participación y actitud crítica de todos los involucrados. Por otro lado en algunas instituciones educativas del distrito de Paucarpata - Arequipa se presentan diversas problemáticas en relación al clima organizacional tales como el escaso sentido de pertenencia, la aparición de conflictos, la poca comunicación entre el personal docente con el directivo, lo que ha generado un déficit en las relaciones humanas que ha terminado afectando la imagen de las instituciones educativas. Este deterioro de la imagen institucional se traduce en la pérdida de estudiantes con la consiguiente disminución de aulas y personal docente por reducción de las metas de atención en las instituciones educativas.

#### **1.1.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional de los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del Distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?.

#### **1.1.2. Problema específicos**

¿Cuál es el nivel del clima laboral en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?

¿Cuál es el nivel de la percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?,

¿Qué relación existe entre la autorrelación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?

¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?

¿Qué relación existe entre la supervisión y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?

¿Qué relación existe entre la comunicación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?

## **1.2.Hipótesis**

### **1.2.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las instituciones estatales del nivel inicial del Distrito de Paucarpata. Arequipa – 2015.

### **1.2.2. Hipótesis específicas**

Existe relación entre la autorrelación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Existe relación entre el involucramiento laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Existe relación entre la supervisión y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Existe relación entre la comunicación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Existe relación entre las condiciones laborales y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. General:**

Determinar qué relación existe entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

#### **1.3.2. Específicos:**

Identificar el clima laboral en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Identificar la percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Identificar la relación existente entre la autorrelación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Identificar la relación existente entre el involucramiento laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Identificar la relación existente entre la supervisión y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Identificar la relación existente entre la comunicación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

Identificar la relación existente entre las condiciones laborales y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Variables

#### **Variable 1:** Clima Laboral

El clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. (Anzola, 2003).

#### **Variable 2:** Percepción de la imagen institucional

Produce un juicio de valor en quien la concibe. El juicio de valor impulsa la acción de valor impulsa la acción de aceptar o rechazar. Cuando esta imagen mental individual es mental, se convierte en una imagen pública o colectiva. (Díaz Gavilán 2011).

## 2.2.Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEMS
<b>Variable 1</b> “CLIMA LABORAL	El clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. (Anzola, 2003).	Se consideró La escala CL-SPC. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems, comprendiendo cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes: 5 Todo o Siempre, 4 Mucho, 3 Regular o Algo, 2 Poco y 1 Ninguno o Nunca	Autorrelacion  Involucramiento laboral  Supervisión  Comunicación  Condiciones laborales	Medio laboral Desarrollo personal Perspectiva de futuro Identidad. Valores organizacionales Compromiso Orientación Desempeño Claridad Coherencia y precisión Reconocimiento Cumplimiento	Intervalo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46  2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47  3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50
<b>Variable 2</b> “PERCEPCION DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL”	Produce un juicio de valor en quien la concibe. El juicio de valor impulsa la acción de valor impulsa la acción de aceptar o rechazar. Cuando esta imagen mental individual es mental, se convierte en una imagen pública o colectiva. (Díaz, 2011)	Para lograr los objetivos de la presente investigación se aplicó un cuestionario bajo las formas de la escala Likert, formada por 34 preguntas, distribuidas en 03 dimensiones y 10 indicadores, cada uno con 03 ítems. Cada pregunta fue diseñada con 05 opciones: 5 Todo o Siempre, 4 Mucho, 3 Regular o Algo, 2 Poco y 1 Ninguno o Nunca	Gestión   Nivel Académico   Servicios	-Planificación. - Organización -Evaluación -Control  -Enseñanza. -Participación de la gestión. - Desarrollo de la profesionalidad  -Seguridad. -Calidad.	Intervalo	1,2,3,4, 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16  17,18,19,20 21,22,23,24 25,26,27,28  29,30,31,32 33,34,35,36

### **2.3. Metodología**

La metodología de investigación utilizo el método empírico, que es un modelo de investigación científica, que con lleva toda una serie de procedimientos prácticos con el objetivo que le permita revelar las características fundamentales y las relaciones esenciales con el objeto del estudio que son posibles de estudiar, este a su vez básicamente parte de la experiencia, y se aproximan al conocimiento del objeto mediante su conocimiento directo y el uso de la experiencia (Heinemann 2003).

Es trabajo de investigación presenta las características de ser: fáctica por que se ocupa de los hechos reales, se vale de la verificación empírica, porque pone a prueba la hipótesis mediante una cuidadosa contrastación, por que utiliza una muestra de los sujetos a estudiar, tabula la información obtenida y establece las conclusiones a partir de dichos resultados.

El método teórico a utilizar es el deductivo, de acuerdo a Hurtado y Toro (2007), el método deductivo es un procedimiento que toma unas aseveraciones en calidad de hipótesis y comprueba tales hipótesis, deduciendo de ellas, en conjunto con otros conocimientos que ya poseemos, conclusiones que confrontamos con los hechos. (p. 62)

Así mismo, de acuerdo a Casimiro y Guardián (2010) corresponde, en los métodos empíricos el experimental, ya que, “este método permite al investigador intervenir sobre el objeto de estudio modificando a este directa o indirectamente para crear las condiciones necesarias que permitan revelar sus características fundamentales y sus relaciones esenciales. (p. 136)

Por el procesamiento de datos: Cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (p. 236)

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

El tipo de investigación es no experimental, según el enfoque propuesto por Hernández, Fernández, Baptista & Batista (2010), teniendo como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en contexto en particular (p, 105). Porque no se ha manipulados las variables, solo se ha observado y registrado la realidad en

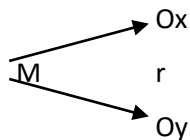
su contexto natural indicando de qué manera el clima laboral guarda relación con la percepción de la imagen institucional en las instituciones estatales del nivel inicial del distrito de Paucarpata. Arequipa-2015.

## 2.5. Diseño de investigación

El tipo de diseño utilizado fue el correlacional, ya que es el que nos ha permitido encontrar la relación entre los niveles de agresividad y la convivencia en el aula, así como establecer la correlación entre ambas variables, así lo cita Tapia (2000).

Con finalidad de determinar el grado de relación no causal existente entre las variables: clima laboral y percepción de la imagen institucional de las instituciones estatales del nivel inicial del distrito de Paucarpata. Arequipa-2015.

Siendo el esquema de investigación utilizado el siguiente:



Donde:

M: Representa los estudiantes que conforman la muestra de estudio a realizar

Ox: Representa el clima laboral

Oy: Representa la percepción de la imagen institucional

r: Representa el grado de relación que existe entre las variables

## 2.6. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 81 docentes de las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa 2015. Según el enfoque de Hernández & otros (1999), "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65).

La muestra es el 100% de la población de los docentes de las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, siendo esta censal. Según Hernández & otros (1999), es aquella donde todas las unidades de estudio son consideradas como muestra, o donde el subconjunto representa a la población entera.

El muestreo es intencional, no probabilístico, por conveniencia del investigador "Estas técnicas siguen otros criterios de selección conocimientos del investigador (economía,

comodidad, alcance, etc.), procurando que la muestra obtenida sea lo más representativa posible". (Vara Horna , 2008).

**Cuadro 1:**  
**Población y muestra**

Institución Educativa	Docentes	%
Jesús María	3	3.70
Ciudad Blanca A	2	2.47
Miguel Grau B	3	3.70
Miguel Grau A	6	7.41
Progresista	3	3.70
15 de Agosto	6	7.41
José Carlos Mariátegui	3	3.70
Leoncio Prado	3	3.70
Campo Marte	3	3.70
Luz y Alegría	3	3.70
Alto Jesús	3	3.70
Ciudad Blanca C	2	2.47
Neptali Valderrama Ampuero	5	6.17
La posada de Cristo	3	3.70
Virgen de Chapi	3	3.70
La inmaculada	3	3.70
Dios es Amor	2	2.47
Víctor Raúl Haya de la T	2	2.47
San Juan Bautista de Jesús	3	3.70
Héroes de Cenepa	3	3.70
Hermano Clemente	3	3.70
Jesús Obrero	3	3.70
Sor Ana	2	2.47
Juan XXIII	3	3.70
Nuestra Sra. de Lourdes	3	3.70
Paulo VI	3	3.70
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración Propia

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La **técnica**; es la encuesta aplicado a los docentes.



### **El Instrumento:**

V1: Clima: Escala Clima Laboral CL-SPC, compuesto por 50 ítems, distribuidas en 05 dimensiones y 12 indicadores, cada uno con 05 ítems.

V2: Percepción de la imagen institucional, compuesto por 36 ítems, distribuida en 03 dimensiones y 9 indicadores, cada uno con 04 ítems.

Cada pregunta fue diseñada con 05 opciones: 5 Todo o Siempre, 4 Mucho, 3 Regular o Algo, 2 Poco, 1 Ninguno o Nunca.

### **2.8. Métodos de análisis de datos**

El método teórico a utilizar es el deductivo, de acuerdo a Hurtado y Toro (2007), el método deductivo es un procedimiento que toma unas aseveraciones en calidad de hipótesis y comprueba tales hipótesis, deduciendo de ellas, en conjunto con otros conocimientos que ya poseemos, conclusiones que confrontamos con los hechos. (p. 62)

Así mismo, de acuerdo a Casimiro y Guardián (2010) corresponde, en los métodos empíricos el experimental, ya que, “este método permite al investigador intervenir sobre el objeto de estudio modificando a este directa o indirectamente para crear las condiciones necesarias que permitan revelar sus características fundamentales y sus relaciones esenciales. (p. 136)

Por el procesamiento de datos: Cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (p. 236)

El análisis de datos cuantitativos se emplea estadística descriptiva mediante cuadros de distribución de frecuencias: frecuencia absoluta y la frecuencia porcentual (%) con su respectivo gráfico para tal efecto se realizó el llenado de la base de datos de cada uno de los ítems del instrumento; para la estadística inferencial, se utilizó la correlación de Pearson.

### **III. RESULTADOS**

En el presente capítulo presentamos los resultados a través de tablas y gráficos. Se procedió a procesar la información de acuerdo a la tabulación que se obtuvo, así mismo se elaboró las tablas mediante la distribución de frecuencia, porcentaje y gráficos estadísticos, datos que se han analizado e interpretado como se observa en páginas siguientes.

#### **3.1. Resultados generales**

Para la elaboración de las tablas estadísticas se ha tomado en cuenta los resultados de la evaluación considerando una para cada dimensión en los que se da a conocer los resultados extraídos de la encuesta del clima laboral y percepción de la imagen institucional. Utilizando el programa SPSS versión 21.

**Tabla 1: V1. Frecuencia de Clima Laboral**

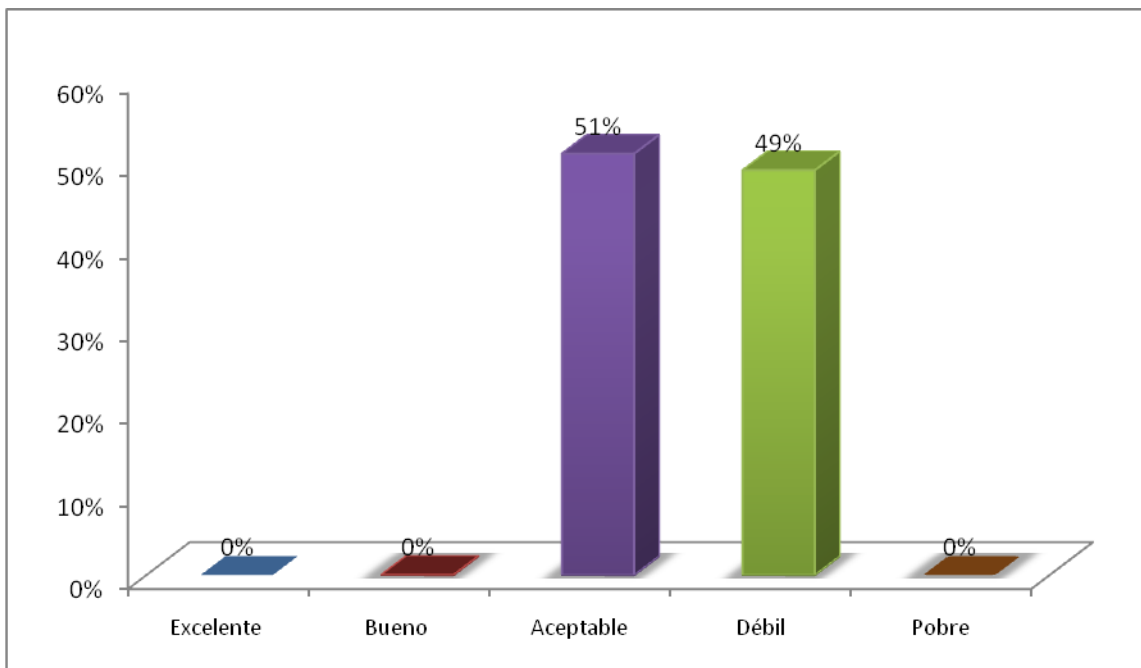
	f	%
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	41	51,00
Débil	40	49,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 1, muestra en el nivel de Clima laboral, el 49% (40 docentes) en el nivel débil y el 51% se encuentra en el nivel aceptable, es decir, el 100% de docentes tiene un nivel de dominio aceptable y débil del clima laboral.

**Gráfico 1: Porcentajes del Clima laboral**



**Tabla 2: Dimensión: Frecuencia de Autorrelación**

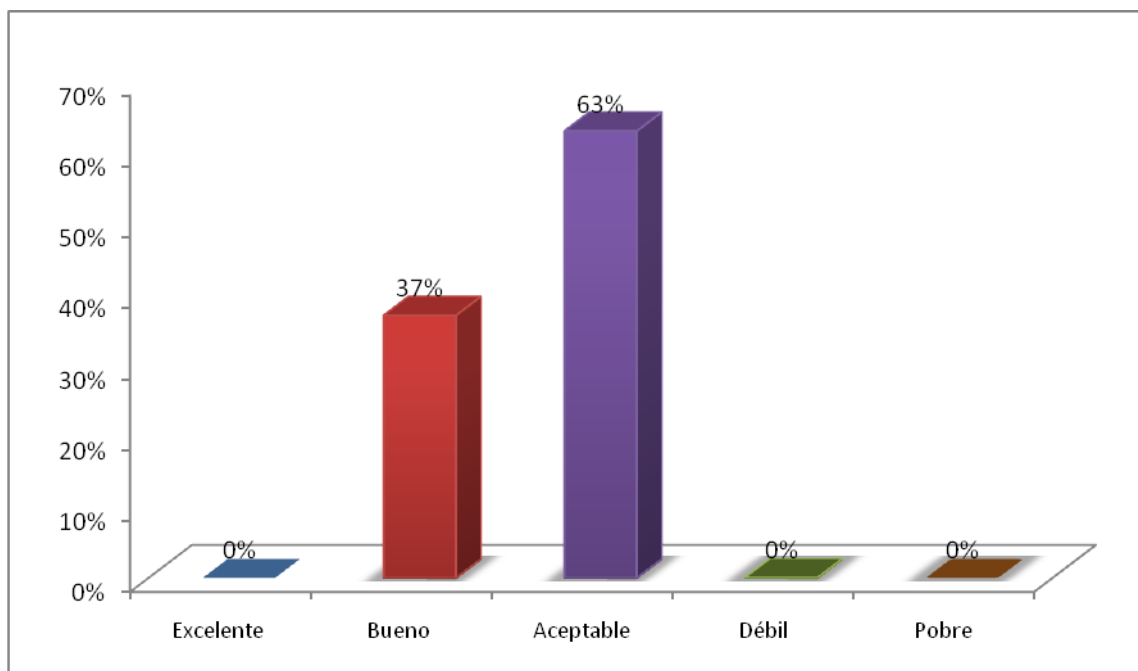
	<b>f</b>	<b>%</b>
Excelente	0	0,00
Bueno	30	37,00
Aceptable	51	63,00
Débil	0	0,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 2, muestra en la dimensión autorrelación, siendo el 63% (51 docentes) en el nivel aceptable, el 37% (30 docentes) en el nivel bueno, es decir que el 100% de docentes tiene un nivel de dominio aceptable, bueno de la dimensión autor relación.

**Gráfico 2: Dimensión: Porcentaje de Autorrelación**



**Tabla 3: Dimensión: Frecuencia de Involucramiento laboral**

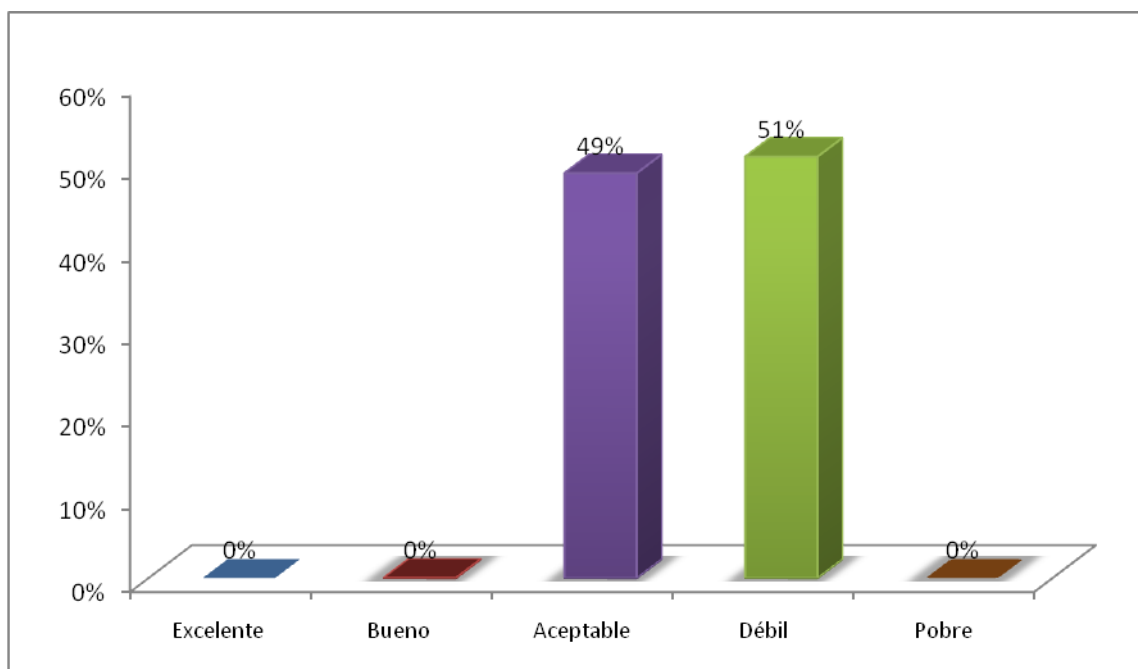
	f	%
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	40	49,00
Débil	41	51,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 3, muestra en la dimensión involucramiento laboral, siendo el 51% (41 docentes) en el nivel débil, mientras que el 49% (40 docentes) en el nivel aceptable, es decir que el 49% de docentes tiene un nivel de dominio aceptable de la dimensión involucramiento laboral.

**Gráfico 3: Dimensión: Porcentaje de Involucramiento laboral**



**Tabla 4: Dimensión: Frecuencia de Supervisión**

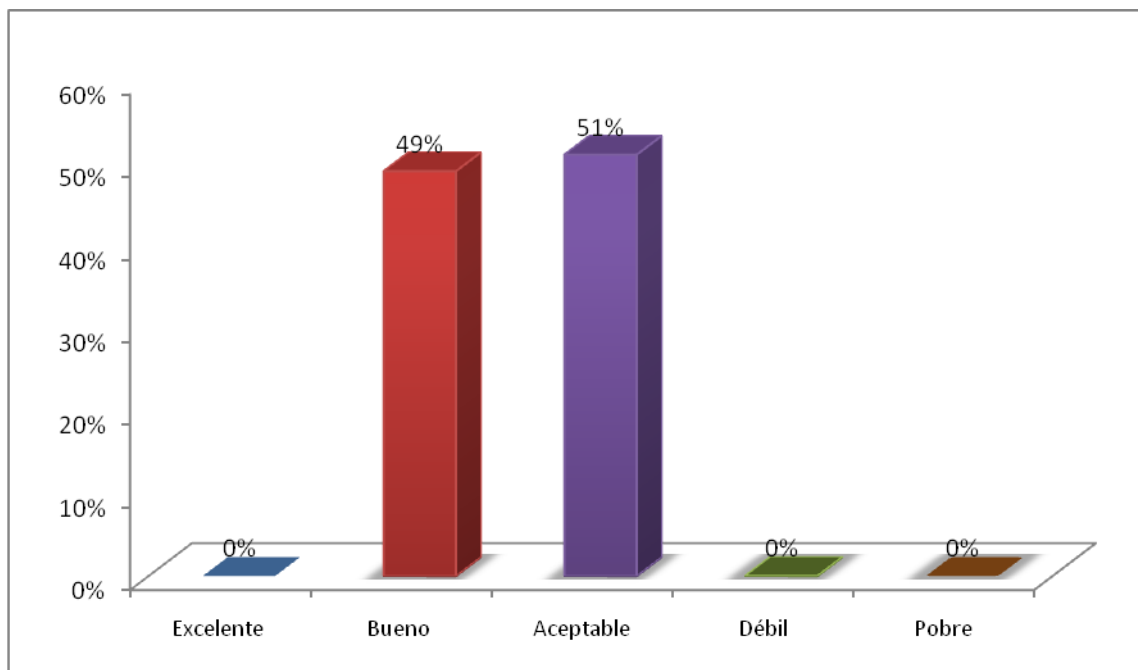
	<b>f</b>	<b>%</b>
Excelente	0	0,00
Bueno	40	49,00
Aceptable	41	51,00
Débil	0	0,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 4, muestra en la dimensión supervisión, siendo el 51% (41 docentes) en el nivel aceptable, mientras que el 49% (40 docentes) en el nivel bueno, es decir que el 100% de docentes tiene un nivel de dominio aceptable y bueno de la dimensión supervisión.

**Gráfico 4: Dimensión: Porcentaje de Supervisión**



**Tabla 5: Dimensión: Frecuencia de Comunicación**

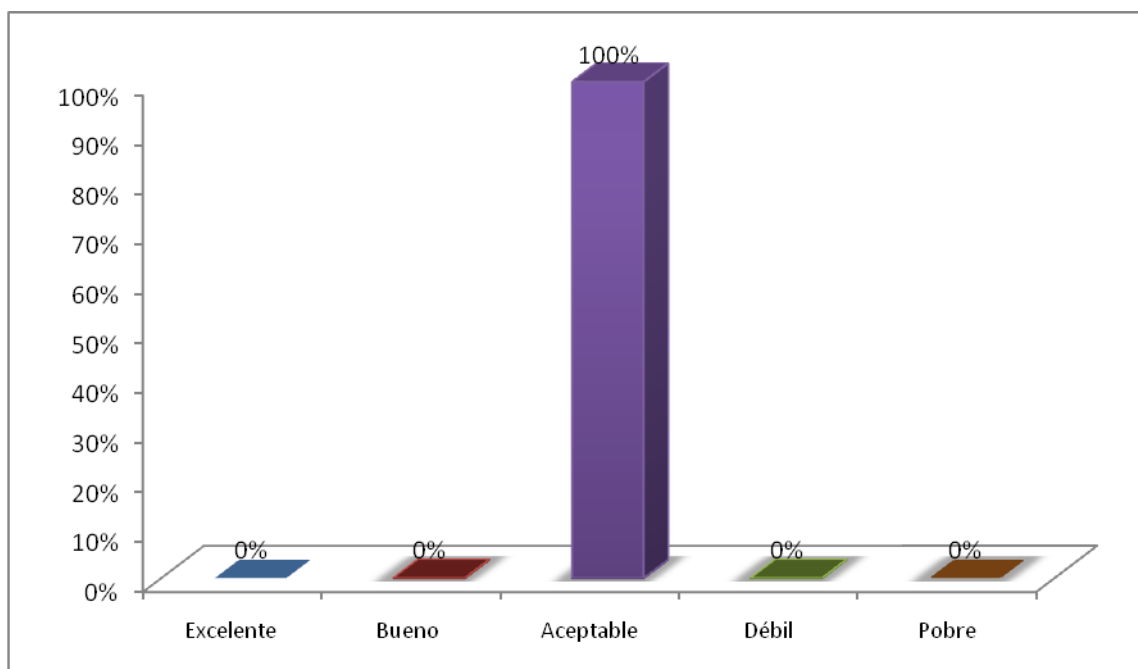
	<b>f</b>	<b>%</b>
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	81	100,00
Débil	0	0,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 5, muestra en la dimensión comunicación, siendo el 100% (81 docentes) en el nivel aceptable, es decir que el 100% de docentes tiene un nivel de dominio bueno de la dimensión comunicación.

**Gráfico 5: Dimensión: Porcentaje de Comunicación**



**Tabla 6: Dimensión: Frecuencia de Condiciones laborales**

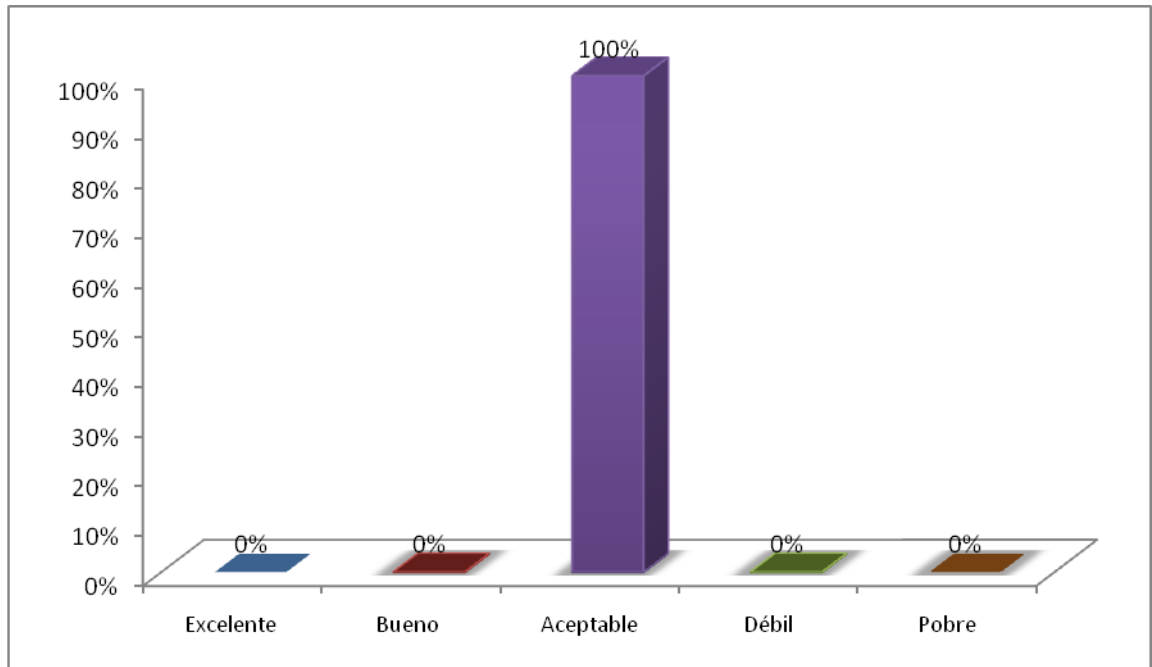
	f	%
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	81	100,00
Débil	0	0,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 6, muestra en la dimensión condiciones laborales, siendo el 100% (81 docentes) en el nivel aceptable, es decir que el 100% de docentes tiene un nivel de dominio bueno de la dimensión condiciones laborales.

**Gráfico 6: Dimensión: Porcentaje de Condiciones laborales**





**Tabla 7: V.2.: Percepción de la Imagen Institucional**

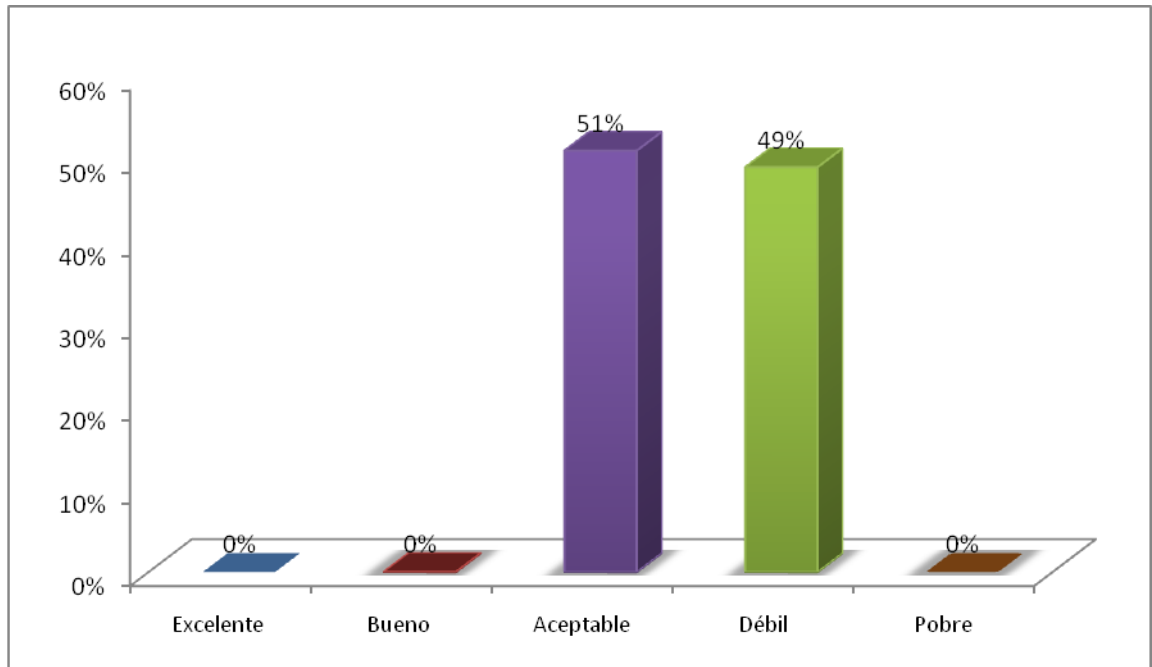
	f	%
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	41	51,00
Débil	40	49,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 7, muestra el nivel de imagen institucional, siendo el 51% (41 docentes) aceptable, el 49% (40 docentes) el nivel es débil, es decir, que el 51% de docentes tienen un nivel aceptable.

**Gráfico 7: Percepción de la Imagen institucional**



**Tabla 8: Dimensión: Frecuencia de Gestión**

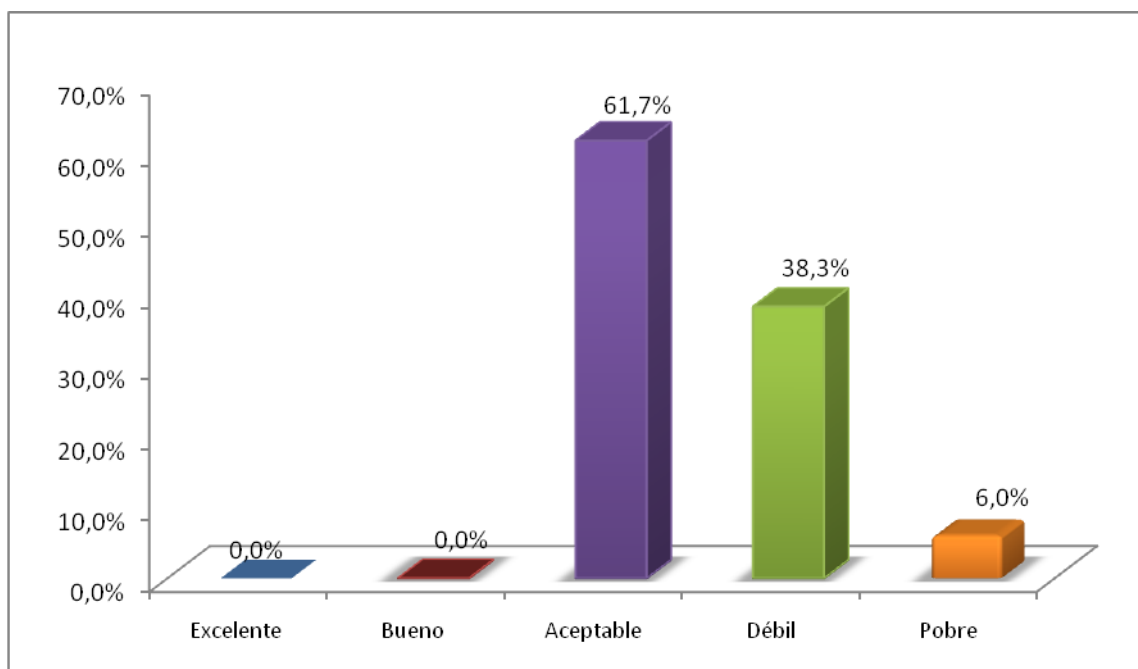
	f	%
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	50	61,70
Débil	31	38,30
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 8, nos muestra en el nivel imagen institución en la dimensión gestión, siendo el 61,70% (50 docentes) el nivel aceptable, mientras el 38,30% (31 docentes) el nivel débil, lo que quiere decir que el nivel de imagen institucional de 61,7% de docentes es aceptable.

**Gráfico 8: Dimensión: Porcentaje de Gestión**



**Tabla 9: Dimensión: Frecuencia de Nivel académico**

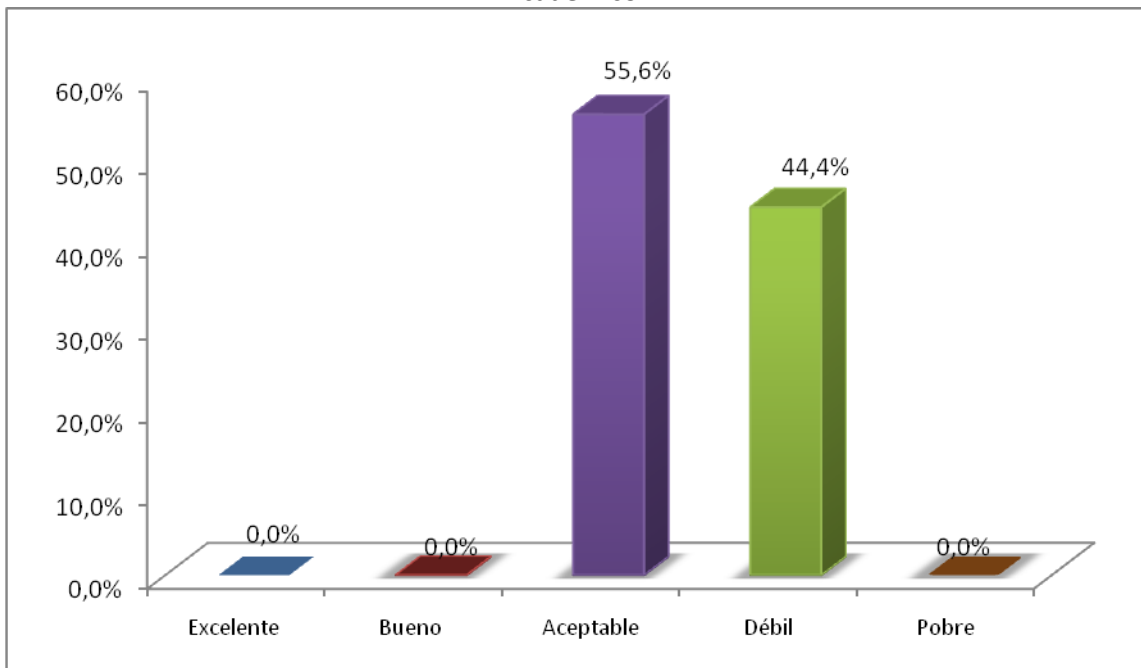
	f	%
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	45	55,60
Débil	36	44,40
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 8, nos muestra en el nivel imagen institucional en la dimensión nivel académico, siendo el 55,50% (45 docentes) el nivel aceptable, mientras el 44,40% (36 docentes) nivel es débil.

**Gráfico 9: Dimensión: Porcentaje del Nivel Académico**



**Tabla 10: Frecuencia de Servicios**

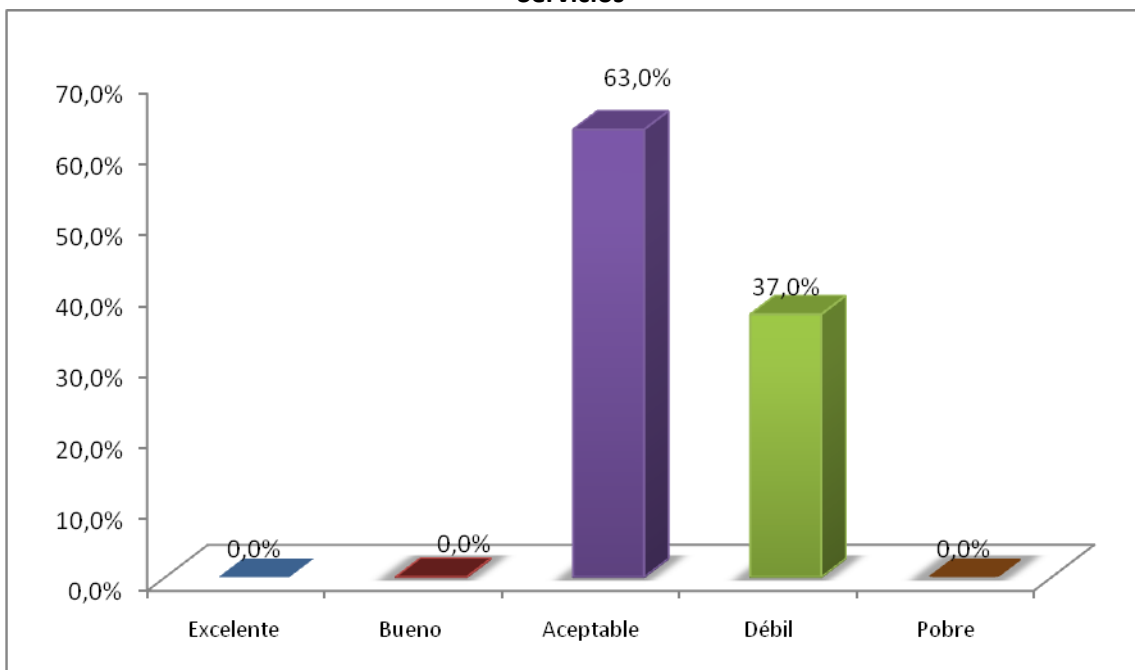
	f	%
Excelente	0	0,00
Bueno	0	0,00
Aceptable	51	63,00
Débil	30	37,00
Pobre	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Base de datos de anexo

**Interpretación:**

La tabla 9, nos muestra en el nivel imagen institucional en la dimensión servicios, siendo el 63,00% (51 docentes) el nivel aceptable, mientras el 37,00% (30 docentes) el nivel débil, lo que nos quiere decir que la mayoría de docentes es aceptable.

**Gráfico 10: Dimensión: Porcentaje de Servicios**



### 3.2. Contratación de hipótesis

#### 3.2.1. Correlación entre las variables de estudio

Tabla 11: Correlación Clima Laboral y de la Percepción de la Imagen Institucional

Variable		CLIMA LABORAL	PERCEP DE LA IMAGEN INST
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,719
	Sig.(bilateral)		.000
	N	81	81
PERCEPCIÒN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,719	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	81	81

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Elaboración propia

Al aplicar la prueba estadística utilizando el software SPSS versión 21 con los datos obtenidos en la base de datos. Las filas de la tabla muestran a la variable 1 Clima Laboral y a la variable 2 Percepción de la Imagen Institucional la cuales muestran una correlación significativa del nivel 0.01, es decir, es alta, lo conlleva a indicar que nuestra  $H_1$  es válida, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación entre el clima laboral y el imagen institucional en las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015.

El nivel de confiabilidad que se tienen en nuestros datos obtenidos reflejado en la Tabla 11. La confiabilidad de los cuestionarios es 0.719 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.

### 3.2.2. Correlación entre las dimensiones de la V1 y la V2

**Tabla 12: Correlación entre la autorrelación y la Percepción de la Imagen Institucional**

Variable	PERCEP DE LA		
		AUTORRELACIÓN	IMAGEN INST
AUTORRELACIÓN	Correlación de Pearson	1	,710
	Sig.(bilateral)		.000
	N	81	81
PERCEPCIÒN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,710	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	81	81

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01

**Fuente:** Elaboración propia

Muestra con claridad las filas de la tabla muestran a la dimensión 1 autorrelación y la variable 2 Percepción de la Imagen Institucional la cuales muestran una correlación significativa del nivel 0.01, es decir, es alta, lo conlleva a indicar que nuestra  $H_0$  es válida, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación entre la autorrelación y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015.

El nivel de confiabilidad que se tienen en nuestros datos obtenidos reflejado en la Tabla 12. La confiabilidad de los cuestionarios es 0.710 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.

**Tabla 13: Correlación entre la involucramiento laboral y la Percepción de la Imagen Institucional**

Variable		INVOLUCRAMIENTO	PERCEP DE LA
		LABORAL	IMAGEN INST
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Correlación de		
	Pearson	1	,715
	Sig.(bilateral)		.000
	N	81	81
PERCEPCIÒN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	Correlación de		
	Pearson	,715	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	81	81

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01

**Fuente:** Elaboración propia

Muestra con claridad las filas de la tabla muestran a la dimensión 2 involucramiento laboral y la variable 2 Percepción de la Imagen Institucional la cuales muestran una correlación significativa del nivel 0.01, es decir, es alta, lo conlleva a indicar que nuestra  $H_0$  es válida, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación entre la involucramiento laboral y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015.

El nivel de confiabilidad que se tienen en nuestros datos obtenidos reflejado en la Tabla 13. La confiabilidad de los cuestionarios es 0.715 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.

**Tabla 14: Correlación entre la supervisión y la Percepción de la Imagen Institucional**

Variable		PERCEP DE LA	
		SUPERVISIÓN	IMAGEN INST
SUPERVISIÓN	Correlación de Pearson	1	,712
	Sig.(bilateral)		.000
	N	81	81
PERCEPCIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,712	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	81	81

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01

**Fuente:** Elaboración propia

Muestra con claridad las filas de la tabla muestran a la dimensión 3 supervisión y la variable 2 Percepción de la Imagen Institucional la cuales muestran una correlación significativa del nivel 0.01, es decir, es alta, lo conlleva a indicar que nuestra Hi es válida, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación entre la supervisión y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015.

El nivel de confiabilidad que se tienen en nuestros datos obtenidos reflejado en la Tabla 14. La confiabilidad de los cuestionarios es 0.712 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.



**Tabla 15: Correlación entre la comunicación y la Percepción de la Imagen Institucional**

Variable	PERCEP DE LA		
	COMUNICACIÓN	IMAGEN INST	
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,711
	Sig.(bilateral)		.000
	N	81	81
PERCEPCIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,711	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	81	81

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01

**Fuente:** Elaboración propia

Muestra con claridad las filas de la tabla muestran a la dimensión 4 comunicación y la variable 2 Percepción de la Imagen Institucional la cuales muestran una correlación significativa del nivel 0.01, es decir, es alta, lo conlleva a indicar que nuestra  $H_0$  es válida, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación entre la comunicación y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015.

El nivel de confiabilidad que se tienen en nuestros datos obtenidos reflejado en la Tabla 15. La confiabilidad de los cuestionarios es 0.711 para los datos de los docentes. Esto es una confiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.

**Tabla 16: Correlación entre las condiciones laborales y la Percepción de la Imagen Institucional**

Variable		CONDICIONES	PERCEP DE LA
		LABORALES	IMAGEN INST
CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,709
	Sig.(bilateral)		.000
	N	81	81
PERCEPCIÒN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,709	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	81	81

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01

**Fuente:** Elaboración propia

Muestra con claridad las filas de la tabla muestran a la dimensión 5 condiciones laborales y la variable 2 Percepción de la Imagen Institucional la cuales muestran una correlación significativa del nivel 0.01, es decir, es alta, lo conlleva a indicar que nuestra  $H_0$  es válida, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación entre las condiciones laborales y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015.

El nivel de confiabilidad que se tienen en nuestros datos obtenidos reflejado en la Tabla 16. La confiabilidad de los cuestionarios es 0.709 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación busca determinar la relación existente entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las instituciones estatales del nivel inicial del distrito de Paucarpata, contando con una población seleccionada a la que se le aplicó una encuesta para cada una de las variables y se realizó las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable clima laboral con la percepción de la imagen institucional tenemos que:

Se comprueba que existe una relación significativa entre clima laboral y percepción de la imagen institucional, también coincide con la investigación de Quispe (2014) en su investigación sobre la relación entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, existe un clima laboral de muy baja aceptación para sus estudiantes, profesores y su personal administrativo y tiene una percepción negativa sobre la imagen institucional, tanto para el caso de la gestión, el nivel académico y los servicios que se brindan. También coincide con la investigación realizada por Calle(2015) titulada el Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa General Juan Velazco Alvarado del distrito de Majes, que concluyó en cuanto a la relación de una variable con la otra se llegó a determinar que existe gran influencia entre ambas en tanto que se puede afirmar las distorsiones que se observan en el clima organizacional en las instituciones educativas de inicial, pues se observa gran indiferencia por parte de los directivos y docentes por realizar una labor eficiente.

Los resultados de nuestra investigación, nos indican que el clima organizacional y gestión pedagógica van de la mano es por ello que proponemos para mejorar el planeamiento estratégico que existe problemas como es la falta de comunicación, la poca importancia que se le brinda, desconocimiento y no hay interés ello como consecuencia de que el área de administración en su quehacer diario no ha demostrado o a dado indicios de aplicar dicho planeamiento estratégico en la gestión administrativa ello se explica principalmente porque el Director no es de esta especialidad y le falta capacitación para el mejoramiento.

Al identificar el clima laboral en los docentes, en el resultado obtenido destacan el nivel aceptable y el nivel débil, lo cual nos hace suponer que el personal docente que labora en la institución educativa no percibe un clima laboral adecuado, es decir no siente que es debidamente respetado y apreciado, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales frente a la labor cumplida. Esto es corroborado por la investigación de carácter descriptivo que realizó Fernández (2007), donde concluyó que los factores que influyen positivamente en el clima organizacional de la empresa son: motivación, relaciones interpersonales, identificación con la empresa y responsabilidad; siendo esto positivo con la rentabilidad de la empresa.

En lo que representa la percepción de la imagen institucional, en el resultado obtenido destaca el nivel aceptable y débil, lo cual nos hace suponer que 40 docentes, no están de acuerdo a la gestión, nivel académico y servicio. Esto es corroborado por la investigación que realizó Pérez (2012), donde concluye que existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Llegando a la relación existente entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional de los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata, en los resultados muestran a la variable 1 Clima Laboral y a la variable 2 Imagen Institucional la cuales muestran una correlación significativa del nivel 0.01, es decir, es alta, lo conlleva a indicar que nuestra  $H_0$  es válida, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación entre el clima laboral y el imagen institucional en las Instituciones Estatales del Distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015. El nivel de confiabilidad que se tienen en nuestros datos obtenidos reflejado. La confiabilidad de los cuestionarios es 0.719 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.

Se tomó en cuenta para la variable 1: Clima Laboral, su validación se realizó por Sonia Palma Carrillo (2004); cuya técnica consiste en conocer la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás

compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Variable 2: percepción de la imagen institucional, donde fue un proceso de dialogo y concentración.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones a descubrir nuevos elementos que mejoren el clima laboral y percepción de la imagen institucional.

## V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La aplicación del clima laboral se relaciona significativamente (0.719) con el imagen institucional en las Instituciones estatales del nivel inicial del distrito de Paucarpata. Arequipa 2015, demostrando con los resultados de la investigación que es beneficioso el nivel de clima laboral, para mejorar el nivel del percepción de la imagen institucional, lo cual podemos indicar que existe una relación muy estrecha entre ambos.
- SEGUNDA:** Al realizar el análisis de los datos obtenidos en el clima laboral en las Instituciones estatales del nivel inicial del distrito de Paucarpata. Arequipa 2015, al analizar nos muestra en el nivel de clima laboral, siendo el 51% se encuentra en el nivel aceptable y el 49% se encuentra en el nivel débil.
- TERCERA:** El nivel de percepción de la imagen institucional en las Instituciones estatales del nivel inicial del distrito de Paucarpata. Arequipa 2015, ha alcanzado según las encuestas, en el 51% de docentes tienen un nivel aceptable y un 49% de nivel débil.
- CUARTA:** Existe una relación entre la autorrelación y la percepción de la imagen institucional que tiene un nivel de confiabilidad es 0.710 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos.
- QUINTA:** Existe una relación entre la involucramiento laboral y la percepción de la imagen institucional, que tiene un nivel de confiabilidad es 0.715 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos.
- SEXTA:** Existe una relación entre la supervisión y la percepción de la imagen institucional, que tiene un nivel de confiabilidad es 0.712 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis.
- SEPTIMA:** Existe una relación entre la comunicación y la percepción de la imagen institucional, que el nivel de confiabilidad es 0.711 para los datos de los

docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos.

**OCTAVA:** Existe una relación entre las condiciones laborales y la percepción de la imagen institucional, que el nivel de confiabilidad es 0.709 para los datos de los docentes. Esto es una fiabilidad buena, lo cual nos da un nivel de confiabilidad apropiado para realizar el análisis sobre los datos y las conclusiones que se aporten sobre ellos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- PRIMERA:** Las instituciones Estatales del nivel inicial del distrito de Paucarpata, deben tomar en cuenta, que para mejorar el buen clima laboral, debe existir un acompañamiento más cercano por parte de los directores y los docentes pongan en práctica la autorrealización, comunicación, supervisión, condiciones laborales.
- SEGUNDA:** Los especialistas de los diferentes gremios deben mejorar empezando: con factores de estimulación interna como el respeto de sí mismo, la autonomía y el logro así mismo con los factores de estimulación externa como estímulos positivos y el reconocimiento entre otros.
- TERCERA:** Los directores, profesores deben ser conscientes de su rol, deben tener intencionalidad a la realización de los cambios como personas que interactúan en las instituciones educativas, fomentar y mantener un clima laboral agradable que ello los llevará a un mejor desempeño docente y a una mejor calidad educativa.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Aiken, L. (1996). *Test Psicológicos y Evaluación*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Amaya, M. (2010). *Percepción de la imagen corporativa del instituto nacional de estadística y censos, análisis y propuesta*. Escuela superior politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/11105>.
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Bonilla, C. (2012). *Comunicación en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.comunicacionorgfcas.files.wordpress.com/.../la-comun>.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Calle (2015) la investigación realizada se titula: “*El Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa General Juan Velazco Alvarado del distrito de Majes*” realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Calle, E. (2015). “*El Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa General Juan Velazco Alvarado del distrito de Majes*” realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Capriotti, Paul. *Planificación estratégica de la imagen corporativa*. Editorial: Barcelona : Ariel.
- Chiavenato, I. (1996). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: McGraw Hill.
- Costa, J. (2012). *La imagen corporativa*. Recuperado de <http://www.idengrafcorp.blogspot.com/.../definicion-joan-costa.ht>.
- Davis, K. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial Mc Graw Hill. México.

- Gonçalves, Alexis P. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*, Sociedad Latinoamericana para la Calidad, Internet, Diciembre de 1997
- González (2011). *“Liderazgo del Director para el Desempeño Laboral de los Docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas”*,
- González (2013) la investigación realizada es *“Liderazgo del Director para el Desempeño Laboral de los Docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas”*, realizado en Venezuela
- Hall, R. (1997). *Organizaciones, estructura y proceso*. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1999). *Metodología de la investigación*”. Cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill. México, D.F.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Infagon
- Hurtado y Toro (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas, Venezuela Minerva
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978). *Organizational Climate*, Simón & Schuster, N.Y.
- Londoño F, J. Arturo. (2010) *Dirección de la imagen corporativa : operación externa de la identidad empresarial : los conceptos de la administración de la imagen y su tratamiento en la cultura organizacional*. Editorial: Medellín.
- Marín, D. (2009). *Determinantes del análisis y diseño organizacional*. Publicado por la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros.../Clima%20Psicologico.htm>.
- Maroto, J.L. (1993). *Percepción de la escolaridad por el alumnado de la EGB*. Madrid: CIDE
- Martínez, L. (2006). *Clima organizacional*. Recuperado de <http://www.monografias.com>  
› ... › Recursos Humanos.
- Ministerio de Educación. (2005). *“Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Lima, Perú:

- Ministerio de Educación. (2012). *Manual Para Docentes*.
- Moreno, Mt (1989) *La pedagogía operatoria*; Barcelona
- Navarro Rubio, Elena. 2006. *Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa*. Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral
- Ojeda (2013). *Clima Organizacional en Instituciones de Educación Primaria*”, realizado en México, se trabajó con una población de 118 participantes, Los participantes se autoaplicaron el instrumento ECL de Valenzuela.
- Peralta (2010) la investigación realizada se titula: “*La relación entre el Clima Organizacional y la Insatisfacción Laboral en los colaboradores de la gerencia regional de Salud – Arequipa 2010*” realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Pérez (2012). *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*.
- Quispe (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior*. realizado en Lima en la Universidad San Martín de Porres.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Rodríguez, J. (2011). *Planificación urbana en perspectiva: una mirada a nuestra formación en teoría de la planificación urbana*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40119956012>.
- Rousseau, D.M. (1988). *The Construction of Climate in Organizational Research*. En C.I. Cooper y I. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley.
- Rubio, E. (2010). *Reglas de oro de un buen clima laboral afirma*. [http://www.prezi.com/\\_.../relacion-entre-clima-laboral-y-satisfacci...](http://www.prezi.com/_.../relacion-entre-clima-laboral-y-satisfacci...)
- Sacsa (2010) realizó una investigación titulada “*Relación entre el Clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa del Distrito de San Martín de Porres*”,

Seisdedos, N. (1996). *El clima laboral y su medida*, Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" (Núm. 2).

Shein, Edgar (2011). *Teoría del hombre complejo*. Recuperado de [http://. www.motivacionenlaadministracion.wikispaces.com/share/view/40272260](http://www.motivacionenlaadministracion.wikispaces.com/share/view/40272260)

Vara, A (2008) *La tesis de maestría en educación*, 1ª Ed. Universidad San Martín de Porres.

Vásquez ( 1986) *La cultura organizacional es el conjunto de supuestos compartidos e implícitos que se dan sentados*

# **ANEXOS**

VIII. ANEXOS

ANEXO 1:

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL. PAUCARPATA. AREQUIPA. 2015.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional de los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del Distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p> <p><b>Problema específico</b> ¿Cuál es el nivel del clima laboral en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015? ¿Cuál es el nivel de la percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?, ¿Qué relación existe entre la autorrelación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015? ¿Qué relación existe entre el</p>	<p><b>GENERAL.-</b> Determinar qué relación existe entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015.</p> <p><b>Específico</b> Identificar el clima laboral en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015. Identificar la percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015. Identificar la relación existente entre la autorrelación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre el clima laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las instituciones estatales del nivel inicial del Distrito de Paucarpata. Arequipa – 2015.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la autorrelación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015? Existe relación entre el involucramiento laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015? Existe relación entre la</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> “CLIMA LABORAL”</p> <p><b>Dimensiones</b> Autorrelación Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p> <p><b>VARIABLE 2</b> “PERCEPCION DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL”</p> <p><b>Dimensiones</b> Gestión Nivel Académico Servicios</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental</p> <p><b>DISEÑO:</b> Correlacional Descriptivo.</p> <p><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario</p>

<p>involucramiento laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre la supervisión y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p>	<p>Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015</p> <p>Identificar la relación existente entre el involucramiento laboral y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015</p> <p>Identificar la relación existente entre la supervisión y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015</p> <p>Identificar la relación existente entre la comunicación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015</p> <p>Identificar la relación existente entre las condiciones laborales y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015</p>	<p>supervisión y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p> <p>Existe relación entre la comunicación y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p> <p>Existe relación entre las condiciones laborales y percepción de la imagen institucional en los docentes de las Instituciones estatales del nivel Inicial del distrito de Paucarpata - Arequipa 2015?</p>		
---	---	---	--	--

## ANEXO 2:

### MATRÍZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO: CLIMA LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL. PAUCARPATA. AREQUIPA. 2015.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEMS
<b>Variable 1</b> "CLIMA LABORAL"	El clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. (Anzola, 2003).	Se consideró La escala CL-SPC. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems, comprendiendo cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes: 5 Todo o Siempre, 4 Mucho, 3 Regular o Algo, 2 Poco y 1 Ninguno o Nunca	Autorrelacion  Involucramiento laboral  Supervisión  Comunicación  Condiciones laborales	Medio laboral Desarrollo personal Perspectiva de futuro Identidad. Valores organizacionales Compromiso Orientación Desempeño Claridad Coherencia y precisión Reconocimiento Cumplimiento	Intervalo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46  2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47  3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50
<b>Variable 2</b> "PERCEPCION DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL"	Produce un juicio de valor en quien la concibe. El juicio de valor impulsa la acción de valor impulsa la acción de aceptar o rechazar. Cuando esta imagen mental individual es mental, se convierte en una imagen pública o colectiva. (Díaz, 2011)	Para lograr los objetivos de la presente investigación se aplicó un cuestionario bajo las formas de la escala Likert, formada por 34 preguntas, distribuidas en 03 dimensiones y 10 indicadores, cada uno con 03 ítems. Cada pregunta fue diseñada con 05 opciones: 5 Todo o Siempre, 4 Mucho, 3 Regular o Algo, 2 Poco y 1 Ninguno o Nunca	Gestión  Nivel Académico  Servicios	-Planificación. - Organización -Evaluación -Control  -Enseñanza. -Participación de la gestión. - Desarrollo de la profesionalidad  -Seguridad. -Calidad.	Intervalo	1,2,3,4, 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16  17,18,19,20 21,22,23,24 25,26,27,28  29,30,31,32 33,34,35,36



**ANEXO 3:  
MATRIZ DEL INSTRUMENTO**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Nº DE ITEMS</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Autorrelación	Medio laboral Desarrollo personal Perspectiva de futuro	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	10	5. Todo o Siempre, 4. Mucho, 3. Regular o Algo, 2. Poco, 1. Ninguno o Nunca.	Escala de Clima Laboral
Involucramiento laboral	Identidad. Valores organizacionales Compromiso	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	10		
Supervisión	Orientación Desempeño	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	10		
Comunicación	Claridad Coherencia y precisión	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	10		
Condiciones laborales	Reconocimiento Cumplimiento	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	10		Cuestionario
Gestión	-Planificación. - Organización -Evaluación -Control	1,2,3,4, 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16	16		
Nivel Académico	-Enseñanza. -Participación de la gestión. - Desarrollo de la profesionalidad	17,18,19,20 21,22,23,24 25,26,27,28	16		
Servicios	-Seguridad. -Calidad.	29,30,31,32 33,34,35,36	8		

## **ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

### **FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

- Nombre de la Escala** : Clima Laboral CL-SPC
- Autora** : Sonia Palma Carillo
- Administración** : Individual o colectiva
- Duración** : 15 a 30 minutos aproximadamente
- Aplicación** : Trabajadores con dependencia laboral
- Significación** : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- Tipificación** : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa (Muestra peruana: Lima Metropolitana).
- Descripción** : La escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

- I. **AUTORREALIZACIÓN** (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)  
Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
  
- II. **INVOLUCRAMIENTO LABORAL** (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47)

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

III. **SUPERVISIÓN** (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

IV. **COMUNICACIÓN** (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49)

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

V. **CONDICIONES LABORALES** (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación de factores y escala general de Clima Laboral que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en una escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria. También se ofrecen normas percentilares que permite una comparación de la variable de estudio con relación a la muestra de tipificación que corresponde a trabajadores dependientes de Lima Metropolitana.

## FICHA TÉCNICA

<b>Nombre</b>	: Cuestionario de la Percepción de la imagen institucional
<b>Autor:</b>	: Daniel Quispe de la Torre
<b>Administración</b>	: Individual o colectiva
<b>Duración</b>	: 15 a 30 minutos aproximadamente
<b>Aplicación</b>	: Trabajadores con dependencia laboral
<b>Significación</b>	: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la gestión, nivel académico y servicios.

### Descripción de los instrumentos

Para lograr los objetivos de la presente investigación se aplicó un cuestionario bajo las formas de la escala Likert, formada por 40 preguntas, distribuidas en 03 dimensiones y 9 indicadores, cada uno con 04 ítems.

Cada pregunta fue diseñada con 05 opciones:

<input type="checkbox"/> Todo o Siempre	: 5
<input type="checkbox"/> Mucho	: 4
<input type="checkbox"/> Regular o Algo	: 3
<input type="checkbox"/> Poco	: 2
<input type="checkbox"/> Ninguno o Nunca	: 1

### Validez y confiabilidad de los instrumentos.

El cuestionario fue validado según criterio de tres expertos pares, de los cuales uno es Doctor en Psicología y dos son Doctores en Educación. Todos ellos son docentes reconocidos de la Universidad Nacional del Callao.

En base a sus comentarios y sugerencias, se hicieron las correcciones pertinentes, a partir de las cuales se construyó la versión final del cuestionario, quedando con un total de 36 preguntas.

## ANEXO 5: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### ESCALA CLIMA LABORAL C.L – S.P.C

(Sonia Palma Carrillo, 2004)

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

No hay respuestas buenas ni malas.

Todo o Siempre : 5

Mucho : 4

Regular o Algo : 3

Poco : 2

Ninguno o Nunca : 1

N°	Ítems	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
3.	Su superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En la institución, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					

11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la institución I.S.T.P "Manuel Gonzáles Prada".					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los Jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto de docente están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					

36.	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre docentes.					
45.	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral .					
48.	Existe un trato justo en la institución.					
49.	Se conocen los avances de los docentes en las otras áreas de las Coordinaciones.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

#### FACTORES POR ITEMS

Autorrealización 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.

Involucramiento Laboral 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.

Supervisión 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.

Comunicación 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.

Condiciones Laborales 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

## CUESTIONARIO PARA MEDIR PERCEPCIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

### I. INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

### II. INDICACIONES:

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

Todo o Siempre : 5

Mucho : 4

Regular o Algo : 3

Poco : 2

Ninguno o Nunca : 1

INDICADORES	INDICADOR DE EVALUACION	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Planificación	1. Participa activamente en el Diagnostico situacional de la I.E.					
	2. En general considero que en las instituciones hay un buen ambiente de trabajo					
	3. La dirección pone mucho importancia en la planificación institucional					
	4. La dirección planifica adecuadamente las actividades administrativas y académicas					
Organización	5. Propicia la participación activa del estudiante.					
	6. Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución					
	7. Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica la directora					
	8. Su institución viene posicionándose en el mercado educativo					
Evaluación	9. Se evalúa el nivel de logro alcanzado en el aprendizaje individual y grupal					
	10. Se evalúa continuamente los procesos de aprendizaje de los estudiantes					
	11. El docente de aula elabora evaluaciones diferenciadas					
	12. Retroalimenta a los estudiantes los aspectos no logrados diagnosticados en las evaluaciones.					
Control	13. ¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?					
	14. Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su directora?					
	15. En su institución generalmente se cultiva una educación en valores					
	16. Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos					
Enseñanza	17. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
	18. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
	19. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					



	20. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
Participación de la gestión	21. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
	22. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	23. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
	24. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente					
Desarrollo de la profesionalidad	25. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
	26. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
	27. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
	28. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
Seguridad	29. Brinda seguridad por las zonas de la I.E.					
	30. Existe policías en las horas de ingreso y salida en la I.E.					
	31. La infraestructura es de buena calidad en las I.E.					
	32. Hay peligro como la delincuencia, drogadicción, vandalismo, etc.					
Calidad	33. Los servicios que recibo en las IE me satisfacen					
	34. Los servicios son de enseñanza son eficaces y mejores a las I.E. particulares					
	35. Los docentes son capacitados y preparados permanentemente					
	36. Existe apoyo por parte de las autoridades y les interesa mucho, que brindemos buenos servicios a los padres					

## **ANEXO 6: PLAN DE MEJORA**

### **1. INTRODUCCION**

En la actualidad los expertos y profesionales de la gestión del talento humano, coinciden en que es de vital importancia para las instituciones generar un clima laboral sano, en el cual los trabajadores se sientan cómodos y fidelizados de forma que se logre más productividad y más compromiso en brindar un servicio de excelencia.

Para conocer y determinar el estado del clima laboral, es necesario realizar mediciones que permitan conocer los factores en los cuales los colaboradores se sienten satisfechos y las causas que generan malestar y que por ende inciden en el clima organizacional, todo lo anterior permite diseñar programas que permitan reforzar las buenas acciones y generar planes de mejora en los factores consideradores como críticos.

Cuando se evalúa el clima laboral, se genera en los colaboradores la expectativa de mejora del mismo, por tanto, si bien es cierto, es importante medir el clima es mucho más importante emprender acciones derivadas de los resultados, las cuales se verán reflejadas en la motivación de los trabajadores.

### **2. OBJETIVO GENERAL**

Implementar un plan de mejora integral que favorezca el clima organizacional según el análisis y recomendaciones de la investigación realizada.

#### **Objetivos Específicos:**

- Elaborar planes de mejora de clima laboral
  
- Proponer actividades que promuevan el reconocimiento al buen desempeño.

### **3. BENEFICIADOS**

81 alumnos

### **4. RESPONSABLE**

Tatiana Carrión Sánchez

### **5. PROPUESTA**

Mejor comunicación

Mayor Participación

Buena Moral

Mejor desempeño de los docentes

Cumplimiento de metas y objetivos

Menos ausentismo

Menos Quejas

## **6. PROPUESTA**

Etapa I, se identifican las deficiencias del Clima laboral, se establecen las bases por las cuales se toma a consideración una aplicación de la propuesta, tomando en cuenta los problemas más significativos de los docentes, los cuales fueron descubiertos dentro de nuestra investigación.

Etapa II, Programas de Capacitación, Se propone darle un fiel seguimiento a todos los programas de capacitación propuestos. Nuestra meta es proveer a los docentes con el entrenamiento actualizado necesario, en su área de especialidad, para que estos puedan ser capaces de desarrollar al máximo todo su potencial y habilidades dentro de sus actividades laborales en la organización. Etapa II se propone la implementación simultánea de los nuevos programas de motivación, y este es nuestro punto de partida, ya que esperamos que todos los docentes formen parte activa de este programa, ya que la motivación laboral es la herramienta que nos permite aumentar el interés y desempeño de los docentes en su trabajo.

Etapa III, posterior a la etapa de motivación, proponemos una mejora en la comunicación, implementado un nuevo sistema del cual tienen que formar parte todos los docentes. Se piensa que una comunicación cruzada es lo más conveniente para esta institución, ya que en la actualidad su forma de comunicarse es obsoleta y burocrática.

Etapa IV, Habiendo introducido ciertas mejoras en comunicación y motivación se propone un cambio en la ejecución del proceso de evaluación del desempeño, en el que aparte de implementar nuevos esquemas o formatos más completos para la evaluación, se apuesta a la eliminación de las deficiencias de los docentes por medio de un feedback y seguimiento al mismo, que se hará efectivo por la persona que llevará a cabo la evaluación del desempeño.

Etapa V, Es la implementación del liderazgo participativo, para administrativos y dirección. Este es un instrumento de actualidad que hace que todos los docentes involucren en la propuesta, ejecución y consecución de metas y objetivos institucionales. Tiene por objeto formar directores más abiertos a todas las propuestas de los docentes, aumentando un sentido de pertenencia en todos los participantes.

## **7. ACTIVIDADES**

Charlas

Talleres

## ANEXO 7: BASE DE DATOS

### CLIMA LABORAL

Sujeto	Autorrelac										Involucramiento laboral										Supervisión										Comunicación										Condiciones laborales										Total D4				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T D1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	T D2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	T D3	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	T D4	41	42	43	44	45	46		47	48	49	50
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	3	2	3	2	2	3	3	26	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26	2	3	1	3	1	3	2	3	3	24	129			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	2	3	2	23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	123				
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3	1	1	3	3	1	2	2	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	3	23	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	118	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	1	3	1	1	3	2	2	1	3	20	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	24	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	23	141	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	5	23	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	143
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	4	4	4	40	1	2	1	1	1	3	2	2	2	5	21	2	3	2	3	2	2	3	3	3	26	133		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	24	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23	151	
8	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	24	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	23	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	132		
9	3	3	3	1	3	3	4	1	4	4	29	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	19	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	1	2	1	1	1	2	2	5	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	24	127			
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	24	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	24	151		
11	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	21	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	18	2	1	2	1	1	3	2	2	5	21	2	1	2	2	1	3	2	2	5	22	2	1	2	2	3	2	1	3	5	23	105		
12	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	24	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	24	2	3	1	3	1	3	2	3	24	2	1	2	1	1	3	2	2	5	21	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	114		
13	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	27	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	20	2	1	2	2	2	2	1	3	5	23	2	3	1	3	1	3	2	3	3	24	2	1	2	2	3	2	1	3	5	23	117		
14	3	3	2	3	3	2	1	4	4	4	29	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	17	2	1	2	1	2	2	5	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	23	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	21	111	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	24	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	5	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	23	131		
16	3	3	2	3	3	2	4	1	4	4	29	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	19	2	1	2	1	3	2	2	5	2	2	1	2	1	1	3	2	2	5	21	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	112		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	26	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	3	1	3	1	3	2	3	3	24	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	144		
18	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	23	2	1	2	2	3	2	1	3	5	23	132			
19	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	33	3	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	1	2	1	1	1	2	2	5	3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	21	122				
20	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	24	2	1	2	2	3	2	1	3	4	22	134			
21	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	1	3	2	2	5	2	24	2	1	2	2	3	2	1	3	5	23	131			
22	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	1	2	1	1	3	2	2	5	21	2	1	2	2	3	2	1	3	5	23	126			
23	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	34	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	3	1	3	1	3	2	3	3	24	2	1	2	2	3	2	1	3	4	22	133				
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	23	2	1	2	1	1	3	2	2	2	4	20	124	
25	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	3	3	3	4	4	4	34	2	1	2	1	1	3	2	2	5	2	24	2	1	2	2	3	2	1	3	5	23	122			
26	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	1	3	1	3	2	2	3	3	24	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	126		
27	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	21	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	1	2	2	2	3	2	1	3	5	23	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	120	
28	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	1	1	1	2	2	5	3	2	21	2	1	2	2	3	2	1	3	4	22	131		
29	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	1	2	1	1	3	2	2	5	2	21	2	1	2	5	1	3	2	2	2	4	24	127	
30	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	3	1	3	1	3	2	3	3	24	2	1	2	2	3	2	1	3	5	23	129			
31	2	2	2	2	2	2	1	5	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	5	23	2	1	2	2	3	2	1	3	4	22	126		
32	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	24	3	2	2	2	2	3	3	24	2	1	2	1	1	2	2	5	3	2	21	2	1	2	1	5	3	2	2	2	4	24	117		
33	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	28	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	2	24	2	1	2	2	5	3	2	1	3	2	23	115	
34	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	28	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	5	2	21	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	110	
35	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	4	4	4	34	2	3	1	3	1	3	2	3	3	24	2	1	2	1	1	3	2	2	2	5	21	127		

