



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

Clima organizacional y su relación con la calidad educativa del Centro Educativo
Base Especial “Santo Toribio” Trujillo 2017.

AUTOR

MILAGROS DEL ROSARIO VARGAS QUISPE

ASESOR METODOLÓGICO

RAÚL RIVERO AYLLÓN

ASESOR ESPECIALISTA

BELTRÁN PELÁEZ GIOVANNA

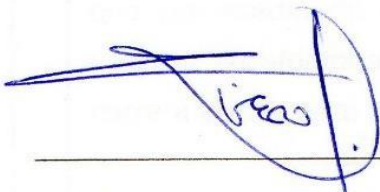
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL

PROCESOS COMUNICACIONALES EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA

TRUJILLO – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Rivero Ayllón Raúl Víctor

PRESIDENTE



Lic. Beltrán Peláez Giovanna



Mg. Rios Incio Felipe

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi fortaleza día a día, ya que por medio de él he logrado concluir satisfactoriamente con mi carrera profesional.

A MIS PADRES:

Por su apoyo incondicional, porque ellos son mi motor y motivo para continuar, no rendirme y cumplir todas mis metas propuestas.

A MI HERMANA:

Por sus consejos, ánimos y por todo el cariño que me ha brindado cuando más lo he necesitado.

A MIS COMPAÑEROS Y PROFESORES:

A ellos que de una u otra manera me han ayudado durante mis 5 años como estudiante universitaria.

AGRADECIMIENTO


Con éstas líneas quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a Dios y a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización de la presente tesis, en especial al profesor Oblitas Pinillos, por la orientación, el seguimiento, pero sobre todo por la motivación y el apoyo. Especial reconocimiento merece el interés mostrado por mi trabajo y las sugerencias recibidas del profesor Felipe Ríos Incio. También agradecer la ayuda recibida de la profesora Giovanna Beltrán. Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis Padres y a mi hermana Geovana por los ánimos, comprensión y paciencia recibida. Sin olvidarme, las gracias a mi compañero y amigo Freddy por su apoyo incondicional. A la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo por acogerme todos los años de estudio y contribuir en mi desarrollo personal. A todos ellos, muchas gracias.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Milagros del Rosario Vargas Quispe**, identificado con D.N.I. **77438999**, alumna de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Cesar Vallejo, autor(a/es) de la Tesis titulada: **“Clima organizacional y su relación con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” Trujillo 2017.”**; declaro que:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para la obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, fórmulas, ni citas completas; así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa). Caso contrario, menciono de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

2. Declaro que el trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno. Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la tesis, así como de los derechos sobre la obra presentada. Asimismo, me hago responsable ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado. De identificarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello sometiéndome a la normas establecidas y vigentes de la Universidad César Vallejo.



Trujillo, La Libertad - 2017



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento con las normas establecidas en el reglamento general de grados y títulos de la Universidad César Vallejo y los reglamentos de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, presento la siguiente tesis, titulado: “Clima organizacional y su relación con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” Trujillo 2017.” Tiene como propósito principal determinar la relación entre el clima organizacional y calidad educativa del centro educativo base especial “Santo Toribio”. Dada la necesidad de responder con eficiencia a una población cada día más exigentes, ya que se trata de niños con síndrome de Down, quienes tienen que integrarse a la sociedad y al campo laboral sin problema alguno.

La presente investigación está concebida bajo el enfoque cualitativo, diseño correlacional descriptiva, cuya hipótesis general se centró en la siguiente proposición: El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

El presente trabajo se encuentra dividido en siete capítulos. En el primer capítulo se esbozó como punto de partida la introducción, la realidad problemática, antecedentes que son tesis con temas similares a la antes mencionada y se dividen en internacionales, nacionales y locales, teorías existentes del clima organizacional y calidad educativa, marco conceptual que son conceptos de autores correspondientes a las variables, la formulación del problema, justificación, hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo trata sobre el diseño de la investigación, variables, cuadro de operacionalización, población, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Del mismo modo en el tercer capítulo se da a conocer los recursos y presupuestos, financiamiento y cronograma de ejecución. El cuarto capítulo habla de la discusión verificando los objetivos y las teorías tratadas. El quinto capítulo son las conclusiones. En el Sexto capítulo nos habla de las recomendaciones y finalmente, las referencias bibliográficas.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

RESÚMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. ANTECEDENTES	14
1.2.1. INTERNACIONALES	14
1.2.2. NACIONALES.....	17
1.2.3. LOCALES.....	19
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	20
1.3.1. TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	20
1.3.2. TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA	21
1.3.3. TEORÍA DE LA MENTE Y SÍNDROME DE DOWN.....	21
1.4. MARCO CONCEPTUAL	22
1.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	22
1.4.2. CALIDAD EDUCATIVA.....	30
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	36
1.6. HIPÓTESIS.....	37
1.7. OBJETIVOS	38

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	38
2.3. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN	39
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
2.4.1. POBLACIÓN:	40
2.4.2. MUESTRA:.....	40
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	41
2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	41
2.7. ASPECTOS ÉTICOS	42

III. RESULTADOS..... 43

IV. DISCUSIÓN

69

V. CONCLUSIONES.....	73
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	77

RESÚMEN

La presente investigación es de tipo correlacional de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo simple, cuyo objetivo general es determinar cuál es la relación entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

Para analizar la relación entre clima organizacional y calidad educativa, se realizó encuestas para evaluar las siguientes variables: clima organizacional y calidad educativa. Dichas encuestas fueron aplicadas en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” a los 56 padres de familiares que constituyen la muestra del presente estudio. El primer instrumento de clima organizacional tiene 8 ítems, el segundo instrumento de calidad educativa consta de 4 ítems y que en el último ítem está dividido por educación inicial y educación primaria. Dichos instrumentos tienen una amplitud de cinco categorías, el primero cuenta con: (totalmente de acuerdo (A), de acuerdo (B), Indeciso (C), En desacuerdo (D), Totalmente en desacuerdo (E)) y el segundo instrumento con: (muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo).

Para medir la correlación que existe entre estas dos variables (clima organizacional y calidad educativa), se utilizó como tercer instrumento el programa Spss con la prueba χ^2 (Chi cuadrado), lo cual se determinó en la investigación “Clima organizacional y su relación con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” Trujillo 2017”. que: El análisis de clima organizacional desde la perspectiva de los padres de familia se determina en un nivel medio en el Centro Educativo Base Especial. Como también que, las dimensiones más relevantes perteneciente a clima organizacional es el de Motivación, consiguiente de Responsabilidad Social y la Apertura a los cambios tecnológicos, es decir, tiene un nivel medio entre la relación de compañeros, aceptación a nuevos cambios, el cual favorece al Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

Existe un nivel medio en la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” con respecto al servicio que brinda, a su calidad de su funcionalidad, a la eficacia y eficiencia y finalmente en cuanto a la relación que existe entre clima organizacional y calidad educativa,

se determina que, si existe relación con un resultado de un nivel “MEDIO”, por lo tanto, si se relacionan ambas variables. Quiere decir que, el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” brinda un servicio de calidad medio, que quiere decir que no es bueno ni malo.

PALABRAS CLAVE

Empresa, trabajo en equipo, competitividad, comunicación, compromiso.

ABSTRACT

This research is quantitative approach, simple descriptive design, correlation type whose overall objective is to determine the relationship between organizational climate and quality of education of the school based special "Santo Toribio".

To analyze the relationship between organizational climate and quality of education, has conducted surveys to evaluate the following variables: organizational climate and quality of education. These surveys were applied in the Special Base Education Center "Santo Toribio" 56 parents of families that constitute the sample of this study. First organizational climate instrument has 8 items, the second instrument of quality education consists of 4 items and that the last item is divided by initial education and primary education. These instruments have a range of five categories, the first featuring: (completely in agree (A), (B), undecided (C), disagree (D), totally in disagreement (E)) and the second instrument: (very good, good, regular, bad and very bad).

To measure the correlation between these two variables (organizational climate and quality of education), was used as a third instrument the Spss program with test χ^2 (Chi square), which was determined in the investigation "organizational climate and their relationship with the quality of education of the school based special "Santo Toribio" Trujillo 2017 ". who: the analysis of organizational climate from the perspective of parents is determined in a middle level in the Base Special Education Center. As well as, the most relevant dimensions pertaining to organizational climate is the motivation, resulting in Social responsibility and openness to technological change, i.e., has a medium between the relationship of partners, acceptance to new changes, which helps the school special Base "Santo Toribio".

"Santo Toribio" there is a middle level in the quality of education from the perspective of the parents of the school special Base with respect to service that provides, its quality of its functionality, effectiveness and efficiency and finally as to the relationship between organizational climate and quality of education, is determined that, if there is a relationship with a result of a level "Medium", therefore, if two variables are related.

Want to say that, the Base special educational centre "Santo Toribio" provides a medium quality service, which means that it is not good or bad.

KEY WORDS:

Company, teamwork, competitiveness, communication, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el clima organizacional ha cambiado de manera significativa a favor de los colaboradores, es decir es importante que los trabajadores de una organización se sientan motivados para ejercer sus labores con entusiasmo. La finalidad es brindar buenos resultados, calidad en el servicio que ofrece la institución. Si bien es cierto, a nivel mundial se establece esa frase creada por Stew Leonar del “Cliente siempre tiene la razón”, sin embargo, se ha determinado que el trabajador es la esencia de toda organización, es por ello que el área de Recursos Humanos o Talento Humano tiene el rol de incentivar a los mismos.

El mundo globalizado en el mercado, está teniendo una importante evolución no sólo por el protagonismo que el cliente ha adquirido en estos últimos tiempos, sino que el factor más importante de las organizaciones, que son sus colaboradores están cada vez mejor motivados si se adecúan a un buen clima laboral; logrando que las organizaciones estén preparadas frente a las exigencias que presenta el mercado; pues dada la competitividad en un mismo rubro, las empresas deben estar listas para poder mantener su posición de manera sostenida en el mercado y alcanzar el éxito.

A inicios del siglo XXI, según David (1997) en “América Latina la acción gerencial se ha convertido en un elemento crítico y preciso para el avance efectivo de cualquier sociedad, esta realidad es reconocida a nivel internacional y en la mayoría de los países se han creado instituciones, facultades y escuelas que tienen como objetivo la formación de gerentes públicos”. “Es importante que los gerentes públicos sean capaces de ejercer sus funciones con criterios de eficacia y eficiencia, lo que implica que deban trabajar con ambientes organizacionales que permitan

flexibilizar y adecuar las estrategias gerenciales que se aplican en las diferentes instituciones públicas y específicamente las que están relacionadas con el sector de la educación de todos sus niveles”.

En nuestro país se ha podido observar el fracaso de empresas que se han mantenido durante años en el mercado. No solo basta con ofrecer un mejor precio, calidad y tecnología, sino que el problema radica en distinguirse de las demás empezando por tener al personal motivado, identificado con la empresa y con ganas de lograr los objetivos organizacionales; es decir hay que lograr que sean los clientes quienes reconozcan la calidad de los productos y/o servicios.

Fernández (2001) señala que “el clima organizacional influirá sobre el comportamiento de los empleados, lo que afectaría a la actuación de la organización. Estos autores señalan que las percepciones positivas de los empleados en relación con el clima organizacional presentarán un efecto positivo y significativo sobre el nivel de satisfacción laboral de los mismos. Por consiguiente, un clima apropiado traerá como consecuencia una mejor disposición de los empleados a participar eficazmente en el desarrollo de su trabajo. Por el contrario, un clima inadecuado hará difícil la dirección de la empresa y coordinación de las tareas”.

El mal clima organizacional genera malestar entre los trabajadores, de todas las organizaciones; por ello, en esta investigación, referida al clima organizacional y su relación con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

El Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” del distrito de Florencia de Mora – Trujillo, como objeto de estudio de la presente investigación es una institución que cuenta con el nivel de inicial y primaria de niños con síndrome de Down. Se observó que todo el personal que labora en la institución no muy seguido tienen un tiempo determinado para una reunión, donde se relacionen, compartan

momentos, conversaciones o dialoguen acerca de los problemas o dificultades que se presentan en hora de clases con los alumnos. Además, mediante una pequeña plática con 2 Docentes de dicha Institución se dedujo que el reconocimiento e incentivos no es constante, ya sea por ser el mejor colaborador, día del Maestro, día del trabajador o cualquier otra ocasión que amerite ser premiado. Es por ello el motivo de la siguiente investigación y poder concluir si es que un mal clima laboral perjudica a la calidad educativa, donde puede traer como consecuencias padres de familia insatisfechos.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Internacionales

Según el autor Palacios Norka (2014) publicó la tesis: Clima organizacional de los docentes para la atención del síndrome de Down en el instituto de educación especial bolivariano “Esperanza de Buróz” Mamporal, Municipio Buróz, Estado Miranda - Caracas.

El clima organizacional se identifica como el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado; en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar; o bien como la cualidad o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los miembros de la organización, las que pueden ser de orden interno o externo y que influyen en su comportamiento.

Con el presente trabajo **Palacios Norka (2014)** “pretende analizar a los docentes en un ambiente laboral apropiado que favorezca su desempeño con los niños que presentan Síndrome de Down, el contenido de la enseñanza para estos estudiantes debe priorizar las necesidades y experiencias del niño, focalizando las habilidades de comunicación, habilidades sociales, de cuidado propio, desarrollo motor, responder exitosamente al medio ambiente, fortalecer las experiencias perceptivas, habilidades académicas y de la vida diaria, por lo que un ambiente laboral

ameno, que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, será siempre una ventaja competitiva, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor”.

Por lo tanto, se llega a la conclusión, totalmente de acuerdo con **Palacios Norka (2014)** que “en el Instituto de Educación Especial Bolivariano “Esperanza de Buróz” ubicado en Mamporal, Municipio Buróz, del Estado Miranda, no existe un buen clima laboral, y trae como consecuencia la insatisfacción de los docentes, lo cual influye fuertemente en la educación de niños con Síndrome de Down”.

Según el autor Correa Marisol (2011) publicó la tesis: “Clima organizacional entre el personal docente de la unidad educativa "José Manuel Fuentes Acevedo" ubicada en el Municipio Leonardo Infante Estado Guarico – Venezuela”.

Con respecto al tema desarrollado, con base en los resultados obtenidos en las diferentes fases de la investigación, seguidamente **Correa Marisol (2011)** expone las siguientes conclusiones: “Es necesario adoptar de manera intensiva y sistemática la aplicación de los fundamentos básicos de la administración moderna (planificación, organización, dirección y control), a fin de que el personal directivo y administrativo trascienda desde una visión académica-educativa a una visión gerencial-administrativa, recalcó Correa Marisol (2011)”. “Ocasionalmente, las acciones y decisiones necesarias para la resolución de problemas o conflictos que afectan al personal docente de la unidad educativa, no son las más adecuadas, es por ello, en mi opinión con respecto a lo antes mencionado de Correa Marisol (2011)”. No participan todos los docentes en la toma de decisiones, donde es notorio que no existe una integración de todos los actores que la integran. “Generalmente el proceso de comunicación entre el área directiva y los docentes, es considerablemente lento, y en ocasiones no se realiza de manera adecuada, lo que retrasa la retroalimentación correspondiente y

la aplicación de ciertas acciones administrativas y gerenciales, afirmó Correa Marisol (2011)".

Según Calderón (2011), en la tesis titulada "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andeles. De la ciudad de Ambato" en la universidad técnica de Ambato – Ecuador".

Calderón (2011) "realizó el estudio de investigación descriptiva, en la cual hubo una serie de irregularidades al momento de constatar la información. La informalidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andeles. El desempeño laboral de los trabajadores se afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrítico, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario, existiendo desmotivación en los trabajadores por falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos".

"Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores. Al no fomentar trabajo en equipo, ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide a la finalidad en la falta de compromiso organizacional, explicó Calderón (2011)".

1.2.2. Nacionales

Según el autor Mendoza Ada (2011) “Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao”

- Mendoza Ada (2011) “concluye que existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que hay relación al apreciar una correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente”.
- Mendoza Ada (2011) también concluyó que “existe relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que, a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño de los docentes”.
- Finalmente Mendoza Ada (2011) concluyó que “existe relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor capacidad organizativa mejor será su desempeño docente”.

El autor Aguado José (2012) publicó la tesis: “Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. Lima – Perú”.

Se concluyó de la siguiente manera: “Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo

que se requiere, afirmó Aguado José (2012)". "Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor, concluyó Aguado José (2012)".

Aseguró Aguado José (2012) que "existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión recompensa que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Se confirma que la perspectiva de los docentes sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables".

"Existe un nivel regular de clima organizacional en su dimensión relaciones que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Por lo que Aguado José (2012) nos afirma la existencia de un ambiente de trabajo regularmente grato y de regulares relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, generándose este ambiente dentro y fuera de la institución".

El autor Pérez (2010) publicó la tesis: "El clima organizacional y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati - Chimbote"

"Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la calidad de atención al cliente. En conclusión, general, si la persona encargada de direccionar la institución se preocupara por mantener contento al personal, éstos mostrarían su satisfacción dentro de la empresa, de tal forma que realizarían un mejor trabajo y a la vez se vería reflejado en la satisfacción de los estudiantes, ya que son ellos quienes son la pieza importante en la empresa. Puesto que si se quiere lograr una excelente

atención al cliente se logrará únicamente después de haberla logrado internamente, concluyó Pérez (2010)".

1.2.3. Locales

Según el autor Juárez María (2013) publicó la tesis: "Actitudes de docentes hacia niños y niñas con habilidades diferentes en la I.E. Pública "Honorio Lazarte" y I.E Privada "La inmaculada" Trujillo – 2013"

El desempeño se puede definir con el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Según Gutiérrez (2006): "Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos".

El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que, dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

El autor Armas Marilin (2010) publicó la tesis: “Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la Editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo, Provincia de Trujillo, diciembre 2010)

Conclusión:

El clima laboral de la Editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo por parte del trabajador es baja ya que el trabajador no se siente recompensado por el tipo de trabajo que desarrolla, mientras que el empleador le dan todos los beneficios necesarios lo cual se siente muy identificado con la organización.

La organización debe incentivar e impulsar la creatividad que tienen los trabajadores, permitir en proponer alternativas de pro-mejoras personal e institucional.

Por lo tanto, existiendo un trabajo en equipo, se obtendrá como resultado un equilibrio en el clima organizacional como también encaminar a la Editorial Vallejana hacia el éxito.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

LIKERT

Según Likert (2009) “Indica en su teoría de clima organizacional que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción de como el trabajador ve las cosas y no la realidad objetiva”.

1.3.2. TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA

PAUL WATZLAWICK

Según Paul Watzlawick (1991) “Ha considerado individuos en su nexo social – su interacción con otros seres humanos- y vimos que el vehículo de esa interacción es la comunicación”. “Esta puede ser o no la medida en que debe aplicarse una teoría de la comunicación humana. De cualquier manera, nos parece evidente que la concepción del hombre sólo como un “animal social” no logra explicar al hombre en su nexo existencial, del cual la participación social es sólo un aspecto, aunque muy importante”.

1.3.3. TEORÍA DE LA MENTE Y SÍNDROME DE DOWN

PREMACK Y WOODRUF

“El término (Teoría de la Mente) fue definido originalmente por Premack y Woodruff (1978) como la habilidad para asignar, atribuir estados mentales a otros y a uno mismo. Estados como creer, pensar, desear y pretender. En las interacciones de la vida cotidiana, la mayoría de las personas nos movemos con relativa facilidad cuando somos capaces de entender que los demás pueden tener deseos, creencias, conocimientos, en definitiva, estados mentales que nos permiten explicar y predecir sus conductas”. “Sin embargo, hay algunas personas que tienen ciertas dificultades en el manejo de estas habilidades de inferencia mentalista como son, entre otros, los niños con Síndrome de Down. Según diversas investigaciones. Los niños con Síndrome de Down, al igual que los niños normales, no tienen especial dificultad con las tareas de Teoría de la Mente, aunque la ejecución no será tan óptima como la esperada en los niños con desarrollo normal”.

1.4. MARCO CONCEPTUAL

1.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Brunet (2011) “El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas”.

Guillén y Guil (2000) manifiestan que “el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir si los integrantes de la empresa consideran que el clima es positivo o negativo obedece a las percepciones de los mismos. Cuando suelen valorarlo como adecuado, cálido o positivo, es porque consideran que éste permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral, aportando estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales. Sin embargo, el clima organizacional también puede ser percibido como negativo por parte de los empleados cuando ellos observan un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma”.

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”.

Por ello se dice que el clima organizacional es la parte fundamental de toda empresa u organización que se encuentra en el mercado. El Gerente siempre debe estar observando que exista un ambiente donde refleje el compañerismo, el trabajo en equipo, el esfuerzo y dedicación que le dan sus colaboradores a sus labores de trabajo.

Según los autores: Pedro Alvarado Andino y Lanny Sofía Soto Medina (2015): “El clima organizacional dentro de una empresa”, “Revista Contribuciones a la Economía (septiembre 2015)”. Describen los siguientes puntos:

- **EMPRESA**

“Una empresa es una organización con fines de lucro que otorga un servicio o bien a la sociedad. Desde el punto de vista de la economía, una empresa es la encargada de satisfacer las demandas del mercado. Para lograr sus objetivos esta coordina el capital, el trabajo y hace uso de materiales pasivos tales como tecnología, materias primas, entre otros”.

Es decir, su único fin de toda empresa es ofrecer o brindar un producto o servicio de calidad para que el cliente pueda fidelizarse con la marca y sea reconocida en todo momento.

- **ORGANIZACIÓN**

“Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos”.

Totalmente de acuerdo con los autores, puedo decir que, para contar con una organización ideal, tiene que contar con personas capacitadas, eficientes y lo más importante; líderes, capaces de superar lo propuesto y así crecer profesionalmente y personalmente.

- **COMUNICACIÓN**

“Es un medio de conexión o de unión que tienen las personas para transmitir o intercambiar mensajes. Cada vez que se establece comunicación con nuestros familiares, amigos, compañeros de trabajo, socios, clientes, entre otros, lo que se hace es establecer una conexión con ellos con el fin de dar, recibir o intercambiar ideas, información o algún significado”.

- **LIDERAZGO**

“El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común. Etimológicamente, su raíz está en el vocablo inglés leader, que significa 'líder', y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado”.

De tal manera, recalco que un líder es aquella persona que quiere estar con constante crecimiento para poder hacer crecer a la organización y todo esto va de la mano con que las personas que le rodean sepan escuchar, tengan un espíritu dispuesto a aprender y así será mucho más fácil poder influenciar y contagiar esas ganas de realizar sus labores con entusiasmo y en equipo.

- **COMPETITIVIDAD**

“Es un rasgo positivo para cualquier mercado por una serie de razones. En primer lugar, significa que hay un público amplio para la venta de un determinado producto, en segundo determina la existencia de estrategias de comercialización avanzadas en las cuales trabajar (para mejorarlas), por último y no menos importante, nos habla de una estructura tanto a nivel de productores como de profesionales en el sector que pueden sernos de suma utilidad en la búsqueda”.

Para Porter, en concreto, existe fundamentalmente un factor que es la clave en la determinación de la competitividad:

1. Responsabilidad social:

“Un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como

individuos o como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. El concepto introduce una valoración positiva o negativa al impacto que una decisión tiene en la sociedad. Esa valoración puede ser tanto ética como legal, etc”. Comprende los siguientes aspectos:

2. Compromiso:

Un compromiso es una declaración o también se puede decir que es una promesa de principios, como cuando un hombre con cargo político afirma: “Mi compromiso es con la gente” o “He adquirido el compromiso de solucionar esta cuestión en el transcurso de la semana”.

3. Trabajo en equipo:

“Consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes”.

- PRODUCTIVIDAD

“En términos generales, la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Podemos definirla como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado”. Existe fundamentalmente un factor que es la clave en la determinación de la productividad:

1. Rendimiento eficiente:

La idea de rendimiento eficiente refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conoce como rendimiento. Se vincula con:

1.1. Desempeño:

“Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización”.

1.2. Satisfacción:

“La acción de satisfacer. Gusto, placer. Realización del deseo o gusto. Razón o acción con que se responde enteramente a una queja”. También significa “Pagar enteramente lo que se debe, aquietar, saciar, dar solución, cumplir, llenar. Gustar, agradar a una persona algo o alguien. Aquietarse o persuadirse con una razón eficaz. Estar conforme uno con algo o alguien”

- MEJORA

Mejora o mejoramiento “es una herramienta que en la actualidad es fundamental para todas las empresas porque les permite renovar los procesos administrativos que ellos realizan, lo cual hace que las empresas estén en constante actualización, además, permite que las

organizaciones sean más eficientes competitivas, fortalezas que le ayudarán a permanecer en el mercado”. Existe fundamentalmente un factor que es la clave en la determinación de la mejora:

1. Apertura a los cambios tecnológicos:

“El cambio tecnológico hace referencia a la incorporación de nuevas tecnologías, formas de uso, nuevas reglamentaciones y nuevos productos derivados de la tecnología. Es un proceso temporal y acumulativo, que incrementa la habilidad de los grupos para resolver sus problemas sociales, económicos y cotidianos”. Está vinculado con:

1.1. Innovación y creatividad:

“En muchos casos, la innovación está fuertemente unida a la creatividad, el descubrimiento y la invención. Para realizar un cambio que suponga introducir algo nuevo es necesario un proceso creativo. En ocasiones, la creatividad representa una variación de algo ya existente. Puede producirse, por ejemplo, mediante una asociación de ideas. Los conceptos de innovación y creatividad se dan en diversos ámbitos como en la industria, la empresa, la educación y el arte”.

- ESTRATEGIAS

“Es el arte de dirigir operaciones militares, habilidad para dirigir. Aquí se confirma la referencia sobre el surgimiento en el campo militar, lo cual se refiere a la manera de derrotar a uno o a varios enemigos en el campo de batalla, sinónimo de rivalidad, competencia; no obstante, es necesario precisar la utilidad de la dirección estratégica no sólo en su acepción de rivalidad para derrotar oponentes sino también en función de brindar a las organizaciones una guía para

lograr un máximo de efectividad en la administración de todos los recursos en el cumplimiento de la misión”. Existe fundamentalmente un factor que es la clave en la determinación de las estrategias:

1. Motivación:

“La motivación es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona”. Está vinculada con:

1.1. Toma de decisiones:

“La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar, persona, social, etc”.

1.2. Reconocimientos:

“El reconocimiento puede ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación”.

1.3. Compañerismo:

“Es un sentimiento de afecto o aprecio que se tiene por otra persona, compartiendo sus logros y ayudando a alcanzarlos. Es una actitud positiva que nace del tiempo compartido y de la proximidad física, que hacen que el vínculo con el otro sea valorado. En los grupos sociales, el compañerismo es un sentimiento de integración y unidad con el grupo”.

1.4.1.1. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Estructura:** Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, política jerarquías y regulaciones, se refiere a los canales formales dentro de la organización.
- **Responsabilidad:** Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.
- **Recompensa:** Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. En la medida que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Apoyo:** Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- **Conflicto:** Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

1.4.1.2. BENEFICIOS Y CONSECUENCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según **Maristany Jaime (1994)** en su libro de: Motivación – claves para una empresa exitosa, nos dice que “un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización positivamente o negativamente, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización”. Entre los beneficios podemos nombrar las siguientes: “Satisfacción, adaptación, afiliación, actitudes laborales positivas,

conductas constructivas, ideas creativas para la mejora, alta productividad, logro de resultados y baja rotación”.

“Un adecuado clima organizacional, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos”. Aseveró **Maristany Jaime (1994)**.

Entre las consecuencias podemos señalar las siguientes: “Inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, fraudes y robos, tortuguismo, impuntualidad, actitudes laborales negativas, conductas indeseables, entre otros”.

1.4.2. CALIDAD EDUCATIVA

Según Frigerio y Poggi (1992), “ven la calidad de la educación como la integración dinámica de calidad de la organización institucional, de los recursos humanos y fiscales, del programa curricular y la didáctica, de los procesos educativos y sus resultados en términos de aprendizaje”.

Según el **consorcio de Centro Educativos Católicos del Perú**, “denomina **calidad educativa** a un complejo constructor valorativo apoyado en la consideración conjunta de tres dimensiones interrelacionadas: funcionalidad, eficacia y eficiencia; su grado máximo es la excelencia, lo cual supone un óptimo nivel de coherencia entre todos los componentes fundamentales del sistema”.

Huaranga Ross (2009), nos afirma que “la calidad no es preferencia, ni la calidad es tecnología u originalidad, esto en la medida que se confunde calidad con nuevas tecnologías más sofisticadas; por último, señala que la calidad no es sustituto”. Por tanto, “la calidad es uniformidad y como tal, está como valor intrínseco al producto, en sí, siendo el elemento clave para su logro, la cooperación de quienes son parte del proceso productivo”. Existe

fundamentalmente dos factores que son puntos clave de la calidad educativa:

- **Integración dinámica:**

“Las dinámicas de integración son oportunas en todo momento y lugar. Y para los que quieran fortalecer un grupo y realizar actividades recreativas fomentando el compañerismo de los niños, jóvenes o adultos”.

- **Aprendizaje:**

“Es la adquisición de nuevas conductas de un ser vivo a partir de experiencias previas, con el fin de conseguir una mejor adaptación al medio físico y social en el que se desenvuelve. Algunos lo conciben como un cambio relativamente permanente de la conducta, que tiene lugar como resultado de la práctica. Lo que se aprende es conservado por el organismo en forma más o menos permanente y está disponible para entrar en acción cuando la ocasión la requiera”. “La acción del medio, de las personas que le rodean, van modelando sus actividades en un sentido adaptativo. Sin bien el influjo externo es poderoso e imprescindible, no menos importancias poseen las capacidades del propio individuo, que es en definitiva quien aprende”.

1.4.2.1. CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD EDUCATIVA

Así mismo el **Consortio de Centros Educativos Católicos del Perú (2005)**, plantea las siguientes características:

- “La calidad educativa se relaciona con los procesos y productos de la educación: currículo, selección y formación del profesorado, liderazgo y dirección de los centros escolares, etc”.

- “La calidad educativa da coherencia a los objetivos curriculares y variedad de la oferta educativa”.
- “Reduce el abandono, el fracaso, eleva los niveles de rendimientos y adquisición de conocimiento”.
- “La calidad educativa se apoya de tres dimensiones que están interrelacionadas: Funcionalidad, Eficiencia y Eficacia”.

1.4.2.2. ÍNDICES DE CALIDAD EDUCATIVA

Según **SANZ ORO RAFAEL (2007)** indica que “los índices de calidad educativa constituyen la mejor guía para tomar decisiones optimizantes en una dirección específica”.

Estos índices pueden agruparse en tres categorías:

A. Indicadores de Funcionalidad:

- Sanz Oro Rafael (2007) dijo que son “Los cuales van a determinar los niveles de aceptación de los valores, metas y productos de las instituciones escolares”.
- “Los que expresan relaciones entre estructura, procesos sociales y valores, expectativas y necesidades sociales, estructura de autoridad y participación en el sistema decisional en el centro; clima institucional, valores cultural, social y laboral del currículo del sistema de evaluación”.
- “Los que expresan relaciones entre producto y resultados educativos, por un lado, expectativas y necesidades sociales y por otro lado; adecuación en cantidad y modalidad de los graduados; vigencia de conocimientos, actitudes y competencias adquiridas, relevancia de valores, etc”. Explicó Sanz Oro Rafael (2007). Está vinculado con:

a) Buena relación:

“Cuando los seres humanos interactúan en el marco de una sociedad o de una comunidad, entablan relaciones humanas. Estos vínculos suelen basarse en la jerarquía y se desarrollan mediante la comunicación. Toda relación humana implica, necesariamente, al menos a dos individuos. A partir de las interacciones, las personas pueden desarrollar una vida compartida de manera amistosa y cordial. La clave está en aceptar ciertas reglas que deben respetar todos los integrantes de la comunidad y en no avanzar sobre los derechos individuales de cada sujeto”.

b) Metas:

“Es un término con el que se le conoce a los objetivos o propósitos que por lo general una persona se plantea en la vida cotidiana. Cuando el componente de un organismo cualquiera cumple con todos los parámetros establecidos de la tarea, obtendrá el resultado de su ejecución o meta. Las metas pueden ser a su vez una herramienta para aquellos procesos en los que se persigue la elaboración de un producto, la obtención de un conocimiento o el cumplimiento de una expectativa”.

B. Indicadores de Eficacia:

Sanz Oro Rafael (2007) afirma que “se apoya fundamentalmente en la evaluación del producto educativo tomando como instancia de referencia las metas y objetivos del sistema o del centro docente”.

“Los indicadores de eficacia pueden clasificarse en diversos grupos, según la categorización, producto educativo (individualidad social inmediata, mediata, cognitivo, actitudinal, etc”). Está vinculado con:

a) Área motriz:

“Se relaciona con las habilidades para moverse y desplazarse, permitiendo al niño tomar contacto con aquello que le rodea. También comprende la coordinación entre lo que se ve y lo que se toca, que lo hace capaz de tomar los objetos con los dedos, pintar, dibujar, manipular, etc”.

b) Área cognitiva:

“El significado del término cognitivo está relacionado con el proceso de adquisición de conocimiento (cognición) mediante la información recibida por el ambiente, el aprendizaje, que significa conocer. La cognición implica muchos factores como el pensamiento, el lenguaje, la percepción, la memoria, el razonamiento, la atención, la resolución de problemas, la toma de decisiones, etc., que forman parte del desarrollo intelectual y de la experiencia”.

c) Área socio-afectiva:

“Incluye las experiencias afectivas y la socialización del niño, que le permitirá querido y seguro, capaz de relacionarse con otros de acuerdo a normas comunes. Es importante brindarles seguridad, cuidado, atención y amor, además de servir de referencia o ejemplo pues aprenderán cómo comportarse frente a otros, cómo relacionarse, en conclusión, cómo ser persona en una sociedad determinada”.

d) Área del lenguaje:

“Esta área se refiere a las habilidades en las que el niño podrá comunicarse con su entorno. Podrá expresarse mediante gestos

y palabras, a la vez que comprende el significado de las mismas. Este último aspecto se desarrolla primero. Desde antes del año, los bebés pueden comprendernos, aunque todavía no lo puedan expresar oralmente, es por ello la importancia de estimularlos dándole el nombre correcto de las cosas, sin usar un lenguaje "abebado" o empleando diminutivos para referirnos a personas, objetos o animales”.

C. Indicadores de Eficiencia:

“Se apoyan en la valoración de los costos de todo orden (personales, temporales, sociales, materiales, económicos, etc) que supone los resultados educativos obtenidos. Se trata de expresar la relación medios logros y su dificultad radica también en el carácter ambiguo de estos conceptos en el ámbito educativo”. Aseveró Sanz Oro Rafael (2007). Está vinculado con:

a) Desarrollo personal y social:

“Este campo se refiere a las actitudes y capacidades relacionadas con el proceso de construcción de la identidad personal y de las competencias emocionales y sociales”.

“La comprensión y regulación de las emociones y la capacidad para establecer relaciones interpersonales son procesos estrechamente relacionados, en los cuales las niñas y los niños logran un dominio gradual como parte de su desarrollo personal y social”.

b) Conocimiento del medio natural y cultural:

“Es importante que se le enseñe al niño sobre el entorno natural y social para que este vaya poniendo en práctica las capacidades

de razonamiento que les permiten reflexionar y analizar las cosas que suceden a su alrededor, también adquiriendo competencias afectivas como el amor propio y el amor por el medio ambiente, cuidándolo, respetándolo, comprendiendo que hay una diversidad social y cultural, todo esto para que ellos amplíen su mirada acerca del ambiente”.

c) Comunicación verbal y no verbal:

“La comunicación entre las personas ha adoptado muchas formas, pero las más importantes y las que aún predominan las englobamos en comunicación verbal y no verbal. La comunicación verbal representa aquella en la que usamos las palabras, los signos sonoros o los auditivos. Por su lado, la comunicación no verbal es aquella en la que usamos signos visuales que no son palabras, como gestos o el uso escritura. En ambos casos, eso sí, la comunicación se basa en un mismo objetivo, que viene a ser el procesado de un mensaje para que a quien está dirigido lo pueda recibir y lo entienda a través de una de las vías posibles de diálogo”.

1.5. PROBLEMA

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”?

1.6. JUSTIFICACIÓN

- Social

La presente investigación ayudará a identificar los problemas que genera un mal clima laboral dentro de la institución, por lo cual ayudará al entorno social, quienes se involucran con los niños con síndrome de Down, padres de familia y trabajadores del entorno. Al contraer un clima laboral positivo favorecerá la

calidad educativa y existirán padres de familia satisfechos por el desarrollo de sus hijos.

- **Económico**

Durante la investigación se utilizó los instrumentos de investigación como, cuestionario de actitudes y escala de medición y otros documentos de información. Este proyecto no requiere de mucho presupuesto para las actividades a realizar.

- **Académico**

El proyecto ayudará a futuras investigaciones, que aborden temas semejantes, ya que su desarrollo permitirá llegar a soluciones viables.

- **Ambiental**

El proyecto de investigación no afectará al entorno ambiental, ya que los recursos que se utilizaron son inofensivos para la población y/o medio ambiente.

- **Científica**

El proyecto a desarrollarse se basa en el método científico, teniendo como Línea General: Procesos comunicacionales en la sociedad contemporánea

1.7. HIPÓTESIS

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

H2: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

1.8. OBJETIVOS

1.8.1. General:

- Determinar cuál es la relación entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”

1.8.2. Específicos:

- Analizar el clima organizacional del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.
- Identificar la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.
- Analizar la relación existente entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es de tipo **correlacional** de enfoque **cuantitativo** y el diseño descriptivo ya que, según Sampieri (2006). “Se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores”

2.2. Variables, Operacionalización

- **Variable 1:**

Clima organizacional

- **Variable 2:**

Calidad educativa

2.3. Cuadro de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima organizacional	Brunet (1987) “El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas”.	- En la investigación se elaboró como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de actitudes para poder medir el nivel del clima organizacional del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” desde la perspectiva de los padres de familia.	Responsabilidad social	- Compromiso - Trabajo en equipo	ORDINAL
			Rendimiento eficiente	- Desempeño - Satisfacción	
			Apertura a los cambios tecnológicos	- Innovación - Creatividad	
			Motivación	- Toma de decisiones - Reconocimientos - Compañerismo	
Variable 2: Calidad educativa	Frigerio y Poggi (1994) “ven la calidad de la educación como la integración dinámica de calidad de la organización institucional, de los recursos humanos y fiscales, del programa curricular y la didáctica, de los procesos educativos y sus resultados en términos de aprendizaje”.	- En la investigación se elaboró como técnica la encuesta y como instrumento una escala de medición para poder medir el nivel de la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” desde la perspectiva de los padres de familia.	Funcionalidad	- Buena relación	ORDINAL
				- Metas	
			- Eficacia	Área motriz	
				Área cognitiva	
				Área Socio-afectiva	
				Área de Lenguaje	
				Desarrollo personal y social	
				Conocimiento del medio natural y cultural	
- Eficiencia	Comunicación verbal y no verbal				

2.4. Población y Muestra

2.4.1. Población:

Está conformada por 90 padres de familia del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio"

2.4.2. Muestra:

Se aplicó la siguiente fórmula, siendo la población 90 padres de familia.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = tamaño poblacional. (90 padres de familia)

Z = Nivel de confianza (1.96)

P = Variable positiva. (0.5)

Q = Variable negativa. (0.5)

E = Error permisible. (0.08)

N: 90 padres de familia

$$N: \frac{Z^2 (p \times q) \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 (p \times q)}$$

$$N: \frac{1.96^2 (0.5 \times 0.5) \cdot 90}{0.08^2 (90 - 1) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$N: \frac{3.8416 (0.25) \cdot 90}{0.08^2 (90 - 1) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$N: \frac{86.436}{1.53}$$

56.494117

De acuerdo a la fórmula aplicada el tamaño de la muestra es 56, por lo tanto, el número ideal de personas a las que se le va a aplicar el estudio es **56 padres de familia**.

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

OBJETIVOS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Analizar el clima organizacional del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio".	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta 	Cuestionario de actitudes desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio"
Identificar la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia de los niños con síndrome de Down.	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta 	Escala de medición a los padres de familia del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio"
Analizar la relación existente entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio".	<ul style="list-style-type: none"> Chi^2 	Se procesó ambas variables en el sistema software Spss para medir la correlación.

2.6. Métodos de análisis de datos

a. Tratamiento cuantitativo:

Se procesó los resultados en Excel

Se presentó en gráficos la estadística descriptiva

Se utilizó la prueba de χ^2 (Chi cuadrado) para medir la correlación entre clima organizacional y la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio".

Las escalas que utilicé son la escala de Likert.

Para determinar la correlación se establecieron niveles:

Para el clima organizacional:

- ✓ Alto: Totalmente de acuerdo
- ✓ Medio: Indeciso
- ✓ Bajo: Totalmente en desacuerdo

Para la calidad educativa:

- ✓ Alto: Muy bueno
- ✓ Medio: Regular
- ✓ Bajo: Muy malo

2.7. Aspectos éticos

- El tema del proyecto es original.
- Se respeta las fuentes bibliográficas para eso se utiliza el formato de citas bibliográficas en normas APA.
- Todos los resultados a obtener son reales, es decir, no son copiados ni inventados.

III. RESULTADOS

TABLA 1

ÍTEM 1: Los colaboradores son responsables de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	12	21.43%
De acuerdo (B)	26	46.43%
Indeciso (C)	16	28.57%
En desacuerdo (D)	1	1.79%
Totalmente en desacuerdo (E)	1	1.79%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 21.43% de padres de familia marcaron totalmente de acuerdo que los colaboradores son responsables de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento, un 46.43% están de acuerdo, un 28.57% están indecisos, un 1.79% están en desacuerdo y un 1.79% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 2

ÍTEM 2: Los trabajadores haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismo.

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	10	17.86%
De acuerdo (B)	18	32.14%
Indeciso (C)	27	48.21%
En desacuerdo (D)	1	1.79%
Totalmente en desacuerdo (E)	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 17.86% de padres de familia marcaron totalmente de acuerdo que haciendo su trabajo los colaboradores se sienten ben consigo mismo, un 32.14% están de acuerdo, un 48.21% están indecisos, un 1.79% están en desacuerdo y un 0.00% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 3

ÍTEM 3: En la institución toman iniciativa para la solución de problema.

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	0	0.00%
De acuerdo (B)	1	1.79%
Indeciso (C)	16	28.57%
En desacuerdo (D)	24	42.86%
Totalmente en desacuerdo (E)	15	26.79%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 0.00% de padres de familia marcaron totalmente de acuerdo que en la institución toman iniciativa para la solución de problemas, un 1.79% están de acuerdo, un 28.57% están indecisos, un 42.86% están en desacuerdo y un 26.79% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 4:

ÍTEM 4: Los directivos reaccionan de manera positiva ante las nuevas ideas de los docentes.

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	2	3.57%
De acuerdo (B)	10	17.86%
Indeciso (C)	29	51.79%
En desacuerdo (D)	6	10.71%
Totalmente en desacuerdo (E)	9	16.07%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 3.57% de padres de familia marcaron totalmente de acuerdo que los directivos reaccionan de manera positiva ante las nuevas ideas de los docentes, un 17.86% están de acuerdo, un 51.79% están indecisos, un 10.71% están en desacuerdo y un 16.07% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 5

ÍTEM 5: Los directivos valoran el esfuerzo que ponen los docentes en su trabajo

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	3	5.36%
De acuerdo (B)	3	5.36%
Indeciso (C)	32	57.14%
En desacuerdo (D)	7	12.50%
Totalmente en desacuerdo (E)	11	19.64%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 5.36% de padres de familia marcaron totalmente de acuerdo que los directivos valoran el esfuerzo que ponen los docentes en su trabajo, un 5.36% están de acuerdo, un 57.14% están indecisos, un 12.50% están en desacuerdo y un 19.64% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 6

ÍTEM 6: Existe buena comunicación entre trabajadores de la institución.

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	9	16.07%
De acuerdo (B)	7	12.50%
Indeciso (C)	35	62.50%
En desacuerdo (D)	3	5.36%
Totalmente en desacuerdo (E)	2	3.57%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 16.07% de padres de familia marcaron totalmente de acuerdo que existe buena comunicación entre trabajadores de la institución, un 12.50% están de acuerdo, un 62.50% están indecisos, un 5.36% están en desacuerdo y un 3.57% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 7

ÍTEM 7: El ambiente donde trabajan es confortable.

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	15	26.79%
De acuerdo (B)	27	48.21%
Indeciso (C)	5	8.93%
En desacuerdo (D)	4	7.14%
Totalmente en desacuerdo (E)	5	8.93%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 26.79% de padres de familia marcaron totalmente de acuerdo que el ambiente donde trabajan es confortable, un 48.21% están de acuerdo, un 8.93% están indecisos, un 7.14% están en desacuerdo y un 8.93% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 8

ÍTEM 8: La institución está a la vanguardia de los avances tecnológicos.

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo (A)	3	5.36%
De acuerdo (B)	11	19.64%
Indeciso (C)	8	14.29%
En desacuerdo (D)	22	39.29%
Totalmente en desacuerdo (E)	12	21.43%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Cuestionario de actitudes aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 14.29% de colaboradores marcaron totalmente de acuerdo que su institución está a la vanguardia de los avances tecnológicos, un 14.29% están de acuerdo, un 14.29% están indecisos, un 42.86% están en desacuerdo y un 14.29% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 9

ÍTEM 1: ¿Cómo califica el trabajo de los docentes del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio?”

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	19	33.93%
BUENO	18	32.14%
REGULAR	12	21.43%
MALO	7	12.50%
MUY MALO	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 33.93% de padres de familia marcaron que el trabajo de los docentes del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio es muy bueno, un 32.14% dijeron que es bueno, un 21.43% que es regular, un 12.50% que es malo y un 0.00% que es muy malo.

TABLA 10

ÍTEM 2: ¿Cómo califica la relación de todo el personal que labora en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio con los alumnos?

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	11	19.64%
BUENO	15	26.79%
REGULAR	25	44.64%
MALO	5	8.93%
MUY MALO	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 19.64% de padres de familia marcaron que la relación de todo el personal que labora en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio con los alumnos es muy bueno, un 26.79% dijeron que es bueno, un 44.64% que es regular, un 8.93% que es malo y un 0.00% que es muy malo.

TABLA 11

ÍTEM 3: El apoyo especial que brinda el Centro Educativo Base Especial a los estudiantes para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares es:

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	13	23.21%
BUENO	13	23.21%
REGULAR	26	46.43%
MALO	4	7.14%
MUY MALO	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 23.21% de padres de familia marcaron que el apoyo especial que brinda el Centro Educativo Base Especial a los estudiantes para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares es muy bueno, un 23.21% dijeron que es bueno, un 46.43% que es regular, un 7.14% que es malo y un 0.00% que es muy malo.

TABLA 12

ÍTEM 4: ¿Cómo califica los aprendizajes alcanzados del estudiante en las áreas básicas?

EDUCACIÓN INICIAL

ÁREA MOTRIZ		
OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	15	26.79%
BUENO	17	30.36%
REGULAR	20	35.71%
MALO	4	7.14%
MUY MALO	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 26.79% de padres de familia marcaron que los alumnos de educación inicial; el aprendizaje alcanzado en el área motriz es muy bueno, un 30.36% dijeron que es bueno, un 35.71% que es regular, un 7.14% que es malo y un 0.00% que es muy malo.

TABLA 13

EDUCACIÓN INICIAL

ÁREA COGNITIVA

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	20	27.25%
BUENO	18	25.09%
REGULAR	17	36.81%
MALO	1	8.60%
MUY MALO	0	2.25%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 27.25% de padres de familia marcaron que los alumnos de educación inicial; el aprendizaje alcanzado en el área cognitiva es muy bueno, un 25.09% dijeron que es bueno, un 36.81% que es regular, un 8.60% que es malo y un 2.25% que es muy malo.

TABLA 14

EDUCACIÓN INICIAL

ÁREA SOCIO-AFECTIVA

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	22	20.31%
BUENO	21	20.13%
REGULAR	13	39.89%
MALO	0	14.85%
MUY MALO	0	4.82%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 20.31% de padres de familia marcaron que los alumnos de educación inicial; el aprendizaje alcanzado en el área socio-afectiva es muy bueno, un 20.13% dijeron que es bueno, un 39.89% que es regular, un 14.85% que es malo y un 4.82% que es muy malo.

TABLA 15

EDUCACIÓN INICIAL

ÁREA DEL LENGUAJE

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	10	17.86%
BUENO	10	17.86%
REGULAR	30	53.57%
MALO	6	10.71%
MUY MALO	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 17.86% de padres de familia marcaron que los alumnos de educación inicial; el aprendizaje alcanzado en el área del lenguaje es muy bueno, un 17.86% dijeron que es bueno, un 53.57% que es regular, un 10.71% que es malo y un 0.00% que es muy malo.

TABLA 16

EDUCACIÓN PRIMARIA

**DESARROLLO PERSONAL
Y SOCIAL**

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	15	26.79%
BUENO	11	19.64%
REGULAR	20	35.71%
MALO	10	17.86%
MUY MALO	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 26.79% de padres de familia marcaron que los alumnos de educación primaria; el aprendizaje alcanzado en el desarrollo personal y social es muy bueno, un 19.64% dijeron que es bueno, un 35.71% que es regular, un 17.86% que es malo y un 0.00% que es muy malo.

TABLA 17

EDUCACIÓN PRIMARIA

**CONOCIMIENTO DEL MEDIO
NATURAL Y CULTURAL**

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	11	19.64%
BUENO	11	19.64%
REGULAR	21	37.50%
MALO	13	23.21%
MUY MALO	0	0.00%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 19.64% de padres de familia marcaron que los alumnos de educación primaria; el aprendizaje alcanzado en el conocimiento del medio natural y cultural es muy bueno, un 19.64% dijeron que es bueno, un 37.50% que es regular, un 23.21% que es malo y un 0.00% que es muy malo.

TABLA 18

EDUCACIÓN PRIMARIA

**COMUNICACIÓN VERBAL
Y NO VERBAL**

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUY BUENO	19	17.48%
BUENO	17	10.98%
REGULAR	13	40.57%
MALO	7	25.59%
MUY MALO	0	5.38%
TOTAL	56	100.00%

Fuente: Escala de medición aplicado en el mes de octubre a todos los padres de familia de los alumnos del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: En el cuadro adjunto muestra que, un 17.48% de padres de familia marcaron que los alumnos de educación primaria; el aprendizaje alcanzado en la comunicación verbal y no verbal es muy bueno, un 10.98% dijeron que es bueno, un 40.57% que es regular, un 25.59% que es malo y un 5.38% que es muy malo.

TABLA 19

Análisis de frecuencias

Distribución de frecuencias del clima organizacional del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

Variables	f	%
Clima Organizacional		
Bajo	8	14.3
Medio	38	67.9
Alto	10	17.9
Total	56	100.0
Responsabilidad social		
Bajo	4	7.1
Medio	32	57.1
Alto	20	35.7
Total	56	100.0
Rendimiento eficiente		
Bajo	6	10.7
Medio	23	41.1
Alto	27	48.2
Total	56	100.0
Motivación		
Bajo	11	19.6
Medio	34	60.7
Alto	11	19.6
Total	56	100.0
Apertura a los cambios tecnológicos		
Bajo	10	17.9
Medio	28	50.0
Alto	18	32.1
Total	56	100.0

INTERPRETACIÓN: Según lo apreciado en la tabla 19, el clima organizacional es percibido en mayor porcentaje con un nivel medio (67.9%). De manera específica, el mayor porcentaje de padres de familia percibe con respecto al clima laboral en el personal de la Institución: Motivación (60.7%), responsabilidad social (57.1%), y apertura a los cambios tecnológicos (50%), en un nivel medio. En tanto solo a rendimiento lo perciben en un nivel alto (48.2%).

TABLA 20

Distribución de frecuencias de la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

Variables	f	%
Calidad Educativa		
Bajo	3	5.4
Medio	27	48.2
Alto	26	46.4
Total	56	100.0
Funcionalidad		
Bajo	4	7.1
Medio	29	51.8
Alto	23	41.1
Total	56	100.0
Eficacia y Eficiencia		
Bajo	3	5.4
Medio	31	55.4
Alto	22	39.3
Total	56	100.0

INTERPRETACIÓN: En la tabla 20 se reporta que los padres de familia de la Institución “Santo Toribio” perciben la calidad del servicio que brinda en un nivel medio (48.2%). De manera específica sobre su calidad con respecto a funcionalidad, 51.8% lo perciben en nivel medio y 55.4% lo perciben también en un nivel medio, en lo que compete a eficacia y eficiencia.

TABLA 21

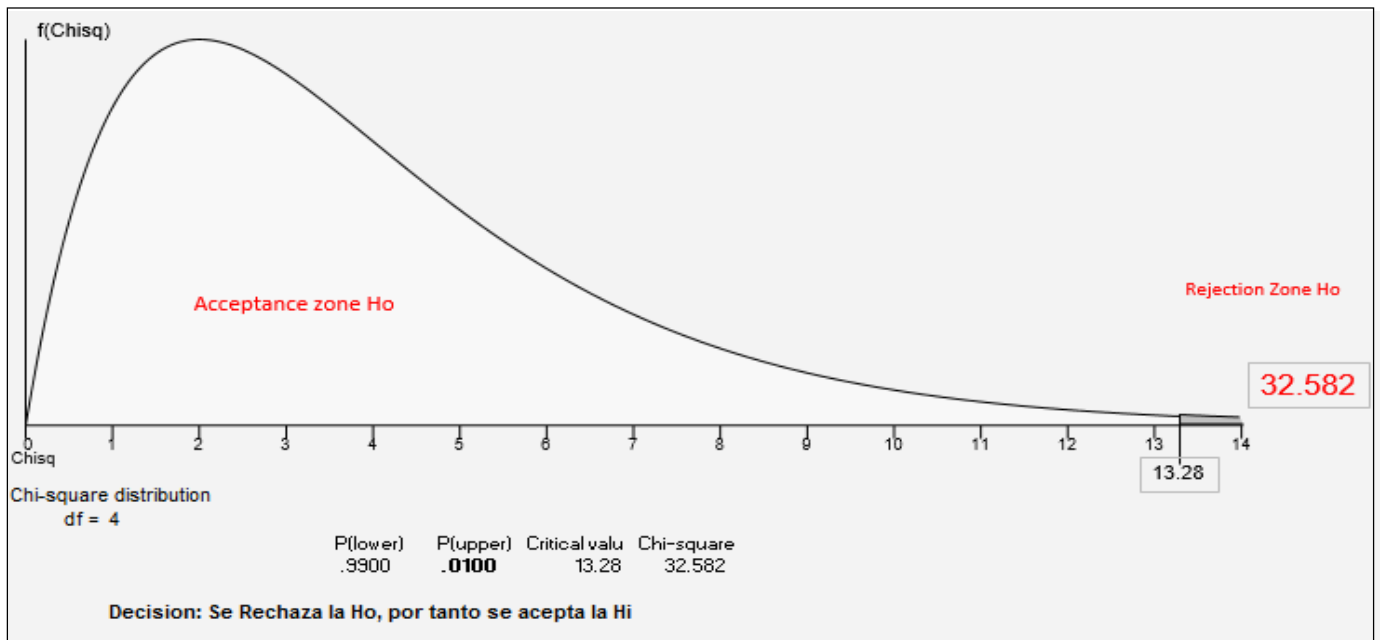
Asociación entre el clima organizacional y la calidad educativa

Asociación entre las variables clima organizacional y la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

Variables	Calidad Educativa						x ²	g	p
	Bajo		Medio		Alto				
	f	%	f	%	f	%			
Clima Organizacional									
Bajo	3	100.0%	4	14.8%	1	3.8%	32.582	4	.001**
Medio	0	0.0%	23	85.2%	15	57.7%			
Alto	0	0.0%	0	0.0%	10	38.5%			
Total	3	100.0%	27	100.0%	26	100.0%			

Nota: x²: Coeficiente de asociación Chi cuadrado
 p<.01 **
 p<.05 *

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a lo apreciado en la tabla 21, el clima organizacional y la calidad educativa en el Centro Educativo Base especial “Santo Toribio”, según la perspectiva de los padres de familia se asocian estadísticamente (p < .01) obteniendo un .001 en prueba de hipótesis que significa que tiene un 99% de confianza. En tal sentido, el 100% de los padres que perciben un nivel bajo de calidad educativa en la entidad también percibe un clima bajo. En tanto, el 85.2% de los que perciben nivel medio de calidad educativa, también perciben un nivel de clima laboral medianamente favorable al igual que 38.5% de los que perciben un alto nivel de calidad educativa. Por lo tanto, si existe una relación entre ambas variables desde la perspectiva de los padres de familia.



Fuente: *Procesamiento de datos del estudio con MegaStat.*

TABLA 22

Asociación entre las dimensiones de las dimensiones de clima organizacional y la funcionalidad de la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

Variables	Funcionalidad						x ²	g	p
	Baja		Media		Alta				
	f	%	f	%	f	%			
Responsabilidad social									
Bajo	3	75.0%	1	3.4%	0	0.0%	39.13	4	.001**
Medio	1	25.0%	22	75.9%	9	39.1%			
Alto	0	0.0%	6	20.7%	14	60.9%			
Total	4	100.0%	29	100.0%	23	100.0%			
Rendimiento eficiente									
Bajo	4	100.0%	1	3.4%	1	4.3%	37.49	4	.001**
Medio	0	0.0%	15	51.7%	8	34.8%			
Alto	0	0.0%	13	44.8%	14	60.9%			
Total	4	100.0%	29	100.0%	23	100.0%			
Motivación									
Bajo	3	75.0%	6	20.7%	2	8.7%	27.06	4	.001**
Medio	1	25.0%	23	79.3%	10	43.5%			
Alto	0	0.0%	0	0.0%	11	47.8%			
Total	4	100.0%	29	100.0%	23	100.0%			
Apertura a los cambios tecnológicos									
Bajo	2	50.0%	7	24.1%	1	4.3%	13.82	4	.005*
Medio	2	50.0%	17	58.6%	9	39.1%			
Alto	0	0.0%	5	17.2%	13	56.5%			
Total	4	100.0%	29	100.0%	23	100.0%			

Nota: x²: Coeficiente de asociación Chi cuadrado
 p<.01 **
 p<.05 *

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 22 los aspectos del clima laboral: responsabilidad social, rendimiento eficiente, motivación y apertura a los cambios tecnológicos se asocian significativamente con la dimensión funcionalidad de calidad educativa (p < .01) que significa que tiene un 99% de confianza. Al analizar

la perspectiva de los padres, aquellos que en mayor porcentaje perciben a la calidad educativa como altamente funcional, también perciben los aspectos de clima laboral: responsabilidad social (60.9%), rendimiento eficiente (60.9%), motivación (47.8%) y apertura a los cambios tecnológicos (56.5%), como nivel alto. En tanto, el mayor porcentaje de los que perciben a la calidad educativa como funcionalmente baja, también perciben al clima laboral en cuanto a responsabilidad social (75%), rendimiento eficiente (100%), motivación (75%) y apertura a los cambios tecnológicos (50%), como nivel bajo.

TABLA 23

Asociación entre las dimensiones de las dimensiones de la variable clima organizacional y la eficacia y eficiencia de calidad educativa, en padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.

Variables	Eficacia y Eficiencia						X2	g	p
	Baja		Media		Alta				
	f	%	f	%	f	%			
Responsabilidad social									
Bajo	3	100.0%	1	3.2%	0	0.0%	61.504	4	.001**
Medio	0	0.0%	26	83.9%	6	27.3%			
Alto	0	0.0%	4	12.9%	16	72.7%			
Total	3	100.0%	31	100.0%	22	100.0%			
Rendimiento eficiente									
Bajo	3	100.0%	1	3.2%	2	9.1%	40.347	4	.001**
Medio	0	0.0%	20	64.5%	3	13.6%			
Alto	0	0.0%	10	32.3%	17	77.3%			
Total	3	100.0%	31	100.0%	22	100.0%			
Motivación									
Bajo	3	100.0%	7	22.6%	1	4.5%	28.021	4	.001**
Medio	0	0.0%	23	74.2%	11	50.0%			
Alto	0	0.0%	1	3.2%	10	45.5%			
Total	3	100.0%	31	100.0%	22	100.0%			
Apertura a los cambios tecnológicos									
Bajo	1	33.3%	7	22.6%	2	9.1%	9.101	4	.005*
Medio	2	66.7%	18	58.1%	8	36.4%			
Alto	0	0.0%	6	19.4%	12	54.5%			
Total	3	100.0%	31	100.0%	22	100.0%			

Nota: χ^2 : Coeficiente de asociación Chi cuadrado
 $p < .01$ **
 $p < .05$ *

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 23 los aspectos del clima laboral: responsabilidad social, rendimiento eficiente y motivación se asocian significativamente con la dimensión eficacia y eficiencia de calidad educativa ($p < .01$) que significa que tiene un 99% de confianza. Al analizar la perspectiva de los padres, aquellos que en mayor porcentaje perciben a la calidad educativa como eficaz y eficiente, también perciben los aspectos de clima laboral: responsabilidad

social (72.7%), rendimiento eficiente (77.3%) y motivación (45.5%), como favorables. En tanto, el mayor porcentaje de los que perciben a la calidad educativa como baja en cuanto a eficacia y eficiencia, también perciben al clima laboral en sus dimensiones de responsabilidad social (100%), rendimiento eficiente (100%) y motivación (100%), como desfavorables. Finalmente, la dimensión de apertura a los cambios tecnológicos y la eficacia y eficiencia en la calidad educativa no se asocian significativamente ($p > .05$).

IV. DISCUSIÓN

Para establecer el análisis y dimensiones que permiten determinar cuál es la relación entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” se ha procedido a desarrollar los objetivos específicos:

Respecto del objetivo específico: Analizar el clima organizacional del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”. Durante el desarrollo de análisis se elaboró un cuestionario de actitudes, donde permite dar explicaciones consistentes respecto a determinados conceptos y relaciones entre sí. En los hallazgos sobre distribución de frecuencias del clima organizacional del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” se ha observado (Tabla Nº 19) en la variable Clima Organizacional, que la respuesta en la institución es la dimensión Motivación que tiene una influencia de un nivel medio (69.7%), aspecto que está relacionado con toma de decisiones, reconocimientos y compañerismo. Sin embargo, si bien es cierto ésta variable es la que tiene mayor porcentaje sobre el análisis realizado, es notorio también la dimensión eficiencia en el rendimiento lo perciben en mayor porcentaje como alto (48.2%). Mientras que la Responsabilidad social tiene una influencia con un nivel medio (57.1%). Por lo tanto, está claro que el reconocimiento y la motivación son pilares importantes para que el colaborador se sienta identificado con la institución y desarrolle sus capacidades de manera que su esfuerzo se vea reflejado, es decir, se realice reconocimientos al mejor colaborador o al trabajador más puntual. Que no se confunda que solo depende del comportamiento del colaborador.

Durante el desarrollo de la investigación en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”, se obtuvo como antecedente internacional la tesis de clima organizacional de los docentes para la atención de síndrome de Down en el Instituto de educación especial Bolivariano “Esperanza de Buróz”, publicado en el año 2014 por el autor PALACIOS NORKA donde “pretende analizar a los docentes en un ambiente laboral apropiado que favorezca su desempeño con los niños que presentan Síndrome de Down, el contenido de la enseñanza para estos estudiantes debe priorizar las necesidades y experiencias del niño, focalizando las habilidades de comunicación, habilidades sociales, de cuidado propio, desarrollo motor,

responder exitosamente al medio ambiente”. “Por lo tanto, se determina que en el instituto no existe un buen clima laboral y trae como consecuencia la insatisfacción de los docentes, la cual influye frecuentemente en la educación de niños con síndrome de Down”.

Mientras que el autor CORREA MARISOL publicó la tesis de “Clima organizacional entre el personal docente de la unidad educativa “José Manuel Fuentes Acevedo”” en el año 2011, donde expone las siguientes conclusiones: “Es necesario adoptar de manera intensiva y sistemática la aplicación de los fundamentos básicos de la administración moderna; a fin de que el personal directivo y administrativo trascienda desde una visión académica-educativa a una visión gerencial-administrativa”. Afirmó CORREA MARISOL que “el proceso de comunicación entre el área directiva y los docentes, es considerablemente lento, y en ocasiones no se realiza de manera adecuada, lo que retrasa la retroalimentación correspondiente”. Afirmando la teoría del clima organizacional según Likert; que “el comportamiento administrativo es causado por las condiciones organizacionales que los mismo perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores”. Como también afirmando la teoría de la comunicación según Paul Watzlawick que considera que, “los individuos de por si interactúan con otros seres humanos, ya que el ser humano no puede dejar de socializarse teniendo como único vehículo a la comunicación”.

El clima organizacional, definido como el comportamiento y actitudes dentro de una organización. Según BRUNET define “clima organizacional como ambiente laboral, donde se busca lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido por medio de estrategias internas”. En el año 2000 GUILLEN y GUIL manifiestan que “el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben organizacional”; sin embargo, ANZOLA en el año 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”.

El segundo objetivo específico es: Identificar la Calidad Educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” donde tiene un impacto medio (48.2). Se identificó las dimensiones de Funcionalidad, Eficacia y Eficiencia, por lo tanto, en cuanto a Funcionalidad tiene un impacto medio (51.8%). Sin embargo, Eficacia y Eficiencia tiene un impacto medio (55.4%), el cual determina que la calidad educativa en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”, desde el punto de vista de los padres de familia se identificó como un nivel medio.

La calidad educativa hoy en día viene siendo un factor muy importante para el desarrollo del país, según FRIGERIO Y POGGI en el año 1992 “ven la calidad de la educación como la integración dinámica de calidad de la organización institucional, de los recursos humanos y fiscales, de programa curricular y la didáctica de los procesos educativos y sus resultados en términos de aprendizaje”; sin embargo HUARANGA ROSS nos afirma que “la calidad no es preferencia, ni la calidad es tecnología u originalidad, esto en la medida que se confunde calidad con nuevas tecnologías más sofisticadas: por último, señala que la calidad no es sustituto”. Por tanto, “la calidad es uniformidad y como tal, está como valor intrínseco al producto, en sí, siendo el elemento clave para su logro, la cooperación de quienes son parte del proceso productivo”. Y a su vez cumpliendo con la teoría de Premack y Woodruff, quienes definen que “los niños con síndrome de Down, al igual que los niños normales, no tienen especial dificultad con las tareas de teorías de la mente, aunque la ejecución no será tan óptima como la esperada en los niños con desarrollo normal”.

Durante décadas la educación ha sido valorada por la humanidad, sin embargo, el término educación es complejo. En la actualidad la educación viene siendo lo más esencial para la sociedad, ya que es representada como símbolo de desarrollo a nivel mundial. Hoy en día las instituciones que brindan servicios de educación son supervisadas por otras entidades y gracias a la competitividad se desarrolla la calidad educativa.

Con respecto al último objetivo específico, el de analizar la relación existente entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”, analizando e identificando las variables líneas arriba, ambos tienen un nivel medio de acuerdo a los resultados emitidos por la población. El 85.2% desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” perciben un nivel medio de calidad educativa, donde también se percibe un nivel medio de clima laboral al igual que 57.7% de los que perciben un alto nivel de Calidad Educativa, donde se determina que, si existe una relación.

Es importante y tanto cierto que hoy en día se trabaje en las instituciones el mejorar el clima laboral porque de ello depende que la empresa se desarrolle de manera significativa, logrando sus objetivos, misión y visión. Es de suma importancia que todas las organizaciones se implemente el área de Gestión de Talento Humano o llamado también Recursos Humanos, donde marche favorablemente el clima laboral y se logre ser una institución de éxito y existan alumnos que se sientan satisfechos por la calidad educativa que se desarrolla, con la finalidad del crecimiento profesional y apoyo al país.

V. CONCLUSIONES

En la investigación “Clima organizacional y su relación con la calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” Trujillo 2017”. Se ha concluido:

1. El análisis de clima organizacional desde la perspectiva de los padres de familia se determina en un nivel medio en el Centro Educativo Base Especial.
2. Las dimensiones más relevantes perteneciente a clima organizacional es el de Motivación, consiguiente de Responsabilidad Social y la Apertura a los cambios tecnológicos, es decir, tiene un nivel medio entre la relación de compañeros, aceptación a nuevos cambios, el cual favorece al Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.
3. Existe un nivel medio en la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” con respecto al servicio que brinda, a su calidad de su funcionalidad, a la eficacia y eficiencia.
4. En cuanto a la relación que existe entre clima organizacional y calidad educativa, se determina que, si existe relación con un resultado de un nivel “MEDIO”, por lo tanto, si se relacionan ambas variables. Quiere decir que, el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” brinda un servicio de calidad medio, que no es bueno ni malo.

VI. RECOMENDACIONES

- Reconocer los directivos el trabajo del personal mediante incentivos y reconocimiento social, con el objetivo de mejorar su trabajo dentro de la institución.
- Se recomienda a los directivos superiores un sistema de control de clima organizacional y calidad educativa para así tomar medidas de corrección y mejorar el desarrollo de ambas variables dentro del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.
- A los directivos se recomienda realizar capacitaciones donde se les brinde la información adecuada y necesaria para que cada colaborador tenga claro sus funciones y responsabilidades de sus puestos, también ponencias donde se les brinde estrategias para mejorar su desempeño laboral y uso responsable de recursos y reuniones con los directivos en las que se pueda disipar las dudas de los trabajadores y los directivos pueda sugerirles alternativas de solución según los problemas que se presenten en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.
- A los directivos se recomienda consultar con un especialista en Recursos Humanos y Trabajadores Sociales que tengan experiencia en clima organizacional, que puedan detectar otros factores que estén afectando el ambiente laboral de los colaboradores del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”. Sabiendo que tiene relación con la calidad educativa y así la institución sea reconocida con un nivel “ALTO”.

VII. REFERENCIAS

Aguado José (2012) publicó la tesis: Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. Lima – Perú. Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20Organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf

Armas Marilin (2010). Tesis: “Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la Editorial Vallejana de la Universidad César Vallejo, Provincia de Trujillo, diciembre 2010).

Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas. Págs. 13-16.

Calderón (2011), en la tesis titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andeles. De la ciudad de Ambato” en la universidad técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

Correa Marisol (2011) publicó la tesis: Clima organizacional entre el personal docente de la unidad educativa "José Manuel Fuentes Acevedo" ubicada en el Municipio Leonardo Infante Estado Guarico – Venezuela. Recuperado de: <http://documentslide.com/documents/tesis-definitiva-marisol-correa.html>

David (1997). “Conceptos de administración estratégica”. Novena edición. México.

Fernández (2001). “Valoración de empresas”. Segunda edición. Barcelona - España.

Frigerio y Poggi (1992). Las instituciones educativas. Cara y Ceca. Editorial Troquel. Buenos Aires – Argentina.

Juárez María (2013). Tesis: Actitudes de docentes hacia niños y niñas con habilidades diferentes en la I.E. Pública “Honorio Lazarte” y I.E Privada “La inmaculada” Trujillo – 2013”.

Maristany Jaime (1994). “Motivación – claves para una empresa exitosa”. Cayetana ediciones. Buenos aires. Argentina.

Mendoza Ada (2011) “Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao”. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf

Palacios Norka (2014) publicó la tesis: Clima organizacional de los docentes para la atención del síndrome de Down en el instituto de educación especial bolivariano “Esperanza de Buróz” Mamporal, Municipio Buróz, Estado Miranda - Caracas. Recuperado de: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39117.pdf>

Paul Watzlawick (1991). Teoría de la comunicación humana. Recuperado de: <https://catedraepistemologia.files.wordpress.com/2015/09/276081111-teoria-de-la-comunicacion-humana-watzlawick.pdf>

Pedro Alvarado Andino y Lanny Sofía Soto Medina (2015): “El clima organizacional dentro de una empresa”, Revista Contribuciones a la Economía. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>

Pérez (2010). Tesis: “El clima organizacional y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati - Chimbote”. Recuperado de: http://www.academia.edu/9552740/MONOGRAFIA_CULTURA_ORGANIZACION_AL

Premack y Woodruff (1978). Teoría de la mente y síndrome de Down. Recuperado de: <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/DISCAPACIDADES/SINDROME%20DE%20DOWN/EDUCACION%20Y%20PSICOLOGIA/PSICOLOGIA/Teoria%20de%20la%20mente%20y%20SdD%20-%20Jaime%20I%20-%20articulo.pdf>

Sanz Oro Rafael (2007). Orientación Psicopedagógica y Calidad Educativa. Editorial PIRAMIDE. España.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE ACTITUDES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Datos generales:

Sexo: Hombre () Mujer ()

Edad:

Estimado padre de familia a continuación le presentamos un cuestionario de preguntas sobre el clima organizacional de la institución para detectar las habilidades o deficiencias en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”, su opinión es muy importante. Le agradezco que responda marcando con una **x** el recuadro que considere o exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones; donde:

- Totalmente de acuerdo A
- De acuerdo B
- Indeciso C
- En desacuerdo D
- Totalmente en desacuerdo E

1. Los colaboradores son responsables de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.
2. Los trabajadores haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismo.
3. En la institución toman iniciativa para la solución de problemas.
4. Los directivos reaccionan de manera positiva ante las nuevas ideas de los docentes.
5. Los directivos valoran el esfuerzo que ponen los docentes en su trabajo.
6. Existe buena comunicación entre trabajadores de la institución
7. El ambiente donde trabajan es confortable.
8. La Institución está a la vanguardia de los avances Tecnológicos

	A	B	C	D	E

ESCALA DE MEDICIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA PARA PADRES O PERSONAS RESPONSABLES DE LOS ALUMNOS DEL CEBE “SANTO TORIBIO”

Por favor **Marcar** con una **(x)** la alternativa que considere conveniente, solo una opción por pregunta. “Muchas gracias, su opinión importa”

1 ¿Cómo califica el trabajo de los docentes del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”?

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
-----------	-------	---------	------	----------

2 ¿Cómo califica la relación de todo el personal que labora en el Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio con los alumnos?”

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
-----------	-------	---------	------	----------

3 ¿El Centro Educativo Base Especial brinda apoyo especial a los estudiantes para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares?

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
-----------	-------	---------	------	----------

4 ¿Cómo califica los aprendizajes alcanzados del estudiante en las áreas básicas?

Educación inicial

Áreas	Resultados de aprendizaje
Área motriz	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Área cognitiva	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Área socio-afectiva	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Área del lenguaje	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>

Educación primaria

Áreas	Resultados de aprendizaje
Desarrollo personal y social	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Conocimiento del medio natural y cultural	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Comunicación verbal y no verbal	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Título: Clima organizacional y su relación con la calidad del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio” Trujillo 2017

Problema: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad educativa del CEBE “Santo Toribio”?

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UNIDAD DE ANÁLISIS	ASPECTOS TEMÁTICOS	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA
Determinar cuál es la relación entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”	Objetivo 1: Analizar el clima organizacional del Centro Educativo Base Especial “Santo Toribio”.	Entrevista	Cuestionario de actitudes	Padres de familia del Centro Educativo Base Especial	Responsabilidad social	Los colaboradores son responsables de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	Totalmente de acuerdo
							De acuerdo
							Indeciso
							En desacuerdo
						desacuerdo	
	Existe buena comunicación entre trabajadores de la institución	Totalmente de acuerdo					
	De acuerdo						
	Indeciso						
	En desacuerdo						
	Totalmente en desacuerdo						
	Rendimiento eficiente	Los trabajadores haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismo	Totalmente de acuerdo				
			De acuerdo				

						Indeciso	
						En desacuerdo	
					El ambiente donde trabajan es confortable	Totalmente en desacuerdo	
						Totalmente de acuerdo	
					Apertura a los cambios tecnológicos	De acuerdo	
						Indeciso	
					Motivación	La institución está a la vanguardia de los avances tecnológicos	En desacuerdo
							Totalmente en desacuerdo
						En la institución toman iniciativa para la solución de problemas	Totalmente de acuerdo
							De acuerdo
Los directivos y/o superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante las nuevas ideas de los docentes	Indeciso						
	En desacuerdo						
	Totalmente en desacuerdo						
	Totalmente de acuerdo						

						Los directivos valoran el esfuerzo que ponen los docentes en su trabajo	De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
--	--	--	--	--	--	---	---

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTO	UNIDAD DE ANÁLISIS	ASPECTOS TEMÁTICOS	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA
Determinar cuál es la relación entre clima organizacional y calidad educativa del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio"	Objetivo 2: Identificar la calidad educativa desde la perspectiva de los padres de familia del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio".	Cuestionario de actitudes	Escala de medición	Padres de familia del Centro Educativo Base Especial	Funcionalidad	¿Cómo califica el trabajo de los docentes del Centro Educativo Base Especial "Santo Toribio"?	Muy bueno
							Bueno
							Regular
							Malo
							Muy malo
						¿Cómo califica la relación de todo el personal que labora en el Centro Educativo Base Especial con los alumnos?	Muy bueno
							Bueno
							Regular
							Malo
							Muy malo
						¿El Centro Educativo Base Especial brinda apoyo especial a los estudiantes para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares?	Muy bueno
							Bueno
							Regular
							Malo
							Muy malo

					- Eficacia	¿Cómo califica los aprendizajes alcanzados del estudiante en las áreas básicas?	Ver cuadro adjunto. (1)
					- Eficiencia	¿Cómo califica los aprendizajes alcanzados del estudiante en las áreas básicas?	Ver cuadro adjunto. (2)

CUADRO 1

Áreas	Resultados de aprendizaje
Área motriz	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Área cognitiva	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Área socio-afectiva	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Área del lenguaje	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>

CUADRO 2

Áreas	Resultados de aprendizaje
Desarrollo personal y social	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Conocimiento del medio natural y cultural	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>
Comunicación verbal y no verbal	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Malo <input type="checkbox"/> Muy malo <input type="checkbox"/>



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
 Versión : 07
 Fecha : 31-03-2017
 Página : 1 de 1

Yo, Raúl Víctor Ribero Ayllón
 docente de la Facultad de Ciencias, Comunicación y Escuela
 Profesional de CC de la Universidad César Vallejo Tayjillo (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Clima organizacional y su relación con la calidad educativa
del Centro Educativo Base Especial Apto. Tachico
Tayjillo, no. 17....."

del (de la) estudiante Milagros del Rosario Vega Quispe
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud del 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha Tayjillo, 14 de diciembre 2017

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 17914715

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------