



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**La planificación y su relación con el clima organizacional de la
institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”-Bambamarca,
2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTORES:

Campos Zambrano, Nicanor (ORCID: 0000-0001-8894-2358)

Vásquez Mejía, José Luis (ORCID: 0000-0001-5784-8019)

ASESORA:

Dra. Hernández Fernández, Bertila ORCID: (0000-0002-4433-5019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres: José y Lucinda

A mi esposa e hijos: María, Miriam, Leiner y
Arianna.

A mis padres: Arnulfo y Juana Rosa

A mi esposa e hijos Vilma, Briam y Alex.

Agradecimiento

A Jesucristo el maestro que nos orienta en el sendero de la vida.

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir estudios continuos en Maestría. Nuestro reconocimiento a la Dra. Bertila Hernández Fernández, quien nos orientó y nos brindó parte de su valioso tiempo para el asesoramiento de nuestra tesis de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables Planificación y Clima Organizacional.....	18
Tabla 2: Población de actores educativos en estudio.....	19
Tabla 3: Resultados de la Ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: la Dimensión Pedagógica.....	24
Tabla 4: Resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: Dimensión Organización.....	26
Tabla 5: Resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: Dimensión Administrativa.....	27
Tabla 6: Resultado de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: la Dimensión Socio-comunitaria.....	29
Tabla 7: Resultados de la Ficha de la Escala de Valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el Clima Organizacional: Dimensión Programación.....	30
Tabla 8: Resultados de la Ficha de la Escala de Valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el Clima Organizacional: Dimensión Coordinación.....	32
Tabla 9: Resultado de la Ficha de la Escala de Valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el Clima Organizacional: Dimensión Integración.....	33
Tabla 10: Estadísticos descriptivos.....	35
Tabla 11: Relación de la Planificación y el Clima Organizacional.....	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Porcentajes de los resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: Dimensión Pedagógica.....	25
Figura 2: Porcentajes de los resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: Dimensión Pedagógica.....	26
Figura 3: Porcentajes de los resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docente, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: Dimensión Administrativa.....	28
Figura 4: Porcentajes de los resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la Planificación: Dimensión Socio-Comunitaria.....	29
Figura 5: Porcentajes de los resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el Clima Organizacional: Dimensión Programación.....	31
Figura 6: Porcentajes de los resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el Clima Organizacional: Dimensión Coordinación.....	32
Figura 7: Porcentajes de los resultados de la Ficha de Observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el Clima Organizacional: Dimensión Integración.....	34

Resumen

La planificación y su relación con el clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” - Bambamarca, 2019 surge a partir de la realidad presentada al interior de la institución educativa, donde la mayoría de los agentes educativos desconocen el sistema de planificación el cual repercute en el clima organizacional de cada una de las áreas correspondientes y en el contexto de la calidad educativa.

El desarrollo de la presente investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la planificación y el clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca.

La investigación de tipo cuantitativo, con diseño correlacional, trabajado con una muestra de 85 sujetos comprendidos por: 09 docentes, 30 padres de familia y 46 alumnos, a quienes se les aplicó una ficha de observación y una escala de valoración para determinar el sistema de planificación y el clima organizacional del grupo de estudio, cuyos estadísticos descriptivos indican que la planificación tiene relación con el clima organizacional del grupo de estudio, cuyos estadísticos descriptivos indican que en la variable planificación alcanzan un promedio de 2,35 puntos y en la variable clima organizacional 2,23 puntos, indicando que hay una relación positiva débil.

Palabras clave: Planificación, relación y clima organizacional.

Abstract

Planning and its relationship with the organizational climate of the educational institution “José Faustino Sánchez Carrión” - Bambamarca, 2019”, comes from the reality presented to the inside of the educational institution, where the majority of the educational agents are not aware of the system of planning which affects the organizational climate of each of the corresponding areas and in the context of educational quality.

The development of the present investigation was aimed at determining the relationship between planning and organizational climate of the educational institution “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca.

The research is quantitative in nature, with correlational design, worked with a sample of 85 subjects comprised by: 09 teachers, 30 parents and 46 pupils, planning system and the organizational climate of the study group, whose descriptive statistics indicate that the Schedule has relation with the organizational climate of the study group, whose descriptive statistics indicate that in the variable planning reach an average of 2,35 points and in the organizational climate variable 2,23 points, indicating that there is a weak positive{

Keywords: Planning, relationship and organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática a nivel internacional, la planificación y su relación con el clima organizacional ha sido y es un aspecto muy importante para todas las organizaciones e instituciones educativas con la finalidad de lograr buenas las relaciones interpersonales de sus trabajadores, con miras a ser competitivos y a elevar su producción y en consecuencia lograr los objetivos y metas trazadas, tal como lo plantea Amorós E. (2007).

A nivel nacional la planificación y el clima organizacional en las instituciones educativas en general es un trabajo de los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad en general, tal como lo plantea el Ministerio de Educación cada año en las normas de inicio de las clases escolares, que, para el desarrollo de un buen trabajo coordinado, responsable, orientado a la mejora de los aprendizajes, se tiene que planificar todas las acciones pertinentes con anticipación entre todos los actores educativos. Asimismo, en la resolución de Secretaría General N° 004-2019 MINEDU, plantea la organización y el funcionamiento de la Redes Educativas Rurales con instituciones educativas públicas de los diferentes niveles y modalidades de Educación Básica dentro del ámbito rural, a fin de impulsar una atención ordenada y oportuna de las demandas y problemas educativos. Tiene como principio el fortalecimiento de la gestión escolar y el desarrollo de orientaciones pedagógicas pertinentes a las necesidades de la población escolar; para ello, los actores educativos, familias, líderes comunales, sabios, docentes, directivos, estudiantes, comunidad, autoridades locales y otros actores se articulan para generar condiciones que contribuyan a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Muñoz (2012) menciona que asignar los programas a las instituciones educativas con el planeamiento racional y equitativa a todas. Una buena planeación en las instituciones educativas tiene que atender a necesidades e intereses de los niños, añade (Muñoz, 2012) que requiere estimular generalizando el uso de los sistemas tecnológicos que permitan potenciar el aprendizaje, siendo indispensable asignar recursos para su implementación.

A nivel Regional el Gobierno Regional de Cajamarca ha creado “el Proyecto Educativo Regional 2007-2021” que está orientado al apoyo de las 13 provincias de la Región Cajamarca con el objetivo de promover la participación de la comunidad en la gestión y descentralización educativa orientada hacia el paradigma del desarrollo humano. Es decir que a través de este proyecto se busca el fortalecimiento de la planificación, el trabajo coordinado, responsable, útil y unificado de todos los actores educativos buscando siempre un buen clima organizacional en todas las instituciones educativas a fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En nuestra provincia de Hualgayoc los temas de planificación y el clima organizacional en el sector educación es mermado a causa de los mismos actores educativos por falta de compromiso de trabajo, de identidad institucional y por falta de capacitaciones por el Ministerio de Educación, lo cual nos ha conllevado a conflictos internos institucionales como: la ruptura de relaciones humanas, escasa comunicación, falta de tolerancia y responsabilidad, decisiones unilaterales dentro del aspecto técnico-pedagógico, administrativo e institucional, etc. Y como resultado ha tenido consecuencias funestas dentro del campo educativo e institucional, obstaculizando el desarrollo y avance de la educación en nuestra provincia, frente a esta situación algunas Organizaciones no Gubernamentales (ONG) como el Programa de Desarrollo Integral Andino-Ayuda en Acción (PRODIA), a partir de 1990 ha tomado en consideración aportar con soluciones a esta cruda realidad, creando las redes educativas, que experimentalmente se puso en marcha en algunas instituciones educativas de nuestra provincia de Hualgayoc, que al pasar el tiempo ha dado resultados alentadores no solamente en clima organizacional sino también en otros problemas educativos institucionales.

Frente a lo expuesto nos proponemos identificar y explicar la planificación y su relación con el clima organizacional en todas las instituciones educativas de la región y especialmente en el colegio “José Faustino Sánchez Carrión” – Bambamarca.

La formulación del problema es el siguiente:

¿Cuál es la relación de la planificación y el clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca, 2019?

El presente trabajo de investigación se justifica porque tenemos el interés de contribuir con la comunidad educativa ayudando a identificar la planificación y su relación con el clima organizacional, teniendo en cuenta que no existe trabajos específicos de investigación en el ámbito de la provincia Hualgayoc sobre este tema, situación en la que se desenvuelven los agentes educativos en la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca.

Para nosotros es importante este trabajo porque lo realizamos como un aporte para el mejoramiento del clima organizacional de las diferentes instituciones educativas de nuestra provincia, específicamente de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca, aportando siempre las mejores alternativas de solución y a si mismo se hace con la convicción de los futuros investigadores tomen como ejemplo y apliquen la investigación en este tema. Y consecuentemente para que las entidades superiores inmediatas del sector educación trabajen en la mejora de la organización a fin de mejorar la educación.

La finalidad del presente trabajo es: Determinar la relación que existe entre la planificación y el clima organizacional, que afecta a la calidad del desempeño de los agentes educativos en la organización, utilizando criterios como analizar e interpretar la correlación de los mismos en el mejoramiento del clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca utilizando el proceso de la investigación científica.

El conocimiento de la planificación y la relación del clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, redundará en la mejor comprensión de la correlación entre las variables de estudio, ampliando los espacios para otros trabajos de investigación en los siguientes aspectos:

Teóricamente permite profundizar el conocimiento y comprensión de la planificación y su relación con el clima organizacional dentro del marco de un enfoque holístico en la que a los agentes educativos se les considera esenciales en la calidad del proceso educativo.

Metodológicamente el presente trabajo tiene la intención de contribuir con el sistema metodológico diferente en el estudio de la relación de la planificación con el clima

organizacional, especialmente desde el enfoque holístico, sistémico, inter y transdisciplinario, etc., y no solo desde el enfoque y metodologías lineales que marginan muchos factores, tal como se realiza en la actualidad.

A nivel práctico los autores pretenden encaminar mejor el diseño y construcción de alternativas cuyos efectos sean mucho más pertinentes a las demandas de los agentes educativos y al cambio científico y tecnológico del mundo moderno.

El objetivo general es determinar la relación entre la planificación y el clima organizacional en la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” - Bambamarca, 2019; y los objetivos específicos son:

Determinar el nivel de planificación de la I.E “José Faustino Sánchez Carrión”- Bambamarca, determinar el nivel de clima organizacional de la I.E “José Faustino Sánchez Carrión”- Bambamarca, evaluar la relación entre la planificación y el clima organizacional de la I.E “José Faustino Sánchez Carrión”-Bambamarca y como hipótesis se ha considerado:

H1. La planificación tiene relación positiva con el clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” de Bambamarca.

H0. La planificación no tiene relación con el clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” de Bambamarca.

II MARCO TEÓRICO

Se considera los trabajos previos:

Cortés (2009) en su tesis de maestría titulada: “Diagnóstico del clima organizacional del Hospital Dr. Luis F. Nachón” llegó a concluir que:

El clima organizacional en dicho establecimiento es deficiente, pues los trabajadores mencionan que las autoridades no se preocupan por el bienestar y desarrollo, ni los estímulos o reconocimiento por la labor del personal en el hospital, pero si hay la posibilidad de mejorar el liderazgo con el trabajo en equipo y la comunicación permanente ya que se observa un clima muy insatisfactorio en ambos turnos del establecimiento.

Romero (2017) en la tesis denominada: “La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo” quien concluye que: “La planificación estratégica influye significativamente con la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo” al procesar los datos se obtuvo 0.782, señalando una relación positiva. Además, encontramos que el nivel de planificación estratégica tiene que ver con la calidad de la gestión de la institución, en este caso se señala que la muestra tiene relación con la planificación estratégica y la calidad de gestión.

A nivel de la provincia de Hualgayoc no se ha realizado ninguna tesis de investigación relacionada al clima organizacional hasta la fecha.

La planificación, organización y relaciones humanas que se relacionan con la programación, coordinación e integración es una preocupación en la institución que dentro de los compromisos de gestión se desean tener logros de calidad en las relaciones de la organización con la finalidad de mejorar los aprendizajes y las buenas relaciones con el contexto y la sociedad en general.

La comunidad educativa es el motor para contribuir en la buena organización y planificación de las acciones a realizarse en las instituciones.

A continuación, detallamos algunas definiciones de teorías relacionadas con nuestra tesis sobre planificación y su relación con el clima organizacional.

Sobre la teoría de la planificación nos habla los siguientes autores:

Para Mattos (2011:2), cita a Ahumada, J. Concluyó que la planificación es una metodología para proponer una alternativa que nos conlleve a evaluar la participación factible de los objetos y a la vez permite seleccionar los instrumentos más eficaces para una buena planeación.

Lo que significa es que, si en una institución se planifica el trabajo y se selecciona de una manera correcta los instrumentos más pertinentes, los objetivos y metas se cumplirán a cabalidad.

Según Molins, M (1998:19), afirma que la planificación es una norma o método orientado a plantear objetivos que respondan a una problemática y lograr metas de manera cualitativas y cuantitativas.

Lo que significa que plantearse objetivos claros y precisos conlleva a lograr las metas deseadas en favor de la institución.

Estas teorías sirvieron como fundamento para encaminarnos a comprender la planificación institucional como base para desarrollar nuestro trabajo durante un determinado periodo de vida y así cumplir con los objetivos y metas trazadas. Asimismo, fueron de suma importancia porque fueron la base para planificar nuestro trabajo de investigación y así como para diseñar, elaborar y aplicar los instrumentos de la presente tesis a los actores educativos y así contribuir en la planificación y clima organizacional en los diferentes aspectos de trabajo en una institución educativa en un futuro próximo, siempre pensando en la mejora educativa de nuestra provincia y del país en su conjunto.

Sobre la teoría organizacional nos habla los siguientes autores:

Según Daft (2007:25), señala que la teoría organizacional es una manera de observar y analizar las características de una institución con precisión en sus indicadores de cada dimensión o aspecto que conforma la organización.

En la teoría organizacional de Daft se puede determinar que éste se basa en la capacidad y perspicacia de los líderes para organizar y dirigir una organización con metas claras y precisas.

Según Miranda (2008:13), menciona que la planificación es el proceso por el cual se elaboran formas organizacionales para lograr los compromisos escolares, teniendo como base la filosofía organizacional (misión, visión, valores, objetivos estratégicos), los recursos necesarios, las necesidades y el contexto donde se desarrolla la comunidad.

Estas teorías nos orientaron en nuestra tesis de investigación como soporte para comprender más de cerca lo que puede suceder en un futuro próximo sobre el manejo de las instituciones educativas, por lo que es necesario y pertinente conocerlas y manejarlas con una mayor eficacia y eficiencia. Como también nos sirvieron para verificar y analizar cómo está funcionando la institución educativa como organización, y así tener la posibilidad de tomar las precauciones oportunas y adecuadas del caso para que ésta se transforme en una institución radicalmente diferente a causas de los nuevos desafíos presentes en el ambiente como producto de la globalización.

Sobre las teorías del comportamiento organizacional tenemos a los siguientes autores:

Según Robbins (2004:8), menciona que el sistema organizacional es un espacio de investigación el impacto, actitudes, comportamientos y compromisos del recurso humano con la intención de aplicar o gestionar los conocimientos en la organización. Según Robert, D. (1990:12), asegura que el comportamiento organizacional es el estudio del desenvolvimiento y de las acciones de los sujetos dentro de una organización”.

Las teorías en mención nos sirven para enfocar mejor nuestro trabajo de investigación sobre el comportamiento organizacional de los actores educativos de la institución “José Faustino Sánchez Carrión”, tomando en cuenta las relaciones interpersonales en el personal son muy importantes, así mismo nos ayudan a identificar la planificación y su relación con el clima organizacional de la institución. Además, dichas definiciones nos ayudan a entender mejor el comportamiento de los sujetos de la institución objeto de estudio, a fin de buscar las alternativas de solución más pertinentes para mejorar el clima

organizacional institucional que es la base para obtener óptimos resultados y lograr los objetivos propuestos.

Sobre las teorías de las inteligencias múltiples tenemos a los siguientes autores.

Según Gardner (2001: 190)), afirma que la inteligencia intrapersonal está inmersa en cada persona que se caracteriza por sus conocimientos, sentimientos es decir su interior y la inteligencia interpersonal tiene relación con su entorno con quienes se comunica o socializa de manera permanente.

Según Paymal (2011, p. 14-15), cita a Gardner y menciona que la inteligencia interpersonal esta lijada a la relación con los demás o sus pares, por lo general se muestra un individuo sociable, sensible ante los estados o sentimientos de los demás, motivando el trabajo en equipo.

Estas teorías fueron muy importantes para nuestra investigación porque nos conllevaron a determinar las inteligencias interpersonal e intrapersonal con que cuenta cada uno de los agentes educativos de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, tanto de manera personal e interpersonal, es decir sus capacidades de cada uno y la relación con el que lo rodea, lo cual consideramos que es de vital importancia para lograr los objetivos personales e institucionales y así mismo para mantener un buen clima institucional.

Sirvieron para identificar las dos inteligencias en cada uno de los agentes educativos y así de esta manera poder potencializar y maximizar en toda su extensión cada una de ellas en bien de un buen clima organizacional y a sí mismo permitió aportar alternativas de solución, estrategias, adecuadas en bien de toda la comunidad educativa de la institución seleccionada y por ende de nuestra provincia de Hualgayoc.

Sobre las teorías de la comunicación tenemos a los siguientes autores.

Según Gómez, J. (1999:2013), aclara que la definición comunicación procede del latín que tiene un significado relacionado a la colaboración, y que todos tienen acceso a la información.

Según Alsina, M. (2001:46), cita a Gifreu y aclara que la comunicación humana se ha venido evolucionando de manera histórica, simbólica e interactiva por lo que la sociedad comparte, transforma una realidad.

Según Da Silva (2002:33) afirma que la comunicación es un proceso que consiste en la transmisión de información entre sujetos que tiene como objeto entender su significado.

Según Martínez, M. (2003:3) define a la comunicación como el procesamiento de realizar una transferencia de significados transformados en un conjunto de ideas e información de un sujeto a otro, usando diferentes símbolos, con la finalidad de ser compartidos.

Según Arias, M. (2004, p.13), cita a Hampton y encontró que “la comunicación es el proceso de gestionar la información en relación con la motivación de los integrantes de una organización.

Según Boland (2007, p.82), define a la comunicación como un elemento esencial para transmitir mensajes claros y precisos mediante símbolos, gestos con la finalidad de ser comprendidos en un intercambio recíproco por los demás.

Por tanto, podemos considerar que la comunicación es la base fundamental para transmitir la información unos a los otros. Las relaciones humanas entre los sujetos de una organización mucho dependen del grado de comunicación que sostenga, lo cual les permitirá conocer sus necesidades, amenazas o riesgos y por ende les conllevará a buscar las alternativas de solución para alcanzar los objetivos organizacionales.

Las teorías de la comunicación lo consideramos para nuestro trabajo de investigación porque están relacionadas con la comunicación permanente que tienen todos los agentes educativos entre sí, a sí mismo como manifiestan sus necesidades, deseos, sentimientos de satisfacción e insatisfacción en su labor individual y colectiva.

Estas teorías nos ayudan a descubrir las cualidades comunicativas de cada uno de los agentes educativos, los cuales emplean para planificar, organizar, coordinar y evaluar los objetivos organizacionales en la institución educativa con miras a convertirlos en una de la más competitivas de la provincia.

La teoría sociocultural de Lev Vygotsky es citada por:

Según Romo, A. (s.f.:2), cita a Vygotsky y afirma que los conocimientos es la conclusión de la relación individuo sociedad, cuanta más relación existe, mayor producción o transformación existe en esa sociedad.

Según Pedraza, A. (s.f), cita a Vygotsky y encontró que:

Las culturas de una determinada sociedad permiten el desarrollo del ser humano que es capaces de crear cultura, conocimiento, avance tecnológico y científico a partir de la problemática que encuentra en la sociedad, el cual es capaz de transformar creando nuevas culturas.

Las teorías en mención lo hemos tomado a consideración para conocer el grado de interacción que existe entre los diversos agentes educativos dentro y fuera de la institución educativa, lo cual les va a permitir organizarse de una manera más adecuada y converger en un mismo ideal.

La teoría de Vygotsky es fundamental porque nos sirvió para identificar y comprender el grado de comunicación y relación que existe entre los actores educativos de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca con la finalidad de dar aportes y sugerencias en bien de una planificación institucional mejor estructurada y coordinada en sus diferentes aspectos, y así de esta manera mejorar el clima organizacional en bien de toda la comunidad educativa de Bambamarca y por ende de la provincia de Hualgayoc y del país.

Asimismo, esta teoría nos permitió conocer las características de los diferentes líderes que se destacan en la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión” Bambamarca, como también a los que les falta desarrollar esas cualidades importantes en bien de la organización.

La teoría del liderazgo nos sirvió como base para fundamentar nuestra investigación sobre la personalidad e influencia determinante de los líderes que tienen en la comunidad educativa para la planificación y ejecución del trabajo pedagógico, administrativo e institucional a corto, mediano y largo plazo, lo cual se traduce en un buen clima organizacional que conlleva a lograr los grandes objetivos institucionales y a sí mismo aportar con algunas estrategias de liderazgo para mejorar las políticas educativas en el

tema de planificación relacionado al clima organizacional que cubran las necesidades y expectativas de las comunidades educativas y de los futuros investigadores.

De la teoría del liderazgo nos hablan los autores:

Según Edel, R., García A. y Casiano, R. (2007:39) citan a Koontz y Wehrich y aseguran que el liderazgo es el talento de influenciar en las personas para que éstas den su máximo esfuerzo para alcanzar metas y objetivos organizacionales definidos.

Según Sánchez, E. (2000) afirma que ningún tipo de liderazgo es infalible, sino son tratados los subalternos de manera diferente. La eficacia del liderazgo depende de la interrelación entre líder y seguidores.

De la teoría de la información nos hablan los autores:

Según Chiavenato (2007, p.366) cita a Wiener y encontró que: El ser humano percibe la sensación del ambiente a través de sus sentidos y es transmitido al sistema nervioso, el cual va a producir el conocimiento y por tal es capaz de aportar propuestas para las organizaciones.

Según Bolgeri, P. (2018) cita a López, Parada y Simonetti y afirma que comunicar en nuestra lengua la información en un sentido amplio y complejo en un determinado contexto es importante para que el individuo pueda transmitir sus experiencias, conocimientos, sentimientos y formas de interpretar la realidad de una manera sistemática y que es necesario para el desarrollo.

Es importante destacar que la teoría de la información se desarrolla con una respuesta a los problemas técnicos del proceso de comunicación, aun cuando sus principios puedan aplicarse en otros contextos.

Estas teorías fueron importantes para nuestra investigación porque nos permitió recopilar y procesar la información sobre la planificación y el clima organizacional, para darle utilidad

dentro de la organización como también acercarnos a la tecnología de la comunicación y así poder dar a conocer toda la información que poseemos.

Las teorías de la información nos sirven para recopilar y discriminar la información relacionado a nuestro a nuestro trabajo de investigación que se da a conocer a través de los medios de comunicación mediante un lenguaje literal y gráfico, a sí mismo para aplicar la matemática y estadística dentro del procedimiento y resultados de la información sobre la planificación y su relación con el clima organizacional.

La Planificación, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen (Armijo, 2009).

El Blog del Currículo cita a Mencinkoff (1990) y resume los principios de la planificación en:

Racionalidad: Este principio se basa en el establecimiento de los objetivos claros y precisos dentro de la realidad y que correspondan a la actividad social.

Precisión: Este principio implica la determinación de plazos fijos para ejecutar las acciones que se planifican.

Unidad: Los planes deben ser integrales y coherentes.

Flexibilidad: Es plan debe ser reajutable y adaptable antes de su ejecución.

Continuidad: Es la integración de los diversos pasos del proceso en función de objetivos fijados.

Simplificación y Estandarización: El significado de este principio es donde las metas deben ser sencillas y que la utilidad debe tratar de estandarizarse, lo mismo que sus técnicas y sus procedimientos.

Secuencialidad: La planificación se realiza por medio de una sucesión de movimientos que se relacionan entre sí para lograr el objetivo final.

Innovación: Posibilita adaptarse a las nuevas tendencias y sugerencias que se van dando a lo largo del tiempo en el campo educativo.

Funcionalidad: Admite la adecuación de los elementos a la realidad en que vive el individuo hoy en día.

Las dimensiones de la variable planificación a continuación se detallan:

Dimensión pedagógica.

Según Celeste (2012). La dimensión pedagógica es aquella que se refiere a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza- aprendizaje, a la relación pedagógica de docente-alumno y viceversa, a ese vínculo con el conocimiento, a las estrategias de enseñanza y a la evaluación. Es el espacio de reunión de la propuesta curricular entre discentes y docentes. Además, se ocupa también de la autoevaluación, coevaluación y en sí de dicho aprendizaje.

Dimensión Organizacional.

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992:27). Afirman que la dimensión organizacional es el conjunto de aspectos con una estructura definida que forman un todo en cada institución educativa articulándolo para su funcionalidad orgánica adecuada.

Esto significa que la dimensión organizacional para su correcto funcionamiento se sustenta en un conjunto de procedimientos formales como los organigramas, la división del trabajo, la distribución de tareas, los objetivos planteados, las formas de comunicación formal, etc.

Dimensión Administrativa.

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992:27) aseguran que la dimensión administrativa se refiere a las controversias de una autoridad. La persona encargada de la administración es un programador, planificador de un conjunto de estrategias, por tanto, debe tener en cuenta el personal humano y el capital financiero existente.

Esto significa que el administrador de una organización educativa es aquel que conlleva en sus manos la responsabilidad de direccionar a través de métodos, estrategias, formas y maneras a que se encamine correctamente la organización.

Dimensión Socio-comunitaria.

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerro (1992:27-28). Afirman que la dimensión Socio-comunitaria se refiere a la participación activa de todos los agentes que integran una institución u organización para tomar acuerdos organizacionales, tomando en cuenta la jerarquización de funciones y cargos.

Significa que cuando trabajan todos los agentes enfocados en un solo objetivo la organización funcionara adecuadamente.

Clima Organizacional, caracterizado por la unidad, las buenas relaciones, la coordinación, responsabilidad y trabajo en equipo, es decir vivir una actitud positiva en la organización con sinergia (Silva M., 1992).

Ramos (2012, p.21) en su monografía “El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje” cita a Brunet (2011), y encontró que el clima organizacional es una configuración de las características de una organización. Es evidente que el clima organizacional influye en su conducta de una persona en su trabajo, como en su forma de comportarse o favor de la organización o también caso contrario el clima puede descomponerse las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, tipos de liderazgo, etc.

Asimismo, Ramos (2012, p.21) en su monografía “El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje” cita a Taguiri (1968, p.24-25) y señala que las características del clima organizacional son:

El clima es una composición particular de variables situacionales.

Sus elementos que lo constituyen pueden cambiar, aunque el clima continúa siendo el mismo.

El clima tiene un matiz de continuidad, pero no de manera continua, tal es el caso de la cultura, puede cambiar en cualquier momento.

El clima está definido en la mayor parte por diversas características como: conductas, aptitudes y perspectivas de otros individuos, etc.

El clima es visible a la persona quien, que por el contrario puede sentirse en la capacidad de contribuir a la naturaleza.

El clima es diferente a cada labor, lo cual implica observar diferentes climas en las personas que afectan una misma tarea.

El clima se sustenta en el conjunto de características de la realidad exterior tal como lo advierte el actor.

Puede ser complicado explicarlo con palabras, aunque las conclusiones pueden reconocerse fácilmente.

Tiene efectos sobre la conducta.

Es concluyente directo de la conducta.

La Variable dependiente que está constituida por el clima organizacional, la misma que está integrada por las siguientes dimensiones:

Dimensión Programación.

Galino, A. (1970:7) manifiesta que la programación es un conjunto de procedimientos que establece un conjunto de objetivos.

Lo que significa que la programación es el centro de la organización y que está sujeta a cambios, innovaciones, transformaciones, marcadas por el tiempo y los avances tecnológicos y científicos en materia educativa y organizacional.

Dimensión Coordinación.

Chiavenato, M. (2004) cita a Gulick y encontró que la coordinación es “la obligación de todas las partes mantener buenas relaciones humanas dentro del trabajo” (p.76).

Dimensión Integración.

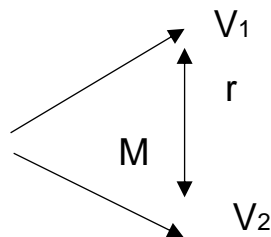
Reyes, A. (2005) concluye que es “organizar tanto los componentes humanos y materiales que las instituciones definen como de suma importancia para adecuado funcionamiento” (p.256)

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio. Para este trabajo es de corte cuantitativo-correlacional. Porque nos permitirá demostrar la relación entre la planificación y el clima organizacional.

Diseño. En el tipo de investigación se considera el no experimental ya que sólo se toma las muestras en un solo momento para conocer la realidad, es decir que no hay manipulación de variables.



Donde:

M = Representa la muestra conformada por los 85 actores.

O_x = Es la ficha de observación para identificar la planificación.

O_y = Es la escala de valoración para determinar el clima organizacional.

r = Relación de las variables de estudio.

3.2. Variables

La planificación

clima organizacional

3.3. Población y muestra

La población está constituida por los siguientes actores educativos:

Tabla 2

Población de actores educativos en estudio

Nº	UNIDAD DE ANÁLISIS	CANTIDAD	%
01	Docentes	09	3.35
02	Padres de familia	120	44.61
03	Alumnos	140	52.04
	T O T A L	269	100

Muestra.

La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. (Vara, 2012, p. 221).

La muestra está constituida por:

09 Docentes, 120 padres de familia y 140 estudiantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas.

La observación. Según Marqués, E. (s.f.) afirma que la técnica es recoger datos necesarios mediante la observar y anotar las acciones, comportamientos y experiencias de los individuos, tal y como las realizan diariamente o día a día " (p.4).

Lo hemos empleado para observar y verificar la documentación pertinente de la institución educativa.

La encuesta. Es el instrumento que nos ayuda a la búsqueda de la información requerida, donde el investigador interroga a la población investigada acerca de los datos que desea registrar.

Los pasos de una encuesta tenemos:

Tener en cuenta la teoría con la acción a investigar de acuerdo a sus variables.

Delimitar la población con la finalidad de extraer la muestra.

Seleccionar la muestra representativa.

Instrumentos.

Ficha de observación.

Fernández (2005) sugiere que “es una técnica de campo que nos ayuda a observar los hechos o experiencias a investigar para conocer la realidad” (p. 24) Lo aplicamos para recopilar información pertinente sobre la planificación y sus dimensiones.

Ficha de escala de valoración.

Según Cortés, J. (2009) afirma que "es un conjunto ordenado de categorías que denotan diferentes grados de calidad" (p.25).

Nos permitió determinar el nivel de clima organizacional con que cuenta la institución educativa.

3.5. Procedimiento.

La presente investigación siguió el siguiente procedimiento: Inicialmente se identificó el problema de estudio; luego se procedió a buscar información sobre la problemática en estudio; después se adaptaron y validaron los instrumentos de recolección de datos; seguidamente se procedió a aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada. Una vez obtenidos los datos se procedió a procesarlos con uso del software SPSS v. 23 para luego ser interpretados. Finalmente, en base a los hallazgos obtenidos, se procedió a discutir dichos resultados considerando los estudios previos y bases teóricas respecto a las variables de estudio, llegando a responder cada uno de los objetivos inicialmente formulados.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Los datos que se recogen serán procesados por el sistema SPSS mediante la estadística descriptiva.

Técnicas. Medidas de tendencia central.

La media aritmética. Hernández S. (2007), afirma que es una medida de tendencia central más y posible definición como el promedio aritmético de una distribución. Se simboliza como: \bar{X} . (p. 382).

Su fórmula e

$$\bar{x} = \sum \frac{x_i}{n}$$

Esta técnica lo hemos utilizado para ver el promedio de los actores educativos en relación a la planificación y el clima organizacional.

Medidas de dispersión.

La varianza. Hernández S. (2007), afirma que es una desviación estándar. Es un concepto estadístico muy importante, ya que muchas de las pruebas cuantitativas se fundamentan de él. Diversos métodos estadísticos parten de la descomposición de la varianza. (p.388).

Su fórmula es:

$$S^2 = \frac{\sum X^2}{n} - (\bar{x})^2$$

Esta técnica lo hemos utilizado para determinar el grado de acercamiento o alejamiento de las variables planificación y clima organizacional.

La desviación estándar. Hernández S. (2007) encontró que es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. Esta medida es expresada en las unidades originales de medición de la distribución. Se interpretan en relación a la media. Cuanto mayor es la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor es la desviación estándar". (p. 385).

Su fórmula es:

$$D.S = \sqrt{S^2}$$

Lo utilizamos para determinar el grado de acercamiento o alejamiento de las variables planificación y clima organizacional.

2.7 Aspectos éticos.

El presente estudio, se desarrolló de acuerdo a la normativa de la Universidad Cesar Vallejo filial Chiclayo, teniendo en cuenta la veracidad como valor ético para el recojo de información y el procesamiento de resultados obtenidos, así también se tuvo en cuenta la confidencialidad de los usuarios que llenaron los cuestionarios.

IV. RESULTADOS.

Descripción de resultados.

Para demostrar la relación entre la planificación y el clima organizacional se procesó la información obtenida de la ficha de observación y de la ficha de escala de valoración aplicados a los docentes, padres de familia y a los alumnos de la Institución Educativa "José Faustino Sánchez Carrión" - Bambamarca, utilizando el software estadístico SPSS versión 19, Excel y así, determinar los resultados en función al problema, objetivos e hipótesis, los mismos que se presentan a continuación:

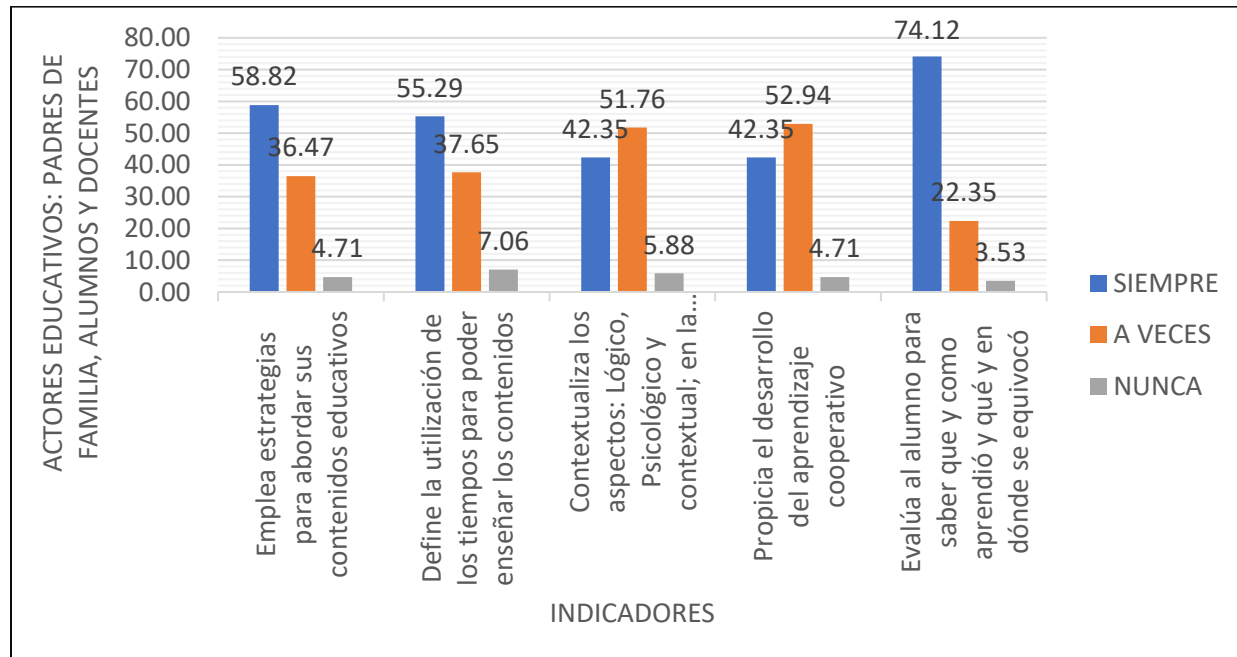
Tabla 3

Resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión pedagógica.

N°	INDICADORES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Emplea estrategias para abordar sus contenidos educativos.	50	58.82	31	36.47	4	4.71	85	100
2	Define la utilización de los tiempos para poder enseñar los contenidos.	47	55.29	32	37.65	6	7.06	85	100
3	Contextualiza los aspectos: Lógico, psicológico y contextual en la construcción de sus aprendizajes.	36	42.35	44	51.76	5	5.88	85	100
4	Propicia el desarrollo del aprendizaje cooperativo.	36	42.35	45	52.94	4	4.71	85	100
5	Evalúa al alumno para saber qué y cómo aprendió y que y en dónde se equivocó.	63	74.12	19	22.35	3	3.53	85	100
TOTAL		232	54.59	171	40.23	22	5.18	425	100

Figura 1

Porcentajes de los resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión pedagógica.



Fuente: Tabla 3

Análisis estadístico

En la tabla 3 y en la figura 1, se observa que de las 425 respuestas obtenidas según los indicadores establecidos para determinar la dimensión pedagógica el 4.71% nunca emplea estrategias para abordar sus contenidos, el 36.47% a veces y el 58.82% siempre. el 7.06% nunca define la utilización de los tiempos para poder enseñar los contenidos, el 37.65% a veces y el 55.29% siempre. el 5.88% nunca contextualiza los aspectos lógico, psicológico y contextual, en la construcción de sus aprendizajes, el 51.76% a veces y el 42.35% siempre. el 4.71 % propicia el desarrollo del aprendizaje cooperativo, el 52.94% a veces y el 42.35% siempre. el 3.53% nunca evalúa al alumno para saber qué y cómo aprendió y qué y en donde se equivocó, el 22.35% a veces y el 74.12% siempre, de todo esto podemos manifestar que existe un trabajo pedagógico planificado entre los actores educativos, pero que aún falta mejorar algunos aspectos en esta dimensión.

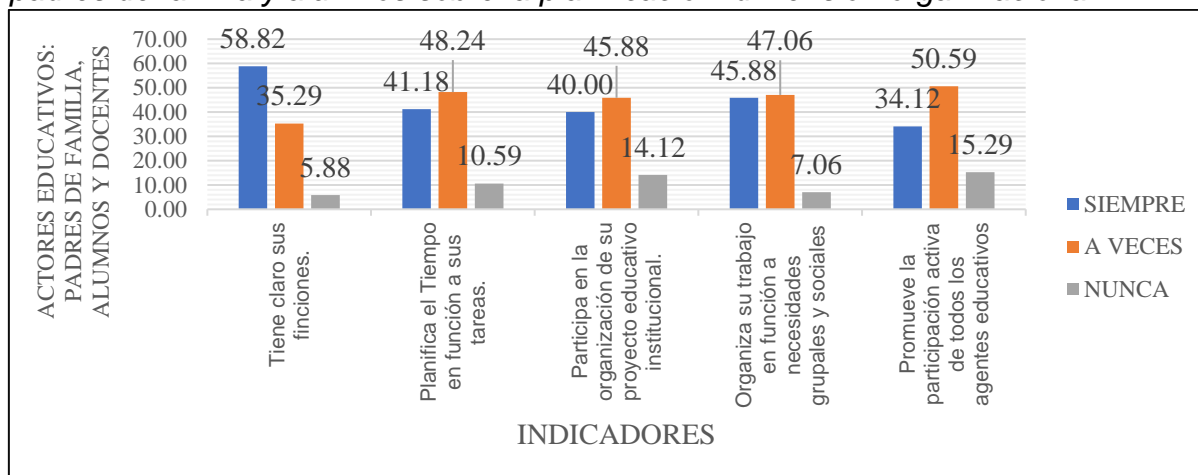
Tabla 4

Resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión organizacional.

N°	INDICADORES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Tiene claro sus funciones	50	58.82	30	35.29	5	5.88	85	100
2	Planifica el tiempo en función a sus tareas.	35	41.18	41	48.24	9	10.59	85	100
3	Participa en la organización de su proyecto educativo	34	40	39	45.88	12	14.12	85	100
4	Organiza su trabajo en función a necesidades grupales y sociales.	39	45.88	40	47.06	6	7.06	85	100
5	Promueve la participación activa de todos los agentes educativos.	29	34.12	43	50.59	13	15.29	85	100
TOTAL		187	44	193	45.41	45	10.59	425	100

Figura 2

Porcentajes de los resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión organizacional.



Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y la figura 2, se observa que de las 425 respuestas obtenidas según los indicadores establecidos para determinar la dimensión organizacional el 5.88% nunca tiene claro sus funciones, el 35.29 a veces y el 58.82 siempre. El 10.59% nunca planifica el tiempo en función a sus tareas, el 48.24% a veces y el 41.18% siempre. El 14.12% nunca participa en la organización de su proyecto educativo institucional, el 45.88% a veces y el 40% siempre. El 7.06% nunca organiza su trabajo en función a necesidades grupales y sociales, el 47.06% a veces y el 45.88% siempre. El 15.29% nunca promueve la participación activa de todos los agentes educativos, el 50.59% a veces y el 34.12% siempre, de todo esto podemos manifestar que los actores educativos conocen sus funciones y están en un proceso de mejora dentro de la dimensión organizacional

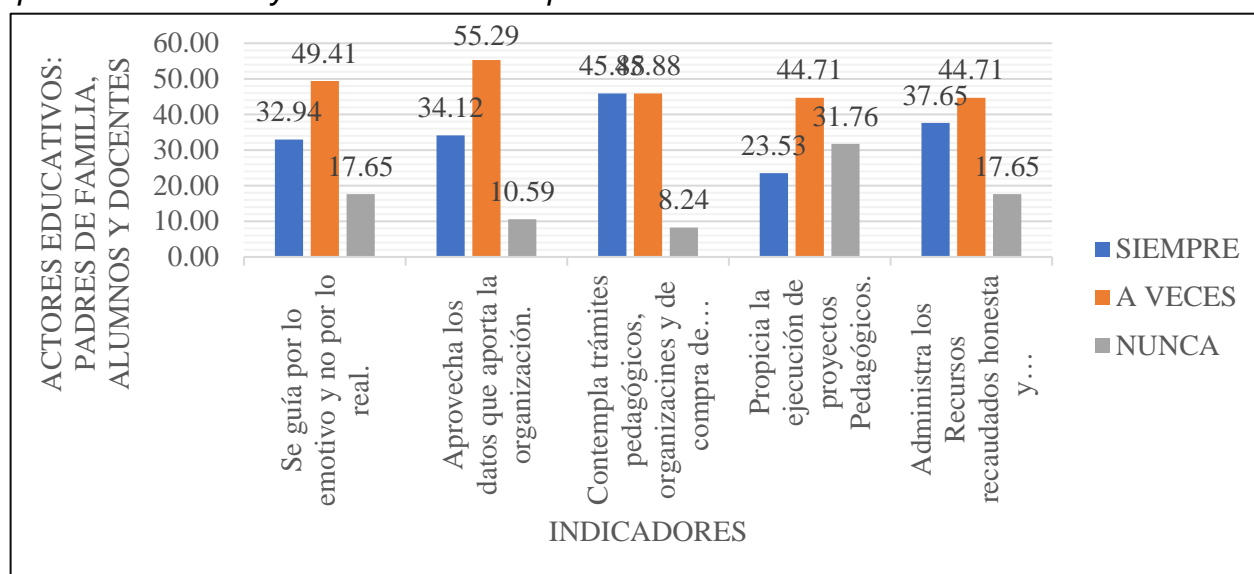
Tabla 5

Resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión administrativa.

N°	INDICADORES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Se guía por lo emotivo y no por lo real.	28	32.94	42	49.41	15	17.65	85	100
2	Aprovecha los datos que aporta la organización.	29	34.12	47	55.29	9	10.59	85	100
3	Contempla trámites pedagógicos, organizaciones y de compra de materiales.	39	45.88	39	45.88	7	8.24	85	100
4	Propicia la ejecución de proyectos pedagógicos.	20	23.53	38	44.71	27	31.76	85	100
5	Administra los recursos recaudados honesta y transparentemente.	32	37.65	38	44.71	15	17.65	85	100
TOTAL		148	34.82	204	48.00	73	17.18	425	100

Figura 3

Porcentajes de los resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión administrativa.



Fuente: Tabla 5

Análisis estadístico

En la tabla 5 y la figura 3, se observa que de las 425 respuestas obtenidas según los indicadores establecidos para determinar la dimensión administrativa el 17.65% nunca se guía por lo emotivo y no por lo real el 49.41% a veces y el 32.94% siempre. El 10.59% nunca aprovecha los datos que aporta la organización, el 55.29% a veces y el 34.12% siempre. El 8.24% nunca contempla trámites pedagógicos, organizacionales y de compra de materiales, el 45.88% a veces y el 45.88% siempre. El 31.76% nunca propicia la ejecución de proyectos pedagógicos, el 44.71% a veces y el 23.53% Siempre. El 17.65% nunca administra los recursos recaudados honesta y transparentemente el 44.71% a veces y el 37.65% siempre, de todo esto podemos manifestar que los actores educativos aprovechan todos los aportes de la organización para mejorar la dimensión administrativa.

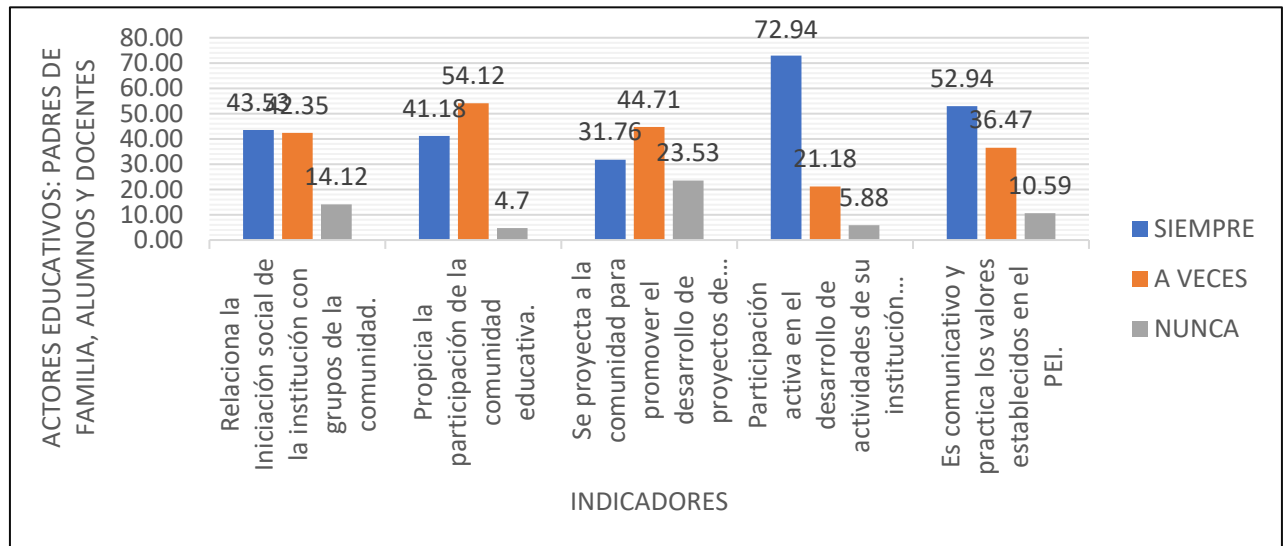
Tabla 6

Resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión socio-comunitaria.

N°	INDICADORES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Relaciona la iniciación social de la institución con grupos de la comunidad.	37	43.53	36	42.35	12	14.12	85	100
2	Propicia la participación de la comunidad educativa.	35	41.18	46	54.12	4	4.7	85	100
3	Se proyecta a la comunidad para promover el desarrollo de proyectos de innovación.	27	31.76	38	44.71	20	23.53	85	100
4	Participación activa en el desarrollo de actividades de su institución educativa.	62	72.94	18	21.18	5	5.88	85	100
5	Es comunicativo y practica los valores establecidos en el PEI.	45	52.94	31	36.47	9	10.59	85	100
TOTAL		206	48.47	169	39.76	50	11.76	425	100

Figura 4

Porcentajes de los resultados de la ficha de observación aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre la planificación: dimensión socio-comunitaria.



Análisis de resultado

En la tabla 6 y la figura 4, se observa que de las 425 respuestas obtenidas según los indicadores establecidos para determinar la dimensión socio-comunitaria el 14.12% nunca relaciona la iniciación social de la institución con grupos de la comunidad, el 42.35% a veces y el 43.53% siempre. El 4.7% nunca propicia la participación de la comunidad educativa, el 54.12% a veces y el 41.18% siempre. El 23.53% nunca se proyecta a la comunidad para promover el desarrollo de proyectos de innovación el 44.71% a veces y el 31.76% siempre. El 5.88% nunca participa activamente en el desarrollo de actividades de su institución educativa, el 21.18% a veces y el 72.94% siempre. El 10.59% nunca se comunica y practica los valores establecidos en el PEI, el 36.47% a veces y el 52.94% siempre, de todo esto podemos decir que los actores educativos están comprometidos con el trabajo institucional.

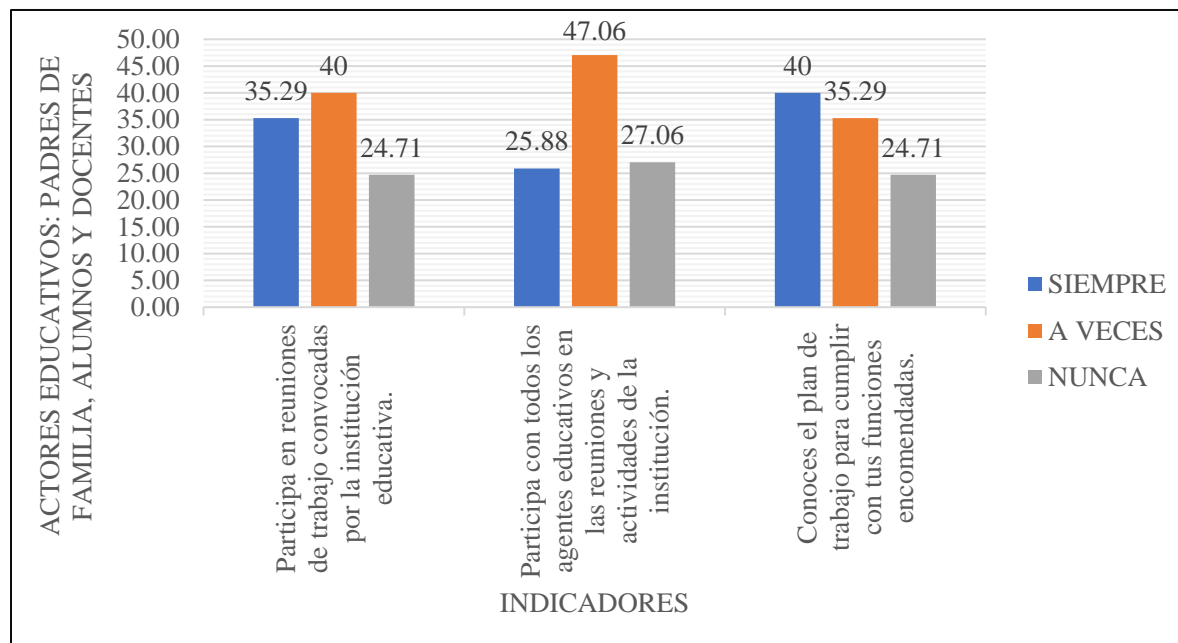
Tabla 7

Resultados de la ficha de la escala de valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el clima organizacional: Dimensión programación.

N°	INDICADORES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Participas en reuniones de trabajo convocadas por la institución educativa.	30	35.29	34	40	21	24.71	85	100
2	Participas con todos los agentes educativos en las reuniones y actividades de la institución.	22	25.88	40	47.06	23	27.06	85	100
3	Conoces el plan de trabajo para cumplir con tus funciones encomendadas.	34	40	30	35.29	21	24.71	85	100
TOTAL		86	33.73	104	40.78	65	25.49	255	100

Figura 5

Porcentajes de los resultados de la ficha de la escala de valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el clima organizacional: dimensión programación.



Fuente: Tabla 7

Análisis de resultados

En la tabla 7 y en la figura 5, se observa que de las 255 respuestas obtenidas según los indicadores establecidos para determinar la dimensión programación, el 24.71% nunca participa en reuniones de trabajo convocadas por la institución educativa, el 40% a veces y el 35.29% siempre. El 27.06% nunca participan todos los agentes educativos en las reuniones y actividades de la institución, el 47.06% a veces y el 25.88% siempre. El 24.71% nunca conocen el plan de trabajo el 35.29% a veces y el 40% siempre, de todo esto concluye que los actores educativos tienen poca participación de la programación.

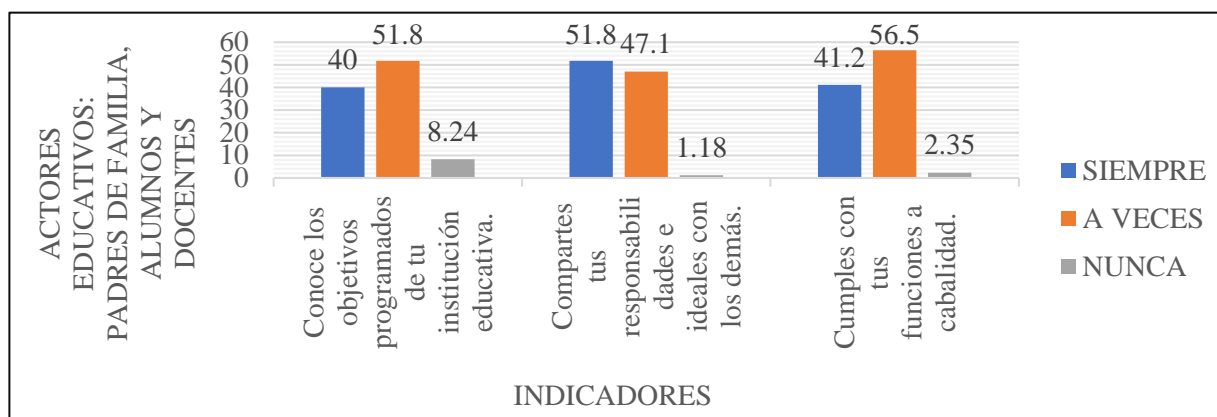
Tabla 8

Resultados de la ficha de la escala de valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el clima organizacional: dimensión coordinación.

N°	INDICADORES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Conoces los objetivos programados de tu institución educativa.	34	40	44	51.8	7	8.24	85	100
2	Compartes tus responsabilidades e ideales con los demás.	44	51.8	40	47.1	1	1.18	85	100
3	Cumples con tus funciones a cabalidad.	35	41.2	48	56.5	2	2.35	85	100
TOTAL		113	44.3	132	51.8	10	3.92	255	100

Figura 6

Porcentajes de los resultados de la ficha de la escala de valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el clima organizacional: dimensión coordinación.



Fuente: Tabla 8

Análisis de resultados

En la tabla 8 y en la figura 6, se observa que de las 255 respuestas obtenidas según los indicadores establecidos para determinar la dimensión coordinación, el 8.24% nunca conoce los objetivos programados de la institución educativa, el 51.76% a veces y el 40% siempre. El 1.77% nunca comparte las responsabilidades e ideales con los demás, el 47.06% a veces y el 51.76% siempre. El 2.35% nunca cumple con sus funciones a cabalidad el 56.47% a veces y el 41.18% siempre, de todo esto podemos decir que existe coordinación entre los actores educativos, pero aún les falta mejorar esta dimensión.

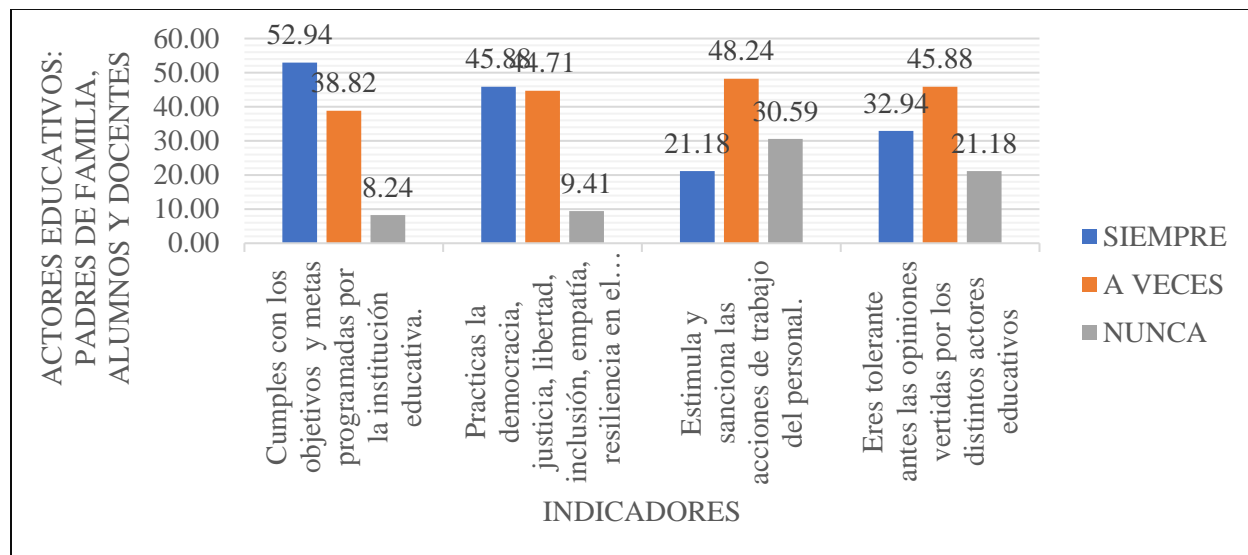
Tabla 9

Resultados de la ficha de la escala de valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el clima organizacional: dimensión integración.

N°	INDICADORES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Cumples con los objetivos y metas programadas por la institución educativa.	45	52.94	33	38.82	7	8.24	85	100
2	Practicas la democracia, justicia, libertad, inclusión, empatía, resiliencia en el equipo de trabajo.	39	45.88	38	44.71	8	9.41	85	100
3	Estimula y sanciona las acciones de trabajo el personal.	18	21.18	41	48.24	26	30.59	85	100
4	Eres tolerante ante las opiniones vertidas por los distintos actores educativos.	28	32.94	39	45.88	18	21.18	85	100
TOTAL		130	38.24	151	44.41	59	17.35	340	100

Figura 7

Porcentajes de los resultados de la ficha de la escala de valoración aplicada a los docentes, padres de familia y alumnos sobre el clima organizacional: dimensión integración.



Fuente: Tabla 9

Análisis de resultados

En la tabla 9 y la figura 7, se observa que de las 340 respuestas obtenidas según los indicadores establecidos para determinar la dimensión integración, el 8.24% nunca cumple con los objetivos y metas programadas por la institución educativa, el 38.82% a veces y el 52.94% siempre. El 9.41% nunca practica la democracia. Justicia, libertad, inclusión, empatía y resiliencia en el equipo de trabajo, el 44.71% a veces y el 45.88% siempre. El 30.59% nunca estimula y sanciona las acciones de trabajo del personal, el 48.24% a veces y el 21.18% siempre. El 21.18% nunca es tolerante ante las opiniones vertidas por los distintos actores educativos, el 45.88% a veces y el 32.94% siempre, de todo esto podemos determinar que los actores educativos están encaminados a lograr la integración institucional, a partir del conocimiento de los objetivos y metas institucionales.

Tabla 10

Estadísticos descriptivos

MEDIDA	V₁	V₂
MEDIA ARITMÉTICA	2.35	2.23
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0.24	0.33
VARIANZA	0.06	0.11

Análisis estadístico.

Según la tabla 10 se observa que el promedio de los resultados obtenidos de la ficha de observación aplicado a los docentes, estudiantes y padres de familia de la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión"-Bambamarca es: media aritmética 2.35 desviación estándar 0,24 y la varianza de 0,06; asimismo el promedio de los resultados obtenidos de la escala de valoración aplicado a los docentes, alumnos y padres de familia de la referida institución educativa tenemos: la media aritmética es de 2.23. una desviación estándar de 0,33 y una varianza de 0.11: lo que indica que la planificación tiene relación débil con el clima organizacional, lo que implica adoptar las estrategias más adecuadas y pertinentes para mejorar estos aspectos.

Para demostrar la relación entre la planificación y el clima organizacional de la Institución Educativa "José Faustino Sánchez Carrión" - Bambamarca, utilizamos el coeficiente de correlación, según el siguiente cuadro:

Tabla 11

Relación de la planificación y el clima organizacional de la Ie. "José Faustino Sánchez Carrión" - Bambamarca, 2019.

SUJETOS	X	Y	XY	X²	Y²
85	199.40	189.30	445.47	474.15	431.69

Fuente: Promedios obtenidos de la ficha de observación y la escala de valoración aplicado a los docentes, padres de familia y alumnos.

Contrastación de la hipótesis.

H1. La planificación tiene relación positiva con el clima organizacional de la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión" de Bambamarca.

HO. La planificación no tiene relación con el clima organizacional de la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión" de Bambamarca.

Decisión.

Según el resultado de la fórmula anterior se afirma que existe una correlación positiva débil de 0,17 entre las variables: planificación y clima organizacional, por lo que se rechaza Ho y se acepta la Hi; por lo tanto, la planificación tiene relación con el clima organizacional de la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión" - Bambamarca, 2019.

III. DISCUSIÓN.

En concordancia con la teoría de la planificación de Mattos (2011), manifiesta que "la planificación es una metodología para escoger entre alternativas que se caracterizan porque permite verificar la prioridad, factibilidad y compatibilidad de los objetos y permite seleccionar los instrumentos más eficientes", indicamos que efectivamente los resultados obtenidos concuerdan con esta apreciación, tal como se demuestra los resultados de las tablas 03, 04, 05 y 06, donde se establece cada una de las dimensiones de la variable planificación.

De manera específica se puede observar en la tabla 03, que de acuerdo a la ficha aplicada a los actores educativos entre docentes, padres de familia y alumnos, los indicadores planteados en la dimensión pedagógica tuvo un impacto y aceptación en la mayoría de entrevistados alcanzando un total de 54,59%, lo que significa que toman en cuenta el trabajo docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes; asimismo se puede evidenciar que una minoría de los entrevistados el 5, 8% desconocen o aceptan como no importantes los indicadores planteados.

Se puede observar también en la tabla 04 que los resultados producto de la ficha de observación aplicado a los actores educativos en la dimensión organizacional no es muy alentadora ya que solo se alcanza un 45,41%, como máximo lo que nos conlleva a confirmar que en la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión" de Bambamarca, falta mejorar sustancialmente esta dimensión, siendo las causas más importantes la falta de liderazgo, falta de trabajo en equipo, comunicación, pertenencia y compromiso y la escasa orientación por nuestra autoridades educativas locales de turno.

En la tabla 05 de la dimensión administrativa se evidencia en el resultado que el 34,82% del total siempre aporta, gestiona y administra los recursos materiales existente en la institución educativa con el fin de optimizar y maximizar las funciones encomendadas en cada uno de los actores educativos, lo que significa que un buen porcentaje todavía falta su participación activa en éste aspecto importante, asimismo debemos resaltar que el 17,18% del total de los actores educativos a los cuales se le aplicó la ficha de observación

nunca participan en las cuestiones administrativas de la institución, lo que significa que sean simplemente meros espectadores.

Asimismo, debemos indicar que de acuerdo a los resultados finales de la tabla N° 06 de la dimensión comunitaria, donde según los promedios el 48,47% de los actores educativos siempre demuestran participación, colaboración, empatía, practican valores ético-morales, asumen compromisos, etc. en bien de la comunidad educativa, lo que cabe resaltar también que aún falta buscar estrategias para superar las brechas en esta dimensión importante; sin embargo existe también un mínimo porcentaje de 11,76% de los actores educativos que nunca participan, ni demuestran actitudes, ni compromisos comunitarios para mejorar la educación en su comunidad, lo que implica la búsqueda y la aplicación de estrategias adecuadas de los líderes para concientizar a nuestra familia educativa.

En tabla 07 se pueden evidenciar que de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión programación se puede concluir que el 40.78 % de los actores educativos a veces participan en las reuniones planificadas por la dirección de la institución educativa y el Consejo Directivo de APAFA, lo que indica que hay un escaso interés por la solución de la problemática institucional, asimismo el 25.49% nunca participan de las reuniones convocadas por la dirección del plantel ni mucho menos conocen el Plan de trabajo institucional, por lo que debemos indicar que se debe trabajar con más ahínco en ésta dimensión.

Según los resultados de la tabla 08 referida a la dimensión coordinación, se puede observar que el 51.8% a veces coordina con la Dirección y Consejo Directivo de APAFA para conocer los objetivos institucionales y trabajar apuntando al mismo fin, asimismo cumplir sus funciones afines a la institución, pero el 3.92% nunca coordina con los líderes educativos para aportar con las soluciones más acertadas en favor de la educación de los estudiantes.

De acuerdo a los resultados en la tabla 09 sobre la dimensión integración que el 44.41% a veces demuestra valores ético-morales y practica las buenas costumbres en favor de la educación de la institución y de la comunidad en que vive, como también es respetuoso y tolerante a las normas de convivencia y acepta las sanciones que se le imputen por

faltas voluntarias relacionadas a la institución educativa, y el 17.35 nunca tienen la voluntad propia para integrarse a las diversas responsabilidades institucionales en favor de la educación de los estudiantes; por lo que se debe mejorar esta dimensión para lograr un mejor clima organizacional.

Así mismo al aplicar la ficha de observación a los actores educativos teniendo en cuenta la teoría de la información de Chiavenato (2007), el cual cita a Wiener nos dice que, en el ser humano, que la información ambiental se recibe y coordina con los sentidos y el SNC, que procesa los datos en tu organismo, los cuales nos hacen actuar de diferente manera en la organización o equipo de trabajo. El proceso de recibir y utilizar información nos genera equilibrio en el ser humano lo cual va a ejercer una convivencia organizacional con armonía,

Robbins (2004), define el comportamiento organizacional en un espacio de estudio en el que se investiga el impacto de la persona, sociedad y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mayoría de las instituciones educativas.

En base a dicha definición y a criterio propio considerando el objeto práctico de estudio en esta investigación que es la planificación y su relación con el clima organizacional de una institución educativa, se define al comportamiento organizacional como: el estudio de lo que las personas hacen en una organización, que distingue a las organizaciones unas de otras y que el objeto de dicho estudio es aplicar dicho conocimiento a mejorar la organización. Por lo que se debe tener en cuenta que cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de diversas variables, tanto externas como internas y de estas depende el comportamiento humano.

También nos da entender que los directores o gerentes de una organización se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo y así puedan lograr explicaciones, mejorar métodos para así de esta manera conocer al personal: sus habilidades, relaciones intergrupales, y por otro lado también tendría la capacidad de predecir cuáles empleados son dedicados y productivos, y cuales se caracterizarán por ausentismo, retardos u otra conducta perturbadora en determinado momento de modo que sea posible emprender acciones preventivas).

En concordancia con la teoría del comportamiento organizacional de Daft, R. (2007), quien indica que "la organización es una forma de ver y analizar las organizaciones con más precisión y mayor profundidad con que cualquier otra persona podría hacerlo", lo que implica que cada uno de los actores educativos están llanos a colaborar con dicha organización para alcanzar los objetivos institucionales propuestos; asimismo Inferimos que en las instituciones educativas que cuentan con una organización bien estructurada, donde los agentes educativos tomar decisiones democráticas y consensuadas, que interactúan entre sí, analizan y priorizan los problemas educativos y son capaces de determinan las soluciones para que impliquen una amenaza a la institución educativa, por lo que indicamos que efectivamente los resultados obtenidos concuerdan con esta apreciación tal como se demuestra en los resultados de los tablas 07, 08 y 09, donde se establece cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional.

Los resultados de la presente investigación concuerdan con los obtenidos en las tesis de Cortes, N. (2009), Torres, V. (2010). Sánchez, (2005). Pelaes O. (2010) los cuales concluyen que existe una correlación entre planificación y clima organizacional, elementos fundamentales que se toman en cuenta para una mejor planificación del trabajo institucional que incidirá en un eficiente clima organizacional que fortalecerá y consolidará a la institución educativa en la unidad ejemplo para la educación de la provincia y del país, tal como se demuestran en los resultados de las tablas 03, 04, 05, 06, 07, 08 y 09.

Asimismo, la teoría de la planificación de Ahumada, J. y la teoría organizacional de Daft, R. son las que dan el sustento teórico a la presente investigación ya que fueron consideradas para la aplicación de los instrumentos, que permitió demostrar la relación de la planificación con el clima organizacional de la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión" de Bambamarca, 2019.

Finalmente, la contrastación de la hipótesis nos demuestra que existe una relación positiva débil entre ambas variables por lo que sería necesario trabajar continuamente con el proceso de la planificación y su relación con el clima organizacional para alcanzar los resultados esperados y por ende una buena calidad educativa.

V. CONCLUSIONES.

De acuerdo a los resultados obtenidos, arribamos las siguientes conclusiones:

1. En relación al objetivo general en los resultados se determinan que, el grado de correlación entre las variables planificación y el clima organizacional determinado por el Coeficiente de Pearson = 0.17, indica una correlación positiva débil entre las variables; por lo que se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; por lo tanto, la planificación tiene relación con el clima organizacional de la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión" – Bambamarca.
2. En relación al primer objetivo específico los resultados obtenidos de la medida de tendencia central (media aritmética= 2.35) y las medidas de dispersión (desviación etandar = 0.24 y la varianza = 0.06) aplicadas en la ficha de observación se a determinado que el nivel de planificación en la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”-Bambamarca es positiva, por lo se rechaza H_0 y se acepta H_1 .
3. En relación al segundo objetivo específico los resultados obtenidos de la medida de tendencia central (media aritmética= 2.23) y las medidas de dispersión (desviación etandar = 0.33 y la varianza = 0.11) aplicadas en la escala de valoración se a determinado que el nivel del clima organizacional en la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”-Bambamarca es positiva, por lo se rechaza H_0 y se acepta H_1 .
4. En relación al tercer objetivo específico luego de realizar la evaluación pertinente de los resultados se determinan que existe una relación positiva débil de 0.7 entre las dos variables de investigación; por lo se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

VI. RECOMENDACIONES.

1. A los directores y docentes de las diferentes instituciones educativas de nuestro ámbito de la provincia de Hualgayoc y del país, que coordinen, promuevan y ejecuten charlas, talleres, seminarios, cursos de capacitación sobre el tema de clima organizacional en coordinación estrecha con las instituciones públicas y privadas de los diferentes sectores para mejorar el clima organizacional de nuestras instituciones con miras a elevar la calidad educativa.
2. A todos los actores educativos asumir sus roles como docentes, padres de familia y estudiantes en el desarrollo de las tareas educativas con la finalidad de realizar un trabajo activo, eficiente y eficaz sobre los objetivos y metas propuestas para mejorar todos los aspectos en quehacer institucional.
3. A la institución educativa diseñar planes y programas sostenibles relacionados con el clima institucional.
4. A los futuros investigadores que continúen trabajando y mejorando los aspectos de planificación y clima organizacional de este humilde trabajo, a fin de contribuir con alternativas de solución innovadoras en aras de la educación de nuestro país.

REFERENCIAS.

- Albañil A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?... 1.
- Alsina, M. (2001). Teorías de la comunicación, ámbitos, métodos y perspectivas. Universidad Autónoma de Barcelona, primera edición, España. INO reproducciones S.A., depósito legal Z-2.442-2001.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional: "En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Universidad Católica "Santo Toribio de Mogrovejo", Chiclayo, Lambayeque, Perú.
- Arias, M. (2004). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del hospital nacional de niños. Tesis de maestría. Colegio de enfermeras de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Armijo , M. (2009). La Planificación Estratégica como instrumento de la gestión por resultados. ILPES.
- Arnoletto, E. y Díaz, A. (2009). Hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración pública. Córdoba, Argentina. Edición electrónica gratuita en: www.eumed.net/libros/2009b/540/.
- Bilbao, j. y Cuixart, C. (s.f.). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Boland, L. Carro, F. Stancatti, M. Gismano, Y. y Banchieri, L. (2007). Funciones de la administración. Teoría y práctica. Universidad Nacional del Sur. México.

- Bolgeri, P. (2018). Comunicación interpersonal: Fundamentos Teóricos y Actividades Prácticas. Editorial Universidad de la Serena, primera edición, la Serena-Chile.
- Bunge, M. (2000). La investigación científica, editorial Ariel. Barcelona, España.
- Blogdiario.com. (10 de agosto de 2014). Principios de la planificación [Blog del Currículo]. Recuperado de <http://currículo.blogspot.es/1407632337/principios-de-la-planificacion/>
- Caraveo, M. (2004). Ensayo de administración: concepto y dimensiones del clima organizacional.: Prentice Hall Interamericana, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
- Celeste (mayo de 2012). Institución educativa. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://celestenavarrete.blogspot.com/p/dimension-pedagogica.html>
- Chiavenato (2007). Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA. EDICIONES S.S. DE C.V., MÉXICO.
- Cortés, J. (2009). Tipos de evaluación e instrumentos de evaluación. Pag.http://www.cndcue.com/eventos/III_Jornadas_Enfermería/Tipos_evaluacion.pdf.
- Cortes, N. (2009). Diagnóstico del clima organizacional: Hospital "Dr. Luis F. Nachón", Xalapa. Tesis de maestría, Universidad de Veracruz, Xalapa, Veracruz, México.
- Da Silva, R. (2002). Teorías de la administración. Editorial International Thomson. México.
- Daft, R. (2007). Teoría y diseño organizacional, 9a. Edición, editorial cosegraf, México.
- Diccionario Bruno [DB], (2009). Editorial Bruño, quinta edición, Lima-Perú.
- Diccionario Escolar Ilustrado Nakal [DEIN], (2008). Editorial Navarrete, primera edición, Lima-Perú.

- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). "Clima y Compromiso Organizacional", Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en: <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Fernández (2005). ¿Cuáles son las técnicas de recogida de información?. Universidad de Barcelona. Barcelona, España.
- Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992). Las instituciones educativas Cara y Ceca (Elementos para su gestión), Editorial TROQVEL Educación, serie Flacso-Accion, Buenos Aires-Argentina.
- Galino, A. (1970). Revista de educación: Concepto actual de programación, impreso en Madrid-España.
- Gardner (2001). Estructuras de la mente, segunda edición, ISBN: 958-38- 0063-5, impreso en Colombia.
- Gómez, J. (1999). Recursos humanos, fundamentos del comportamiento humano en la empresa. Madrid, España.
- Gómez R. (2010). Evolución científica y metodológica de la economía. Los programas de investigación científica de Lakatos Málaga, España.
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la motivación editorial ciencias médicas, ISBN 978-959-212-269-7, La Habana, Cuba.
- Hernández, S. (2007). Metodología de la investigación: McGraw Hill Interamericana. México.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del Comportamiento "Métodos de Investigación en Ciencias Sociales". McGraw Hill Interamericana. México.

- MarinaF1997. (09 de mayo de 2017). Concepto y Características de la Planificación Educativa [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://marinaf1997.blogspot.es/1494335296/concepto-y-caracteristicas-de-la-planificacion-educativa/>
- Martínez, M. (2004). La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores Madrid, España.
- Marqués, E. (s.f.). El principio del final: la observación, Madrid, España
- Mattos (2011). Conceptos y Definiciones en el Vocabulario de la Planificación, pág.web: <http://es.scribd.com/doc/63234687/Conceptos-y-Definiciones-en-el-Vocabulario-de-la-Planificación-Carlos-De-Mattos>.
- Ministerio de Educación (2006). Programa Nacional de Formación en Servicio: "Orientaciones para los docentes participantes nivel de educación secundaria", impresión: Kinko's Impresores S.A.C. Lima-Perú.
- Miranda, R. (2008). Teoría organizacional. Universidad Mayor de San Marcos, primera edición, Lima-Perú.
- Molins, M. (1998). Teoría de la planificación. Universidad Central de Venezuela, I edición, Caracas, Venezuela.
- Muñoz C. (2012). Tres problemas fundamentales del sistema educativo. Scielo, 6.
- Pedraza, A. (s.f.). Asociación de familias adoptantes de Andalucía. El enfoque sociocultural del aprendizaje de Vygotsky. Colección estrella polar N° 02. Andalucía, España.
- Pelaes, O. (2010). "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos". Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de "San Marcos", Lima, Perú.
- Pérez. L. (2008). Estadística Básica. Editorial San Marcos. Lima, Perú.

- Paymal, N. (2011). Cuadernos pedagógicos 3000: Hacia el desarrollo integral del ser. Cuaderno # 15. Inteligencias Múltiples. Serie 1. "La educación holística es posible". Editorial Ox la-Hun. La Paz, Bolivia.
- Ramos, D. (2012). "El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje". Monografía de Compilación. Universidad Nacional "Abierta y a Distancia", Cundinamarca, Colombia.
- Reyes A. (2005). Administración de empresas: Teoría y práctica. México: Editorial Limusa Noriega Editores.
- Reynaga, J. (s.f.). Apuntes de estadística. La síntesis como cuarta etapa del método estadístico. México.
- Robert, D. (1990). Comportamiento organizacional. Escuela de Negocios de Edimburgo, primera edición, Edimburgo-Reino Unido.
- Robbins (2004). Comportamiento organizacional. Universidad estatal "San Diego", 10a edición, Prentice hall. INC. Estados Unidos.
- Romero J. (2017). La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad. Lima Perú.
- Romo, A. (s.f.). El enfoque sociocultural del aprendizaje de Vygotsky. "Asociación de Familias Adoptantes", Andalucía, España.
- Sánchez, E. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la administración local: validez del modelo. Editorial Psicothema. Vol. 12, Nº 3. Universidad de Granada. Granada, España.
- Sánchez, J. (2005). "Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades". Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos", Lima, Perú.

- Solís, I. (1986). El análisis documental como eslabón fundamental para la eficiencia de los servicios de información. Universidad de la Habana, Cuba.
- Silva M. (1992). Hacia una definición Comprehensiva Del Clima Organizacional. Dialnet, 443-451.
- Torres, V. (2010). "Los estilos de liderazgo del Colegio Acrópolis S.A. y su influencia en el clima organizacional". Tesis de maestría, Universidad del Valle, México
- Urzua, N. Esslen, W. y Antiseri, D. (s. f.). Filosofía de la Ciencia y Metodología Crítica. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia.
- Vara, A. (2010). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net.

ANEXO 01

ENCUESTA

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL : Hualgayoc-Bambamarca.
 1.2. LUGAR : Bambamarca.
 1.3. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : “José Faustino Sánchez Carrión”

II. OBJETIVO:

Descubrir la planificación y su relación con el clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”-Bambama

N°	DIMENSIÓN	INDICADORES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	PEDAGÓGICA	• Tiene conocimiento que los profesores emplean diferentes maneras para desarrollar sus clases.			
2		• Tiene conocimiento que los profesores utilizan bien el tiempo para poder enseñar los conocimientos			
3		• Conoce usted si los profesores enseñan los conocimientos de manera ordenada, tartan bien a los alumnos y lo relacionan con la realidad.			
4		• Sabe usted si los profesores hacen trabajar a los alumnos en grupos.			
5		• Evalua al alumno para saber qué y como aprendió y qué y en donde se equivoco.			
6	ORGANIZACIONAL	• Tiene claro sus funciones como parte de la comunidad educativa.			
7		• Planifica el tiempo en función a sus tareas.			
8		• Participa en la organización de su proyecto educativo institucional			
9		• Organiza su trabajo en función a necesidades grupales y sociales.			
10		• Promueve la participación activa de todos los agentes educativos.			
11	ADMINISTRATIVA	• Usted se guía por sus pensamientos o por lo que existe realmente.			
12		• Aprovecha la información que aporta la organización.			
13		• Usted es testigo de los trámites, pedagógicos, organizaciones y de compra de materiales.			
14		• Usted es parte de la ejecución de proyectos pedagógicos.			
15		• Usted administra los recursos recaudados honesta y transparentemente.			
16	SOCIO-COMUNITARIA	• la institución educativa se relaciona con los grupos de la comunidad.			
17		• Propicia la participación de la comunidad educativa.			
18		• Se proyecta a la comunidad para promover el desarrollo de proyectos de innovación.			
19		• Participa activamente en el desarrollo de las actividades de su institución educativa.			
20		• Es comunicativo y practica los valores establecidos en el Proyecto Educativo Institucional			
TOTAL					

ESCALA DE VALORACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL : Hualgayoc-Bambamarca.
 1.2. LUGAR : Bambamarca.
 1.3. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : “José Faustino Sánchez Carrión”

II. OBJETIVO:

Recoger información sobre el clima organizacional de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”-Bambamarca 2019.

N°	DIMENSIONES	INDICADORES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	PROGRAMACIÓN	• Participas en reuniones de trabajo convocadas por la institución educativa.			
2		• Participas con todos los agentes educativos en las reuniones y actividades de la institución.			
3		• Conoces el plan de trabajo para cumplir con tus funciones encomendadas.			
4	COORDINACIÓN	• Conoces los objetivos programados de tu institución educativa.			
5		• Compartes tus responsabilidades e ideales con los demás.			
6		• Cumples con tus funciones a cabalidad.			
7	INTEGRACIÓN	• Cumples con los objetivos y metas programadas por la institución educativa.			
8		• Practicas la democracia, justicia, libertad, inclusión, empatía, resiliencia en el equipo de trabajo.			
9		• Estimula y sanciona las acciones de trabajo del personal.			
10		• Eres tolerante ante las opiniones vertidas por los distintos actores educativos.			
		T O T A L			

ANEXO 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME OPINION DE EXPERTOS: INSTRUMENTO PRE Y POST – TEST

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional experto:

RUIZ PÉREZ AURELIO

1.2. Grado académico

DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

1.3. Cargo e institución donde labora:

DOCENTE TIEMPO COMPLETO UCV-CH

1.4. Nombre del instrumento:

Escala de medición de la inteligencia espiritual.

1.5. Título de la investigación:

LA PLANIFICACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO CARRIÓN - SAN BAMBARRCA

1.6. Autor del instrumento:

VÁSQUEZ MEJÍA JOSÉ LUIS - CAMPOS ZAMBRANO NICANOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	✓		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	✓		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓		
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica.	✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	✓		

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar el conocimiento y práctica de la gimnasia cerebral en docentes.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	✓		

III. VALORACIÓN – OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

SUGERENCIAS:

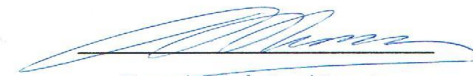
.....

.....

.....

.....

Chiclayo, 20 de OCTUBRE de 2019



Firma del Profesional Experto

N° de DNI, 16545294

N° de teléfono 978903132



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALGAYOC – BAMBAMARCA
Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” – La Colpa
Código Modular N° 0714709



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN” DEL CENTRO POBLADO LA COLPA – BAMBAMARCA– HUALGAYOC, QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, los profesores **NICANOR CAMPOS ZAMBRANO**, identificado con DNI N° 27549069 Y **JOSÉ LUIS VÁSQUEZ MEJÍA**, identificado con DNI N° 40229414, han ejecutado su Tesis de Maestría Titulada “**La Planificación y su relación con el clima de la institución educativa “José Faustino Sánchez Carrión”- Bambamarca, 2019**”, aplicando encuestas a los docentes, de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” del centro poblado La Colpa, con total aceptación y cumpliendo lo establecido en la investigación, la misma que fue autorizada por el director de la institución educativa.

Para los fines y usos que estimen conveniente, se expide la presente a solicitud de los interesados.