



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los
servidores de la institución educativa N° 81562 Juan
Vásquez Jiménez. Chepén - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sonia Verónica del Luren Ortiz Macines.

ASESORA:

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
Presidente

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
Secretario

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
Vocal

DEDICATORIA:

A mis pequeñas: *Brigitte y Georgette*; motor de mi existencia y por las cuales el deseo de superación es inquebrantable.

A *José*, mi esposo, por su amor, paciencia, dedicación, motivación, consejos y apoyo incondicional en el logro de mis objetivos y metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi divino creador, por estar siempre conmigo, darme la fuerza suficiente y guiar mi camino hacia la distinción.

A mis padres, quienes con su gran cariño y amor me apoyan en cada etapa de mi vida he incentivan para cumplir mis objetivos y sueños anhelados.

A mis profesores de la Universidad César Vallejo, por sus sabias enseñanzas y por su preocupación de hacer de nosotros docentes deseosos de superación total.

A mis colegas de la I.E N° 81562 por su apoyo y contribución en el proceso de mi investigación.

A todos mis familiares que partieron de este mundo y a quienes llevo en mi corazón, porque sé que desde donde están siempre interceden por mí ante Dios, nuestro señor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Sonia Verónica del Luren ORTIZ MACINES, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 19323379, con la tesis titulada: Efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, enero de 2018.



Br. Sonia Verónica del Luren Ortiz Macines

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Presento la tesis titulada: Efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017

Este documento consta de 8 capítulos, incorporados a sus páginas preliminares, en las cuales se ha explicado el proceso ocurrido en la mejora del clima organizacional después de la aplicación del Taller “TECAS” los mismos que están expresados en los resultados de esta investigación.

En tal sentido, se espera que ésta cuente con los requisitos académicos necesarios y logre hacer un aporte a nuestra educación, se pone a vuestro criterio la evaluación de esta tesis.

La autora

ÍNDICE

CARATULA

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado

Dedicatoria

Agradecimiento

Declaratoria de Autenticidad

Presentación

Índice

RESUMEN

ABSTRACT

I.- INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad problemática	131
1.2.Trabajos Previos.	13
1.3.Teorías relacionadas al tema.	177
1.4. Formulación del Problema.	422
1.5. Justificación.	422
1.6. Hipótesis de la Investigación.	433
1.6.1. Hipótesis General	433
1.6.2. Hipótesis Específicas	433
1.6.3. Hipótesis Nula.....	433
1.7. Objetivos de la Investigación:	444
1.7.1.Objetivo General	444
1.7.2. Objetivos Específicos.	444

II. MÉTODO.....	45
2.1 Diseño de Investigación	45
2.2 Variables y Operacionalización.....	46
2.2.1. Variable Dependiente: Clima Organizacional	466
2.2.2. Variable Independiente: Taller Tecas	477
2.2.3.- Operacionalización	488
2.3 Población y Muestra	50
2.3.1. Población.....	50
2.3.2. Muestra.....	50
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y	
Confiabilidad.....	511
• Validez.....	511
• Confiabilidad.....	522
2.5. Métodos de Análisis de Datos.....	522
2.6. Aspectos Éticos:	533
III.RESULTADOS.....	54
IV. DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIONES.....	68
VI. RECOMENDACIONES.....	69
VII. PROPUESTA	70
VIII. REFERENCIAS.....	98
ANEXOS.....	104

RESUMEN

La presente exploración se ejecutó con el propósito de determinar el efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017.

Para el estudio, se aplicó el método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo y diseño pre experimental, realizándose en una población conformada por dieciocho (18) personas entre docentes y directivo; de tal modo que se formó un solo grupo pre y post test, con el que se desarrollaron 10 sesiones basadas en técnicas de comunicación asertiva que conformaron el taller TECAS. Para la recolección de datos sobre el clima organizacional se utilizó como instrumento un cuestionario, elaborado para fines del estudio, sometiéndolo a las evidencias de validez de constructo fundada en el contenido, mediante el juicio de 5 expertos así como, se determinó el nivel de confiabilidad mediante Alpha de Cronbach alcanzando un valor de 0.911 que significa que es altamente confiable.

Finalmente quedó verificado que existe diferencia altamente significativa ($p < 0.05$) entre el pre test (21.4%) y post test (74.4%) permitiendo afirmar que la aplicación del taller TECAS ha permitido mejorar el clima organizacional de la institución “Juan Vásquez Jiménez”, comprobando de esta manera la hipótesis principal, puesto el clima en la institución se optimizó luego de la aplicación del taller.

PALABRAS CLAVE: Taller TECAS, clima organizacional, comunicación asertiva.

ABSTRACT

The present exploration was carried out with the purpose of determining the effect of the TECAS workshop on the organizational climate of the servers of the educational institution N ° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chapén - 2017.

For the study, the hypothetical deductive method was applied, with a quantitative approach and pre-experimental design, carried out in a population made up of eighteen (18) people between teachers and management; in such a way that a single pre and post test group was formed, with which 10 sessions were developed based on assertive communication techniques that formed the TECAS workshop. For the collection of data on the organizational climate, a questionnaire was used as an instrument, prepared for study purposes, subjecting it to evidence of construct validity based on the content, through the trial of 5 experts, and the level of reliability was determined. by Cronbach's Alpha reaching a value of 0.911 which means that it is highly reliable.

Finally, it was verified that there is a highly significant difference ($p < 0.05$) between the pretest (21.4%) and post test (74.4%) allowing to affirm that the TECAS workshop application has improved the organizational climate of the institution "Juan Vásquez Jiménez" , verifying in this way the main hypothesis, since the climate in the institution was optimized after the application of the workshop.

KEYWORDS: TECAS Workshop, Organizational Climate, Assertive Communication.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática:

Internacionalmente, se observa que la calidad de la educación es un factor que engloba los perfiles por medio de los cuales la formación accede a suplir las insuficiencias y perspectivas de la entidad educativa en su conjunto y de los agentes comprendidos en el proceso. De la misma forma, la tarea formativa es un esfuerzo normal del equipo de expertos que interrelacionan sus habilidades con el fin de conseguir que el estudiante alcance capacidades ineludibles para desenvolverse en la vida cotidiana, de este modo el clima organizacional es vital y beneficioso para alcanzar los fines de la colectividad formativa. Por ello, el deterioro del clima organizacional en una institución no permite que los docentes tengan un excelente desempeño y en consecuencia se trabaje de manera aislada dificultando así el trabajo en equipo, a esto se suma la inadecuada comunicación que muchas veces existe entre todos los miembros que la componen evitando así que consolide una misma visión en la organización (Menarguez, 2004)

Chiavenato (1994) manifiesta que una organización alcanza sus objetivos comunes cuando las personas que la conforman colaboran conjuntamente en dirección a alcanzar lo propuesto ya que éstos no pueden lograrse si se actúa individualmente. Cabe señalar que el logro de objetivos se podrá llevar a cabo si la colectividad formativa se encuentra identificada con su organización, como funcionarios independientes de coacción, consintiéndoles desarrollarse plenamente y operando solidariamente con políticas, valores, formas de comunicación, liderazgo, y expresión.

Así mismo, James (1996) refiere que una institución es modelo de interrelaciones, donde las personas persiguen metas comunes supervisadas por los gerentes o administradores.

En tanto que el clima organizacional se instituye cada vez más como un factor que expresa las disposiciones o conflictos que encuentra el trabajador para acrecentar y/o reducir su rendimiento o para hallar su punto de equilibrio (Maish, 2004)

Maish (2004), manifiesta en uno de sus artículos que nuestro país no está exento de este problema ya que sus organizaciones muchas veces se encuentran sumergidas en la jerarquización existente en su entidad pues en lugar de orientar la práctica en el uso apropiado de comunicarse asertivamente en la totalidad de sus direcciones, consienten que la información fluya de modo tergiversado entre los colaboradores de la misma, lo cual aplaza las acciones trazadas; convirtiéndose en una dificultad para la entidad pues no consiente efectuar una labor con eficacia, produciendo conflictos y deficiencias en las gestiones documentarias, en la atención al beneficiario, la toma de decisiones, el clima e imagen institucional, lo que imposibilitan poseer una ventaja competitiva para las mismas.

Berckemeyer (2017) en el diario El Comercio refiere que la importancia de la comunicación asertiva radica en la correcta transmisión de información que los trabajadores den entre sí, sin embargo, lamentablemente en nuestro país se observa que no siempre sucede pues de practicarse este tipo de comunicación las organizaciones tendrían una rentabilidad eficaz aproximada al 77%, convirtiéndose en un punto clave para un mejor desarrollo y estabilidad y si se refiere a las Instituciones Educativas, también establece que no están exentas de estas limitaciones y dificultades, por cuanto, existen problemas de coordinación, uso de un lenguaje idóneo y de canales correctos para que la información llegue oportunamente. De allí que para hacer frente a este problema es necesario que desde la autoridad máxima de las organizaciones exista una comunicación capaz y apropiada en todos los sentidos.

A nivel regional y local esta problemática también es apreciada indistintamente y muestra de ello son las querellas por agresión verbal y maltrato psicológico que suelen darse en los juzgados y órganos de control interno de las dependencias como son la Ugel Chepén en casos netamente educativos y que muchas veces no se resuelven ,obligando a los docentes a recurrir a instancias judiciales los cuales describen el grave problema del

clima organizacional que se viven en estas instituciones y que al ser investigadas arrojan como causa principal del problema la inadecuada comunicación existente entre el personal que labora (OCI, 2017)

Una problemática similar se da en la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” –Chepén donde existen serios problemas entre el personal docente debido a la escasa comunicación que existe entre ellos generándose indiscutiblemente un deteriorado del clima organizacional y si de cifras se trata hablamos de un 45% según se puede apreciar en el diagnóstico FODA del Proyecto Educativo Institucional (2016). Otra de las observaciones es la diversa e incorrecta información que reciben los padres de familia y estudiantes por parte de los diversos estamentos de la institución educativa muchas veces por falta de coordinación entre ellos.

En este contexto se diseñó el taller TECAS con el objetivo de determinar su efecto en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017.

1.2. TRABAJOS PREVIOS.

A NIVEL INTERNACIONAL:

Jiménez (2017), esta investigación se efectuó con la finalidad de determinar de qué manera un módulo de intervención puede abrir canales para la práctica de la comunicación asertiva de los integrantes de la corporación educativa. La indagación surge a partir de la identificación de las debilidades comunicativas de citados agentes educativos y de los conflictos interpersonales que se desarrolla a partir de esta carencia. Esta investigación parte de un enfoque metodológico mixto, en el cual se usan técnicas cualitativas (entrevista) y técnicas cuantitativas (test de asertividad encuesta) para diagnosticar el nivel de asertividad en la comunicación de los estudiantes y determinar las posibles causas de las debilidades comunicativas entre docentes, padres de familia y educandos. Dentro de los principales resultados de la investigación, se encuentra que la mayoría de los educandos de la institución de secundaria y media, centro de estudio

utilizan una comunicación inadecuada o poco asertiva, de igual modo, se constata que, es un común denominador que los padres de familia no acompañen directa y continuamente el proceso educativo de sus hijos, lo cual se evidencia con las opiniones de los docentes y las actas de asistencia a las reuniones extraordinarias a las cuales se convocan. El estudio es relevante, en la medida que devela un problema habitual en las instituciones educativas, a la cual, en ocasiones no se le da la relevancia que merece, lo cual puede traer repercusiones no solo en el proceso de aprendizaje sino también del comportamiento y capacidad de relacionarse socialmente. A partir de lo anterior, se espera desarrollar un módulo de intervención que contribuya a disminuir la problemática diagnosticada y, así mismo, contribuir a futuras investigaciones sobre el tema.

Zambrano (2015), esta indagación se concentró en la línea de investigación de Supervisión Educativa enmarcándose en las áreas del conocimiento de comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales. La investigación realizada: Descriptiva, con diseño no experimental transaccional. La población constó de 60 trabajadores pertenecientes a la institución. Para el recojo de información se planteó una herramienta tipo cuestionario para una y otra población conformada por 30 ítems de cinco opciones de contestación, según la escala Likert y para su confiabilidad se ejecutó una prueba piloto a 20 personas con los mismos rasgos de la población, resultando de la fórmula Alpha de Cronbach 0.776 en la variable Comunicación Asertiva y para la variable Manejo de Conflictos Laborales con un 0.800. Los resultados fueron examinados teniendo en cuenta la estadística descriptiva correlacional, según la fórmula Rho de Spearman con un 0,616**, y una significatividad de 0.01 indicando que existe una correspondencia efectiva media finiquitando que conforme crecen los valores de la variable Comunicación Asertiva amplían de manera positiva media los valores de la variable Manejo de Conflictos Laborales en la instituciones objeto de estudio.

A NIVEL NACIONAL:

León (2015), el estudio realizado fue básica correlacional causal no experimental. La población y muestra fue compuesta por veintisiete personas: profesores y otros funcionarios de la I.E. N° 5170 "Perú Italia". El esquema de la exploración fue transaccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. El recojo de información se realizó mediante dos sondeos constituidos como medida. Las herramientas cumplen con las condiciones de eficacia y confidencialidad. Los datos conseguidos nos asienten a objetar la hipótesis nula y admitir las hipótesis investigadas, esta aseveración se constata mediante la utilización de la fórmula Pearson que arroja un alto grado de significatividad del 95% con un nivel de significancia menor que 0,05. Concluyendo que el clima organizacional guarda interrelación demostrativa con la condición de liderazgo del directivo de la Institución Educativa investigada.

Aguado (2012), esta indagación descriptiva simple tuvo la intención de detallar el nivel de clima organizacional según la perspectiva de los pedagogos de una institución educativa de Ventanilla. La muestra constó de 57 docentes. El cuestionario fue el instrumento para la valoración de la variable: Clima organizacional; además, se empleó una evaluación guía para la confidencialidad que también fue admisible. Al enjuiciar los datos se determinó que coexiste un rango admisible de clima organizacional según la perspectiva de los maestros en la institución educativa investigada, es decir, estos creen que su contexto laboral les admite compensar sus necesidades e intereses. A pesar de no ser el nivel que se requiere.

A NIVEL LOCAL:

Grados (2014), en esta exploración la autora estableció la influencia del Programa de inteligencia emocional en el clima institucional de los directivos, docentes y administrativos de la Institución educativa Santo Domingo de Guzmán. El diseño trabajado fue Pre Experimental de Pre Test y Post Test con un solo grupo con una población muestral que constó de 19 personas

(directivos, docentes y administrativos) de la Institución educativa. El instrumento de comprobación fue el Cuestionario de Clima Institucional reelaboración y adaptación por Letty Tsuchida Alva y Ada Mendoza Aedo - 2009. Consiguiendo que la escala de Comportamiento Institucional se destaca un nivel bajo en el pre test (52.6%) y un nivel alto en el post test (63.2%); asimismo en la escala de Capacidad Organizacional se destaca un nivel medio en el pre test con un porcentaje de 36.8% y en el post test un nivel alto donde se refleja por el 63.2%; por otra parte la escala de Dinámica Institucional se observan niveles bajos y medios en el pre test (36.8%) y en el post test un nivel alto (68.4%); por la escala general de Clima Institucional se destaca un nivel medio en el pre test (36.8%) y un nivel alto en el post test (57.9%). Finalmente, al aplicar la prueba de hipótesis, afirmándose que existen diferencias estadísticamente altamente significativas ($p < 0.01$) en relación al Cuestionario de Clima Institucional entre el pre test y post test. Por lo cual el Taller de inteligencia emocional desarrolló significativamente el clima institucional en la población ya mencionada, quedando así validado el referido Taller.

Ramírez (2016), el propósito de este estudio fue explicar cómo el desarrollar talleres asertivos fundados en el enfoque cognitivo-humanista interviene en el progreso del Clima Organizacional de la Institución Educativa de Trujillo. La población muestral estuvo compuesta por los actores educativos en su totalidad diecisiete. El método que se manejó: Pre experimental por el dimensión de la muestra y por laborar con personas en la variable dependiente la cual tiene compromiso expresivo y actitudinal, esto permitió la formación de un grupo pre y post test, con una metodología ágil mediante la observación y la disertación como canales para suscitar la comunicación y la interrelación entre los participantes durante todos los momentos que duró la aplicación del taller, así como en los espacios existentes entre la realización de los mismos. Los datos emanados permitieron finiquitar que los talleres asertivos que se ejecutaron mejoraron el clima institucional, apreciándose mejor destreza, responsabilidad, libertad y autonomía para el trabajo, identificación con la institución, información confiable y democrática

para adoptar y compartir informes que beneficien el perfeccionamiento de la labor educativa de tal manera que la hipótesis resultó comprobada.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.

1.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN DE CLIMA:

Según Etkin (2007) el clima es en sentido figurado una valoración subjetiva que suele darse en las organizaciones entre el personal que labora en ella y que va a influenciar favorable o desfavorablemente en el desarrollo de las actividades, es decir, el clima manifiesta los estados de ánimo que pueden percibirse en la institución y que activa o restringe los desempeños individuales de cada personal. Así mismo manifiesta que el clima se va edificando basándose en las interrelaciones que manifiestan los diversos actores de una organización.

DEFINICIÓN DE ORGANIZACIÓN:

Es la relación de vínculos, por medio de los cuales los trabajadores bajo el liderazgo de los gestores, siguen metas comunes en forma coordinada con la finalidad de lograr lo propuesto (James, 1996).

Bernal y Sierra (2008) refieren que la organización es un sistema integral complejo proveído de un conjunto de recursos (físicos, financieros y humanos) con estructuras organizacionales elementales que pretenden ser conducidas mediante el proceso de planeación, organización, dirección y control.

García y Medina (2008) refieren que la organización desde el punto de vista educacional es un sistema de elementos y componentes existentes dispuestos a facilitar el sobresaliente desempeño de la labor formativa. Partiendo de lo anterior la organización educativa

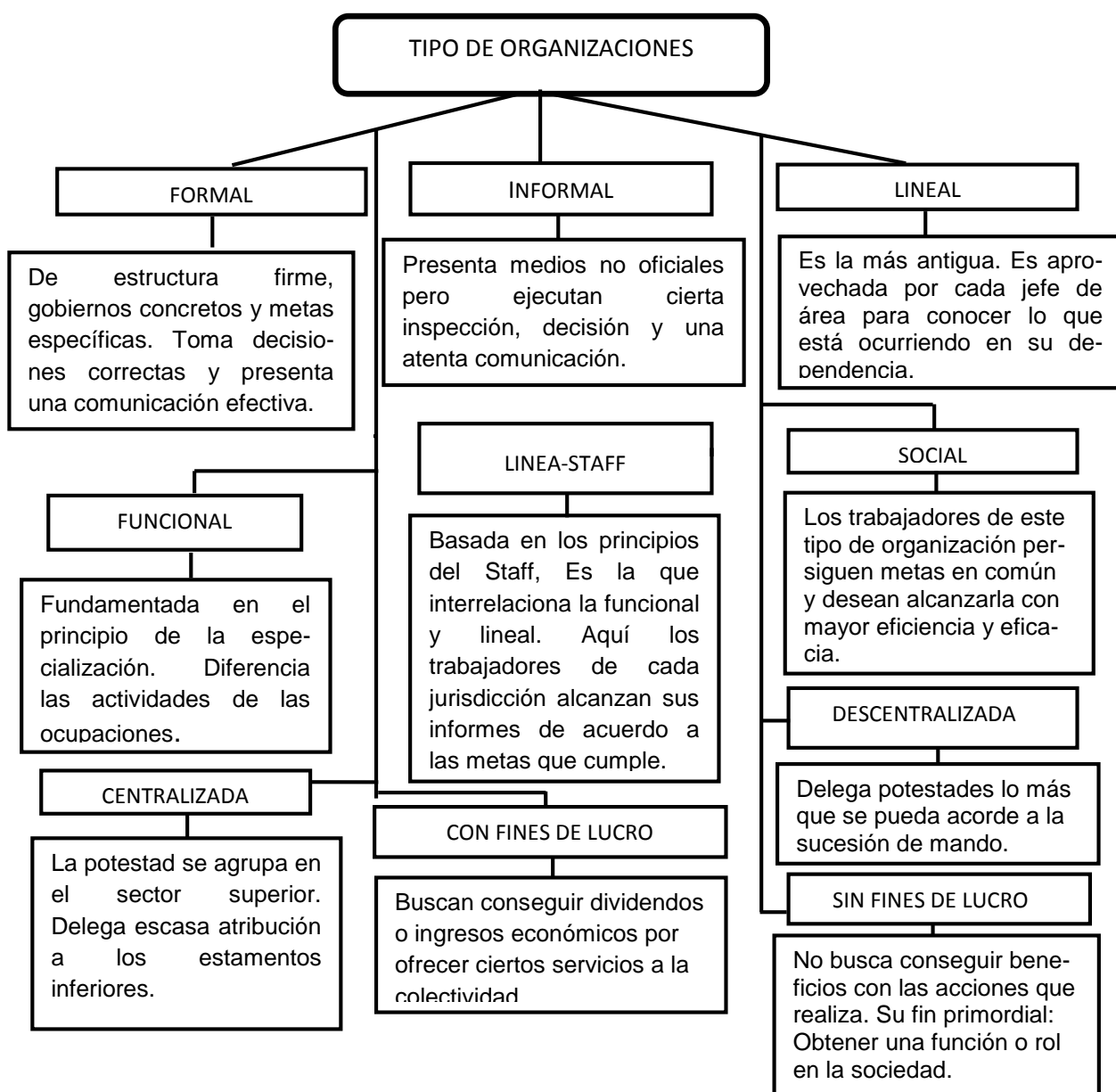
comprendería aspectos como: Política educativa, administración escolar, legislación educativa y organización escolar propiamente dicha.

Así mismo se puede definir a la organización bajo dos sentidos:

Sentido concreto, una organización es la composición de vínculos y relaciones diferenciadas y eficaces que existen entre los diferentes miembros de la institución.

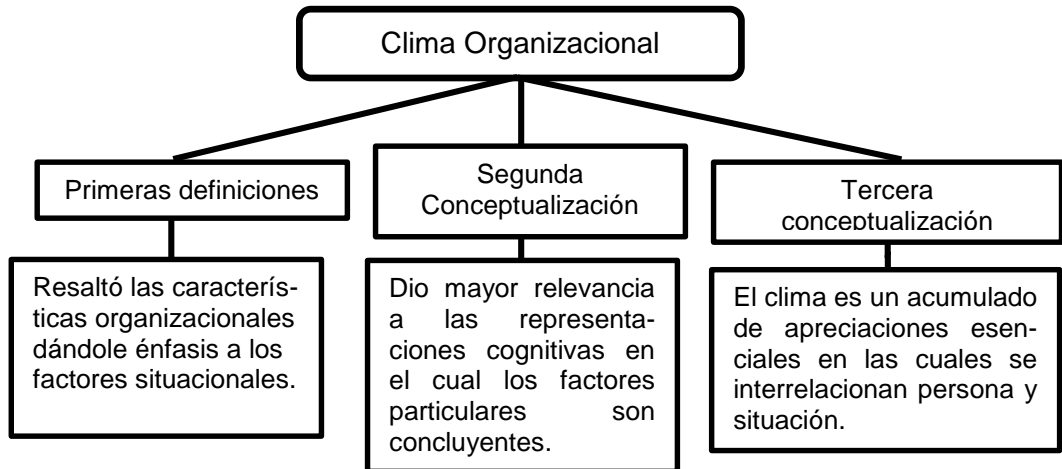
Sentido preciso, la organización es concebida como el haz de maneras consecuentes usadas para el ordenamiento de las diversas secciones que la conforman.

TIPOS DE ORGANIZACIÓN:

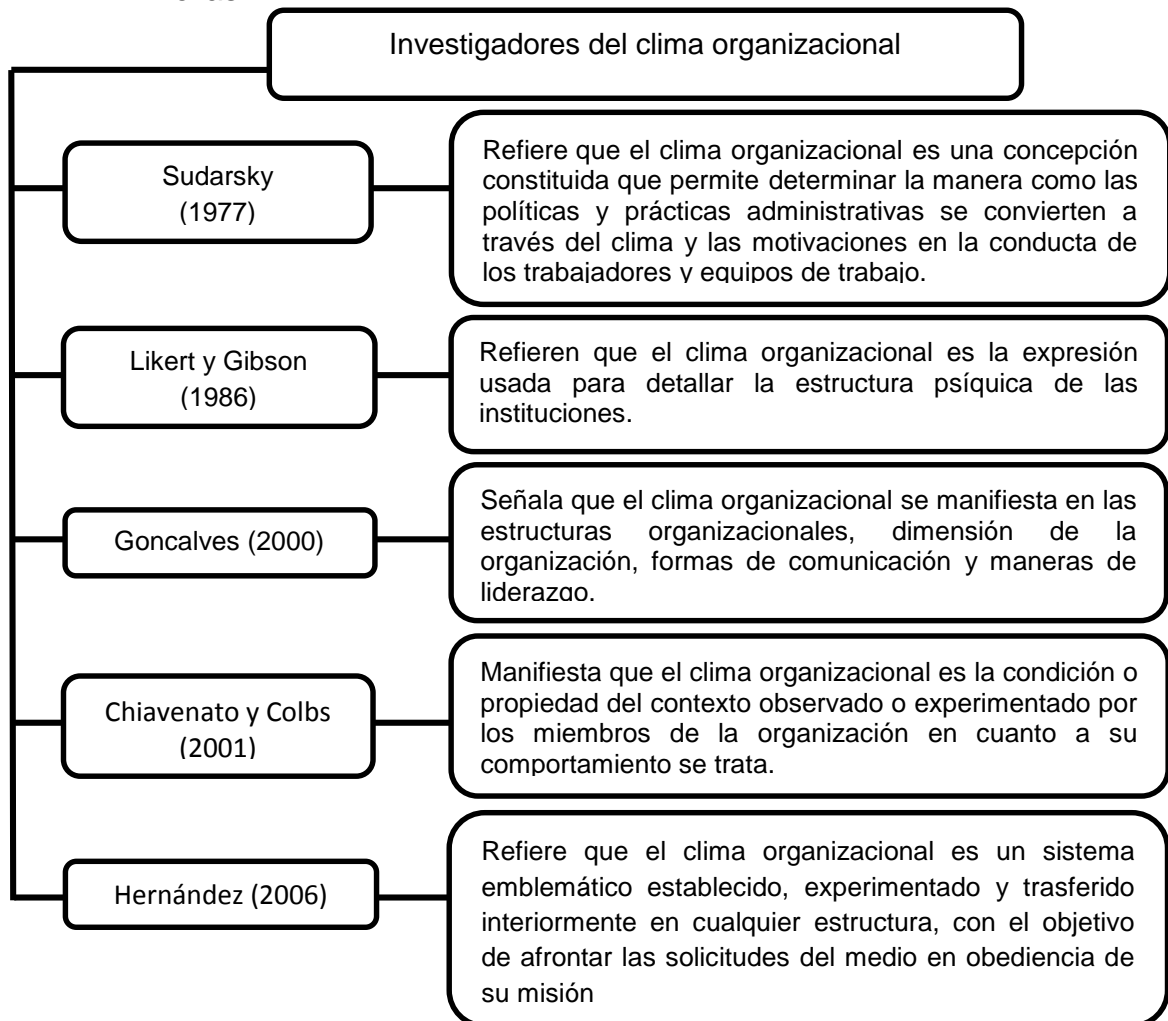


CLIMA ORGANIZACIONAL:

Chiang (2010), define al clima organizacional de tres formas de acuerdo a su evolución:



Así mismo, este tema presenta otras definiciones ya que ha sido investigado por estudiosos a través del tiempo, aquí algunas de ellas.



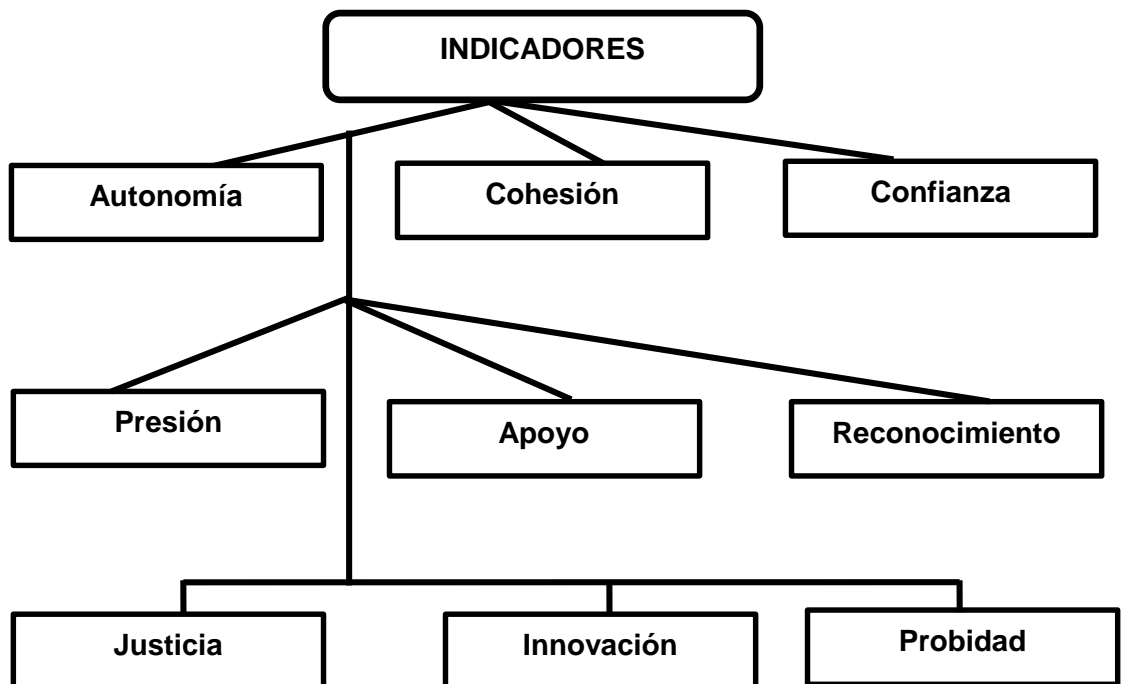
IMPORTANCIA

Según Dessler (1976) la importancia del clima organizacional radica en la función que cumplen como vínculo los aspectos objetivos de la institución y la conducta subjetiva de los empleados.

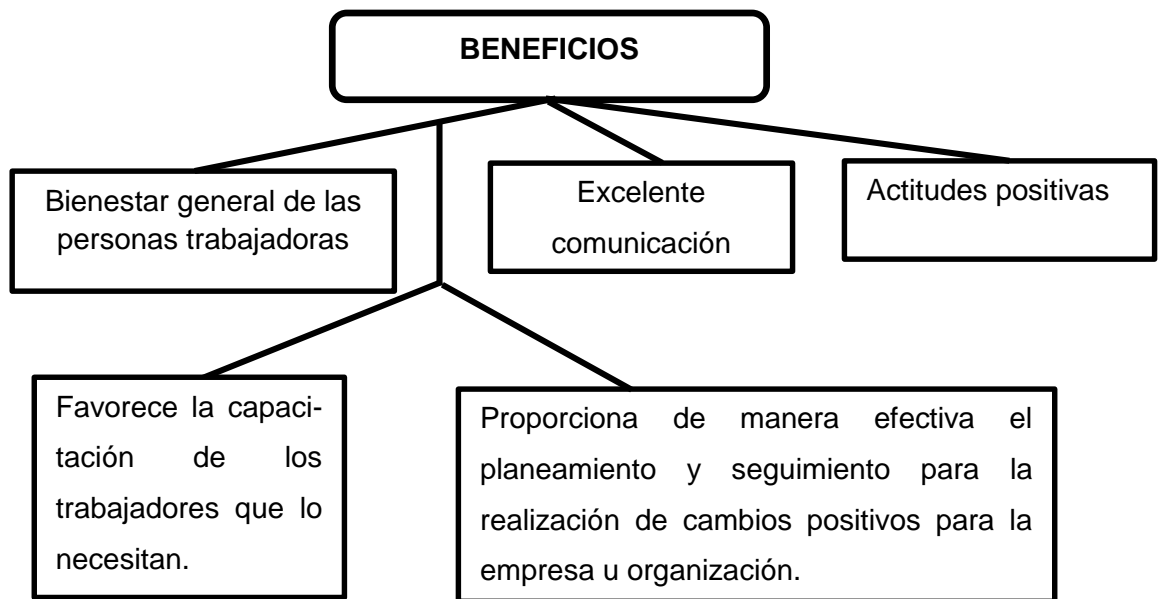
Maish (2004) refiere que el clima organizacional es importante porque es un instrumento ventajoso que permite valorar las conductas de los recursos humanos de una institución, es decir, puede marcar la diferencia entre una organización de óptimo desempeño y otra de menor desempeño.

INDICADORES QUE PERMITEN INFERIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Burton y Obel (1998) manifiestan que en una organización existen indicadores que permiten inferir su clima, los mismos que son:

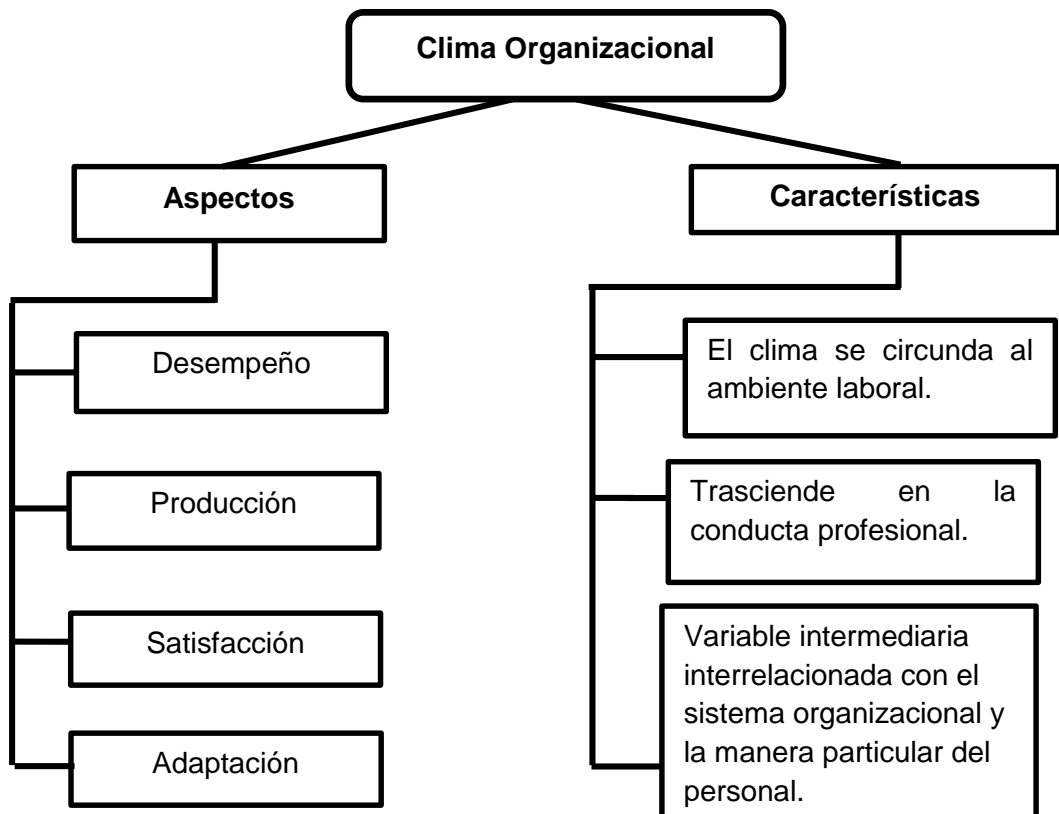


BENEFICIOS POSITIVOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SATISFACTORIO:



ASPECTOS Y CARACTERÍSTICAS:

Según Alcocer (2003), el clima organizacional se manifiesta a través de ciertos aspectos y características como:



ENFOQUES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

ENFOQUE DE FACTORES PSICOLOGICOS INDIVIDUALES:

Schneider (1963) refiere que el clima organizacional está determinado por procesos psicológicos, como son:

La necesidad que siente la persona de instaurar una interrelación social con personas que ella elige.

La necesidad de constituir emociones amicales y afines hacia la organización donde labora.

Construcción de sentimientos positivos o negativos para con la organización.

Este autor también circunscribe tres principios psíquicos:

Autonomía individual

Grado de satisfacción

Responsabilidad en el desempeño laboral.

Álvarez (1992) el autor que muestra más estudios basándose en los aspectos psicológicos incluye, además de los antes mencionados:

Motivación.

Sentido de pertenencia

Relaciones interpersonales y valores colectivos.

Goncalves (2000) incluye también:

Compromiso con los objetivos organizacionales

Disposición del cambio

ENFOQUE DE FACTORES GRUPALES:

Toro (2005) considera que este tipo de factores tienen que tomarse en cuenta en todo proceso de interrelación dentro del clima de la organización. Así mismo que los identificados con mucha mayor frecuencia son:

Liderazgo

Confianza, consideración y apoyo en el director.

Confianza en el grupo.

Trabajo en equipo

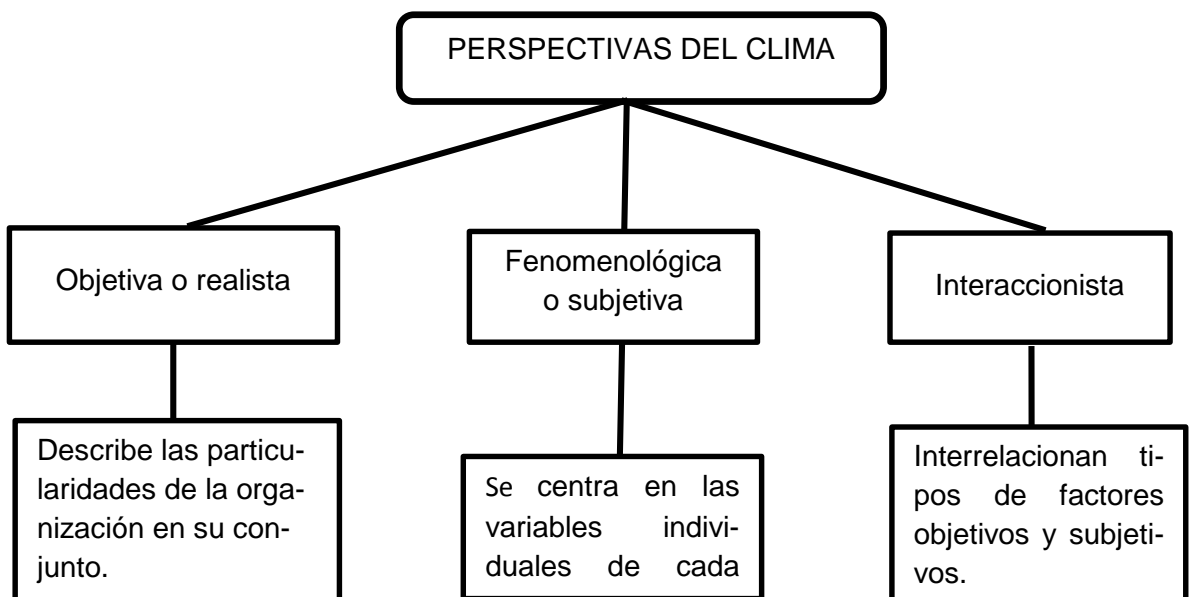
De todo lo mencionado por el autor se puede concluir que los aspectos sociales o de grupo bien trabajados llevan a las organizaciones y a todos sus componentes al logro de mejores resultados para bien suyo y de la sociedad.

ENFOQUE DE FACTORES ORGANIZACIONALES:

Toro (2005) y Méndez (2006) consideran como factores organizacionales: Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, orientación hacia el desarrollo y la promoción, obstáculos, remuneración y estabilidad laboral.

Estos factores admiten a que el clima organizacional se entienda como el conjunto de apreciaciones que el trabajador se haga del trabajo realizado y de la organización donde labora y centra su análisis en la organización indicando conflictos y oportunidades que ofrece el sistema organizacional a todo su personal.

Otro enfoque es el proporcionado por Rodríguez (2004) quien manifiesta que el clima organizacional se da través de tres perspectivas:

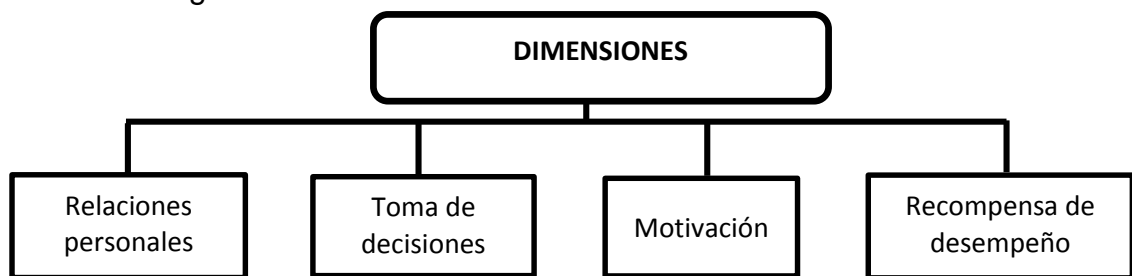


Según estas perspectivas el autor pretende aproximar la perspectiva subjetiva u objetiva manifestando que el clima en una organización no solo se debe a estas características sino a las voluntades de los trabajadores para entender y cumplir los roles que desempeñan en ella.

DIMENSIONES

Luego de haber investigado a diversos autores, así como información diversa sobre el tema de dimensiones del clima organizacional opté por centrarme en la propuesta por Guevara (2005), quien basado en otros investigadores concentra su propuesta en lo siguiente:

Guevara (2005), refiere que el clima organizacional es una agrupación de componentes específicos y circunstanciales que perturban al contexto profesional y que es percibido por los integrantes de la misma.



De acuerdo a las dimensiones presentadas en el cuadro anterior el autor, basado en Chiavenato (2000), Stoner y Freeman (2000) y Robbins (1998) nos proporciona los conceptos siguientes:

RELACIONES PERSONALES

Chiavenato (2000), refiere que las relaciones que generan las personas originan un clima determinante en las interrelaciones humanas dentro de una institución e influyen en la manera y desenvolvimiento de sus trabajadores al ejecutarlas actividades señaladas por sus superiores. Así mismo, es necesario manifestar que estas relaciones necesitan de la reciprocidad e identidad del

personal; puesto que fortalecen el excelente desempeño en cuanto a las tareas diarias dentro de la organización, al mismo tiempo que propician una interacción positiva entre todos.

TOMA DE DECISIONES

Según Stroner y Freeman (2000), esta dimensión es un proceso significativo que permite solucionar problemas través de dos variables: La elección del problema y el análisis para seleccionar la opción correcta que corrija el problema. En tal sentido es esta una dimensión clave para la existencia organizacional, puesto que muchas veces se originan problemas en la organización fundamentado en dos razones: El actuar de los trabajadores y la poca comunicación entre ellos es lo que hace el desempeño de la organización se vea afectado por las malas decisiones tomadas entre sus integrantes.

En este orden de ideas, la repartición de labores dentro de las instituciones es muy importante porque permite al trabajador tomar decisiones correctas y a la vez les permite que se comprometan en la elaboración de lineamientos favorables para la organización con la única finalidad de mejorar su trabajo profesional.

LA MOTIVACIÓN

Robbins (1998), refiere que la motivación es el atrevimiento de cultivar una voluntad constante en favor de las metas de la institución. Es necesaria para mantener un clima organizacional de acuerdo a las exigencias de los trabajadores dentro de la institución y además porque transforma la conducta de los mismos.

Así mismo, el autor manifiesta que la estabilidad laboral es de suma importancia en la motivación de los empleados y que esta estabilidad depende del tipo de organizaciones; si es una tradicional

el cargo será permanente, y si es moderna el empleo es transitorio (Robbins,1998). En tal sentido, los establecimientos educativos son instituciones sólidas, basadas en los esbozos habituales y por lo tanto es asegurador de la permanencia laboral de sus trabajadores.

Por consiguiente, la motivación proporciona el esfuerzo y la persistencia para alcanzar metas trazadas en cualquier organización, estableciendo una excelente labor y creando un clima armonioso entre los trabajadores que los llevan a compensar sus necesidades personales y colectivas, contribuyendo así a la reducción de sus tensiones y preocupaciones.

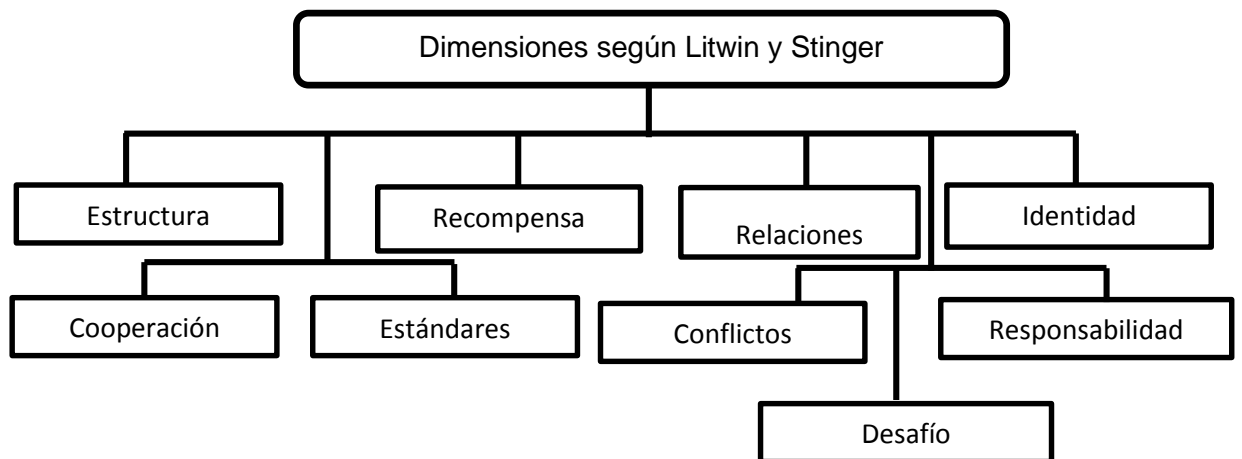
RECOMPENSA POR DESEMPEÑO

Según Robins (1998) esta dimensión se fundamenta en la recompensa que reciben los trabajadores dentro de la organización por el trabajo desempeñado y que muchas veces es débil y desmotivante. Así mismo, manifiesta que es indiscutible, que la relación desempeño –recompensa concuerde con los fines trazados por los trabajadores, puesto que los ascensos y reconocimientos no siempre determinan una excelente interrelación: Desempeño y recompensa.

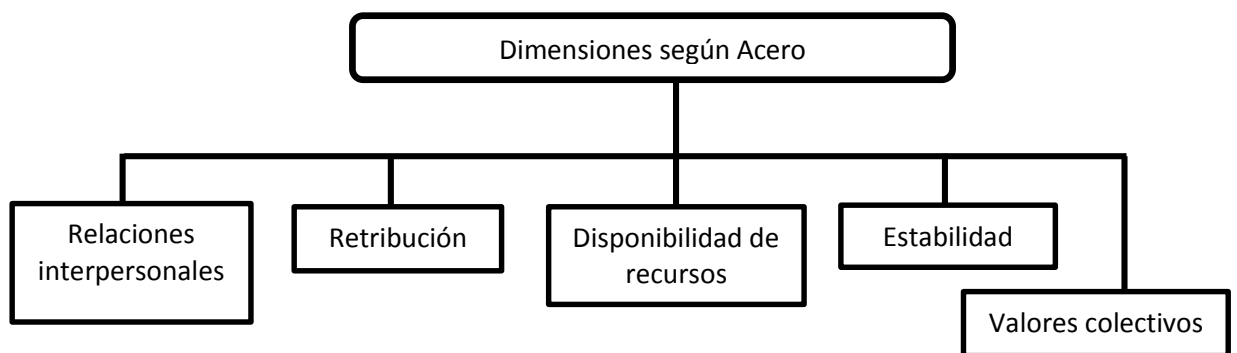
Stoner y Freeman (2000), refieren que los progresos no siempre son ecuanímes porque en múltiples ocasiones son influenciados por el favoritismo, acción que se debe desterrar porque deben basarse en los méritos de los trabajadores. En consecuencia los ascensos se convierten en un elemento primordial para el perfeccionamiento del desempeño y productividad de la organización, a más empleados recompensados adecuadamente mayor beneficio laboral. En conclusión estos componentes están conectados con la recompensa y el desempeño ya que poseen un elevado compromiso en el clima organizacional, de allí que se puede entender que las situaciones de

los trabajadores de las instituciones dependen de la conducta que cada uno de ellos adopte para efectivizar el clima laboral.

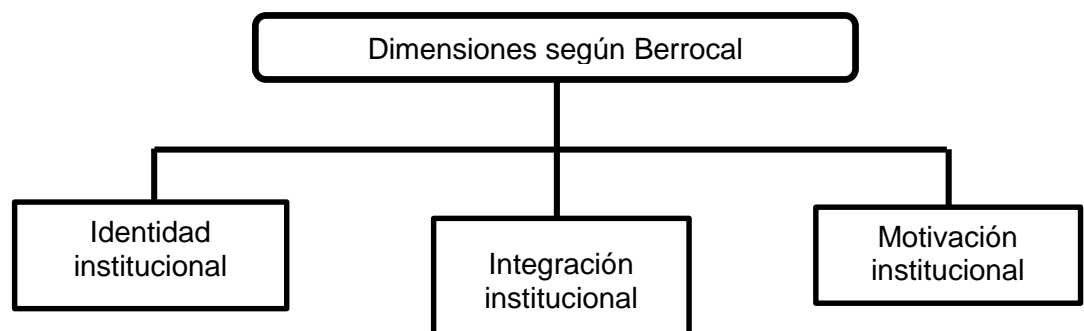
Así mismo Litwin y Stinger (1998) numeran nueve dimensiones afines al clima organizacional:



Otro investigador del tema es Acero (2007), quien asentando sus fundamentos de Likert presenta las siguientes dimensiones:



Por último, Berrocal (2007), basándose en las dimensiones de Acero (2007) realizó una condensación de dimensiones:



TEORÍA ACERCA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

TEORÍA SOCIOCULTURAL DEL APRENDIZAJE:

El aprendizaje nace de la interrelación: Sujeto y universo externo, en el que Vygotsky, el autor de esta teoría, asevera que la especie humana es definida por los conocimientos psíquicos principales, los mismos que a oposición de los íntimos, no pueden revelarse como un acomodo pasivo al entorno, tal como lo proponía el patrón E-R. Por el contrario, los procesos psíquicos principales rigen el comportamiento humano mediante la autorregulación y, como resultado, estimulan una acomodación al medio. Por ello, para el filósofo ruso se asimila por interrelación con los demás; esta interrelación se origina por medio del lenguaje. Esto ha llevado a inspeccionar la necesidad de favorecer integraciones inspiradoras y saludables en el aula y al tratamiento de metodologías de aprendizaje cooperativo (Pacheco, 2004).

Una concepción básica aportada por Vygotsky es la “zona de desarrollo próximo”, la cual se centra en el recorrido que realiza el educando para asimilar por sí solo y lo que aprender con asistencia o guía de otras personas. Por esta razón es esta la zona en donde los maestros debemos incidir. (Vigostky, 1997).

TEORÍAS HUMANISTAS:

Orientadas al mundo interno, urgencias y deseos de las personas en su afán por buscar su óptima autonomía y competencia personal en el contexto social donde labora.

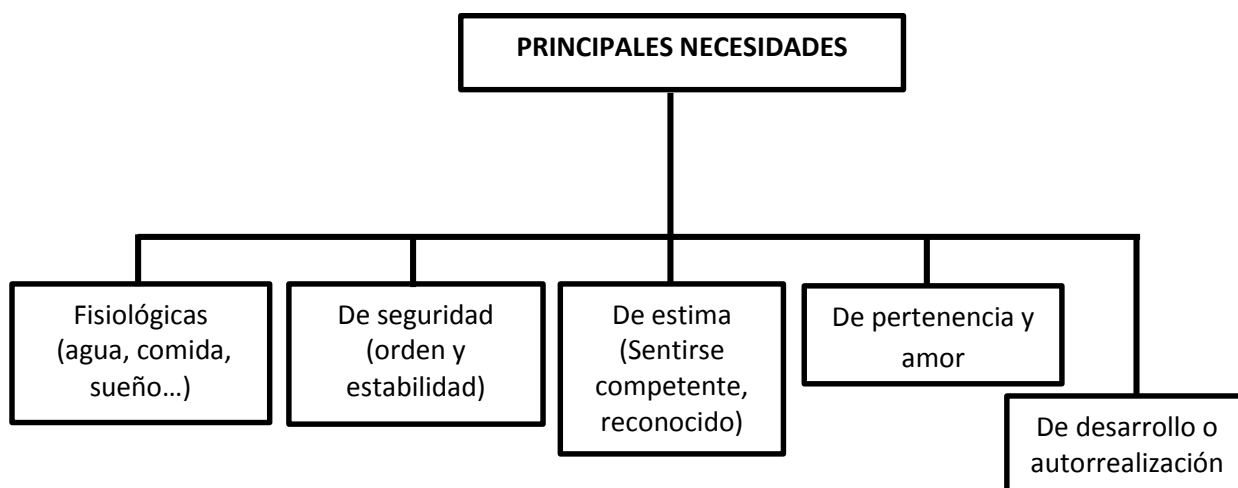
El termino psicología humanista, fue usado por primera vez por Gordon Allport en 1930. Por ello, Allport y Henry Murray son considerados precedentes de la proximidad humanista a la personalidad, personificada por los trabajos de Abraham Maslow y Carl Rogers.

El humanismo de Abraham Maslow

Maslow (1954) representante la psicología humanística. Formuló un sistema holístico abierto a la diversidad de la experiencia humana rechazando el establecimiento de un procedimiento único para acercarse a esta diversidad.

Centra sus estudios en la concepción de autorrealización, la misma que define como la obtención de satisfacciones personales progresivas a partir del propio análisis de valores.

Así mismo manifiesta que estas necesidades pueden variar de persona a persona.



Santrock (2001) refiere que la necesidad más eminente y embarazosa de obtener de Maslow, es la motivación, pues es la que debe poseer la persona para desarrollarse plenamente como potencial humano.

El humanismo de Carl Rogers

Para Rogers (1969) la educación debe promover el aprendizaje significativo, vivencial que involucre la totalidad del ser humano.

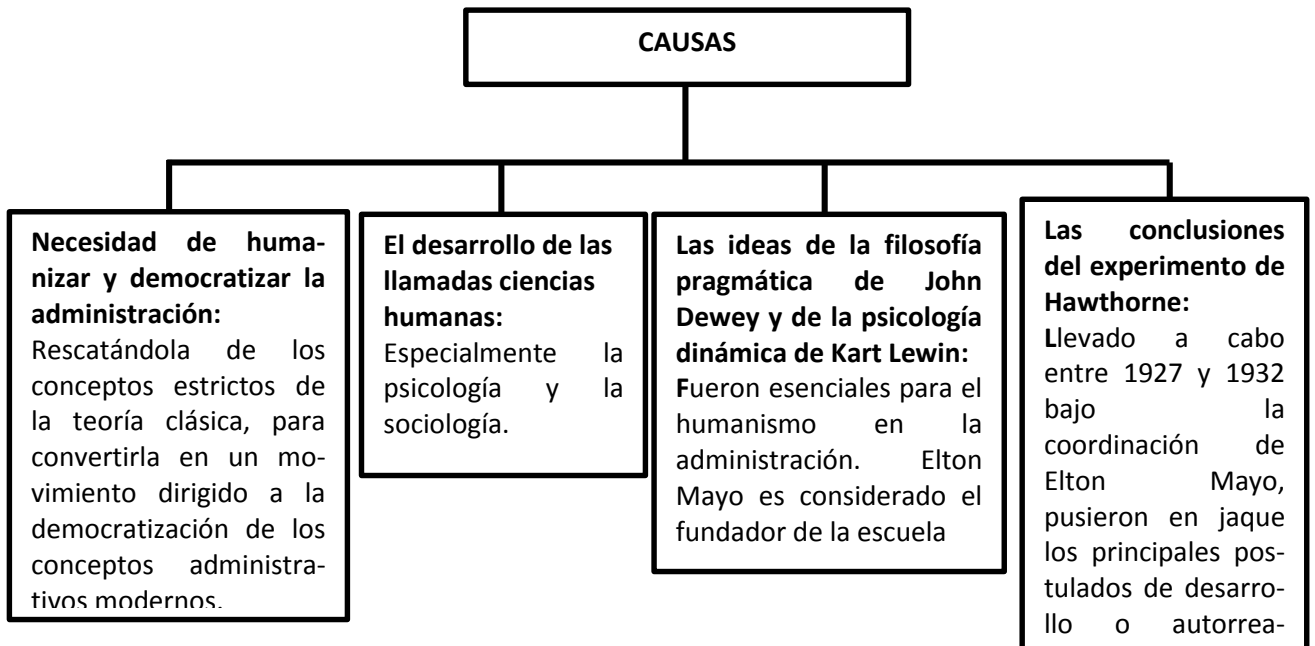
Así mismo propone la terapia centrada en el ser humano, es decir, éste conserva en sí mismo medios para su auto comprensión, para el cambio del concepto de sí mismo, de las actitudes y de su comportamiento auto dirigido.

Por ello Rogers (1969) enuncia una serie de principios del aprendizaje, del cual el más importante y que tomaré para mi investigación es el que manifiesta que los seres humanos aprenden naturalmente, es decir, tienen una aspiración original de asimilar, una curiosidad natural por conocer el mundo y una ansiedad de explorar y asimilar nuevas experiencias.

TEORÍA ADMINISTRATIVA:

Teoría de las Relaciones Humanas

Llamada escuela humanística de la administración, fue perfeccionada por Elton Mayo y sus colaboradores, tuvo su origen en los Estados Unidos a consecuencia inmediata de los datos obtenidos en el experimento de Hawthorne. Surge esencialmente como rebeldía y oposición a la teoría clásica de la administración. En consecuencia, esta teoría floreció de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, a los que los colaboradores debían someterse forzosamente. Por ello esta teoría tuvo sus orígenes basándose en cuatro causas principales:



1.3.2. TEORÍA ACERCA LA COMUNICACIÓN ASERTIVA:

COMUNICACIÓN:

Comunicación deriva del latín communis: Hacer común, es decir, acción en donde el comunicador establece una asociación con el receptor (Chiavenato, 2009).

Es un proceso que implica la reciprocidad de opiniones, datos, ideas, emociones así como experiencias vividas entre las personas, con el fin de compartir nuevas expectativas.

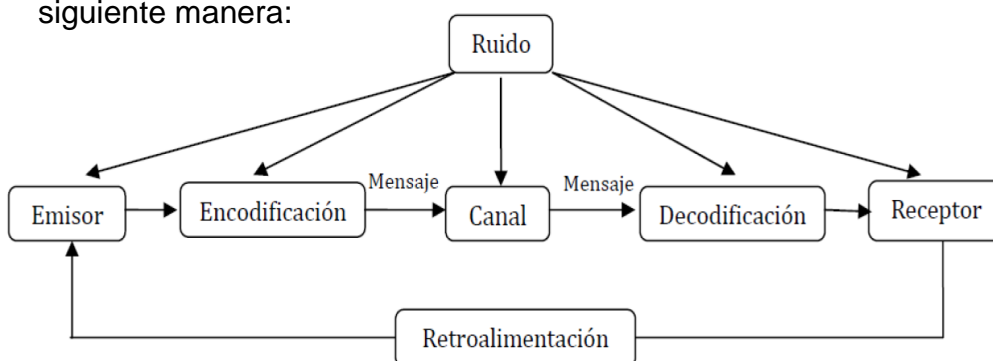
Es un proceso de intercambio de información y transferencia de mensajes que está unida a las personas para dar a conocer ideas, comunicar información y generar mayores conocimientos (Rodríguez, 2001).

Según Thayer(1995) el ser humano tiene la particularidad de informar y recibir información, por cuanto la comunicación es confrontable a sus necesidades básicas; de allí que es entendida como un componente indispensable para las conservación, progreso, evolución y conducta de la totalidad de los seres vivos.

Nonsnik y Velasco (2011) refieren que es un proceso mediante el cual el ser humano se contacta con sus semejantes por medio de mensajes aguardando respuestas que pueden ser opiniones, actitudes o conductas.

PROCESOS DE COMUNICACIÓN:

Chiavenato (2009) esquematiza al proceso de comunicación de la siguiente manera:



CANALES DE COMUNICACIÓN

Según Robbins (2004) hay dos canales de comunicación:

Formal, determinado por la organización. Dan a conocer mensajes concernientes a la responsabilidad que se ejecuta.

Informal, más realizado por las instituciones, nace como medida ante respuestas propias e individuales del personal.

Estos dos canales sirven para determinar la comunicación formal y la informal. De allí que la primera, tiene lugar por compromisos institucionales determinados y la segunda es una comunicación organizacional no definida por la jerarquía estructural de la organización, es decir, se activa cuando los trabajadores hablan entre sí. (Robbins y Coulter, 2010)

Mientras que Etchegaray (2010) define a los canales de comunicación del siguiente modo:

Canal formal, modo de comunicación expresa que instauro la institución, a través de protocolos, guías y códigos; que crean todo un procedimiento encaminado y usado por todos los trabajadores de la organización.

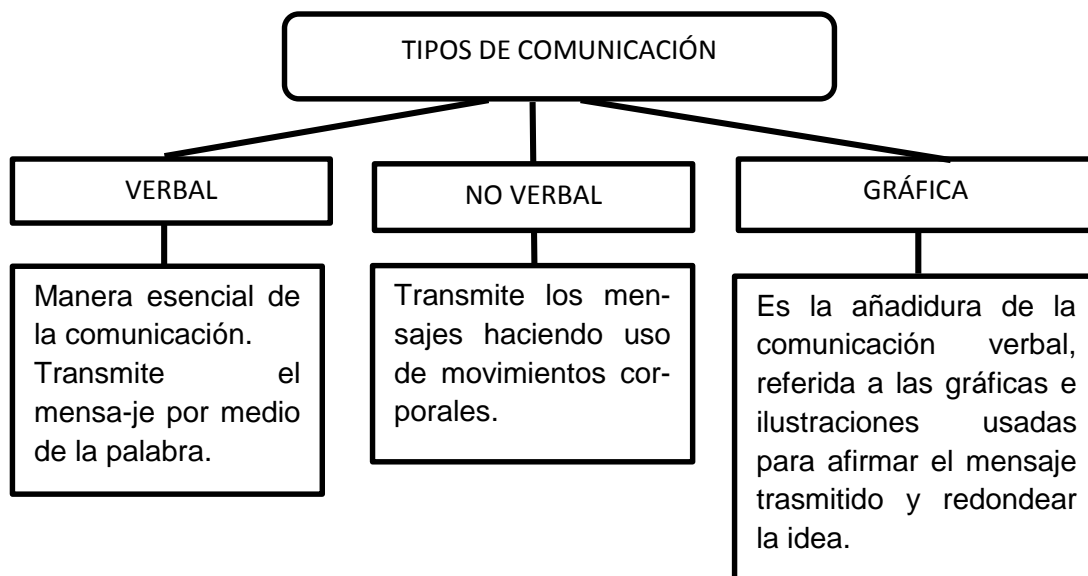
El canal informal fluye internamente en la institución de la sencillez de los trabajadores y sin conductos pre establecidos. Este canal suele estar interrelacionado con propósitos particulares de individuos o grupos de la organización.

IMPORTANCIA

La comunicación es necesaria para encaminar y salvaguardar las buenas relaciones en cada uno de los espacios de nuestra vida. Su importancia crece a medida que la persona va prosperando en sus acciones sociales, es decir, cuando va alcanzado superaciones en sus interrelaciones con los demás. Así mismo, es significativa

porque nos admite hablar o pronunciar mensajes de manera efectiva creando un ambiente de cordialidad.

TIPOS:



COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL:

Arias (1989) manifiesta que la comunicación constituye una de las bases de la organización, sin ella sería imposible la existencia de alguna de ellas, porque sus trabajadores cumplirían sus labores de manera individualizada y satisfacerían sus propios objetivos y necesidades, en tal sentido la comunicación es tan importante para que las personas se desenvuelvan en comunidades y dentro de las mismas las organizaciones que son el pilar de la economía de los países.

Este autor refiere además que dentro de una organización existen dos tipos de comunicaciones:

- Comunicación Externa, es la que concibe entre los vendedores, compradores, gobierno y todos quienes se interesen en la información de productos o servicios que brinda la organización.

- Comunicación Interna, es la que se da entre los integrantes de la organización y gira en torno a todas las direcciones para que se mantengan correctamente informados de las actividades a cumplir dentro de la misma.

LA ASERTIVIDAD:

Stenyer (1996), señala que asertividad procede del latín *asserere*, *asertum* que significa afirmar, en tal sentido dicho término expresa afirmación de la propia personalidad, autoconfianza, autoestima, madurez, fortaleza.

Según Rodríguez (1993), la asertividad se fundamenta en el respeto por ello podemos expresar lo que sentimos asumiendo responsabilidad en nuestros actos para con los demás.

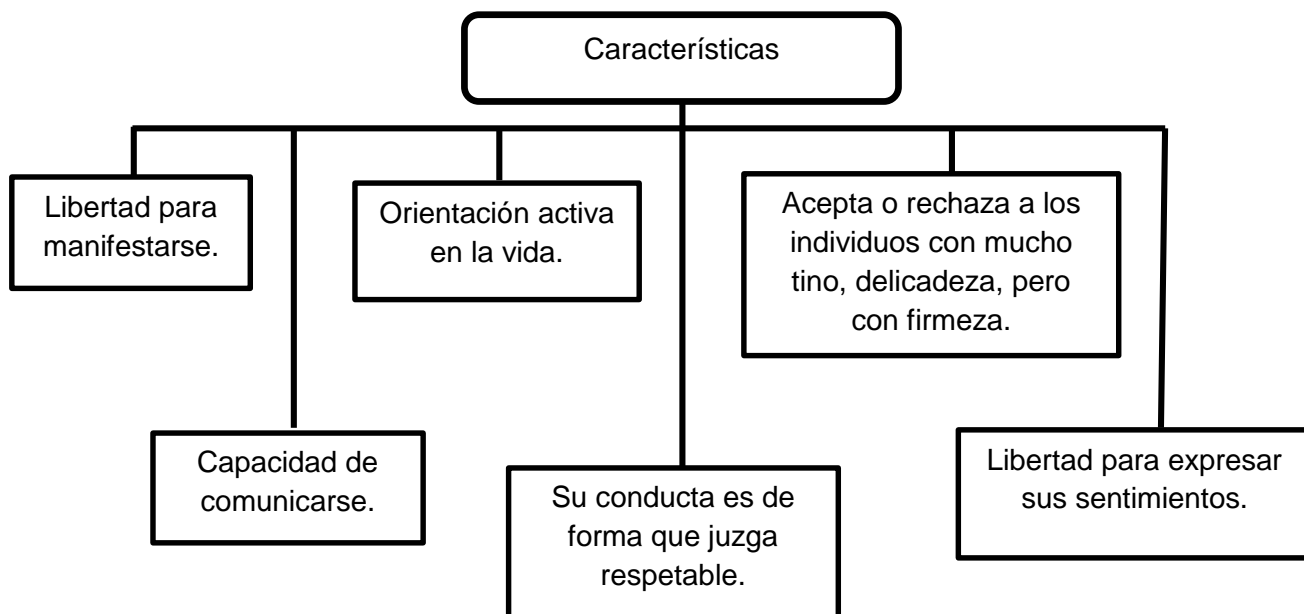
Así mismo, asertividad es la expresión franca de las propias emociones, aspiraciones y opiniones sin dañar susceptibilidades de los demás y sin quebrantar sus derechos.

La asertividad no solo se refiere a manifestar sino a saber solicitar y transferir lo que concebimos y pensamos a los demás, de allí que no es sencillamente saber decir sí o no, es algo más profundo que se interrelaciona con el estado de ánimo de la persona, sus fortalezas, y necesidades, es decir, de la situación se esté enfrentado, por tanto está considerablemente atada al temperamento de cada ser humano.

Davis, McKay y Eshelman (1987) manifiestan que la asertividad es la manera de interrelación con las personas.

Sánchez (2002) refiere que la asertividad es la manifestación directa de los sentimientos, deseos, opiniones, etc; propios de las personas y su manera de comunicarlos a los demás sin herir susceptibilidades de nadie.

CARACTERÍSTICAS:



Bernal y Sierra (2008) refieren que la buena marcha y perfeccionamiento de una institución, involucra el buen desempeño de la función de dirección, quien pone en juego las destrezas para el cambio. Uno de los pilares que no puede faltar es la motivación, pues las personas que en ella laboran siempre deben estar motivadas y es el director: líder, quien debe orientar la práctica las teorías de la motivación. El director debe ser el guía o conductor de su personal a cargo y es su responsabilidad conducirlos hacia el beneficio de los objetivos propiciando una excelente comunicación humana y trabajo cooperativo.

Respecto a la comunicación es indispensable destacar que los autores aludidos brindan especial importancia a la comunicación asertiva, siendo un aspecto relevante de ésta, el saber escuchar, y fundamentar su propuesta por el hecho de que la mayor parte de personas no escuchan para entender sino para responder. La comunicación asertiva indica que las personas se expresen con claridad y serenidad, sin ataques ni manipulaciones, es decir, con

control de sí mismo. Así mismo significa saber escuchar y tener la capacidad de mejorar el trato con quienes interactúa, esencialmente debe existir una excelente comunicación humana y trabajo en equipo.

COMUNICACIÓN ASERTIVA

Aguilar y Vargas (2010) manifiestan que es la manera de manifestar sensata, adecuada, clara y equilibradamente los pensamientos, ideas y sentimientos, así como salvaguardar los genuinos derechos sin el propósito de herir o perjudicar a los demás. Plantean también, que la asertividad es ineludible y beneficiosa para generar un agradable clima en todas las organizaciones.

TALLER:

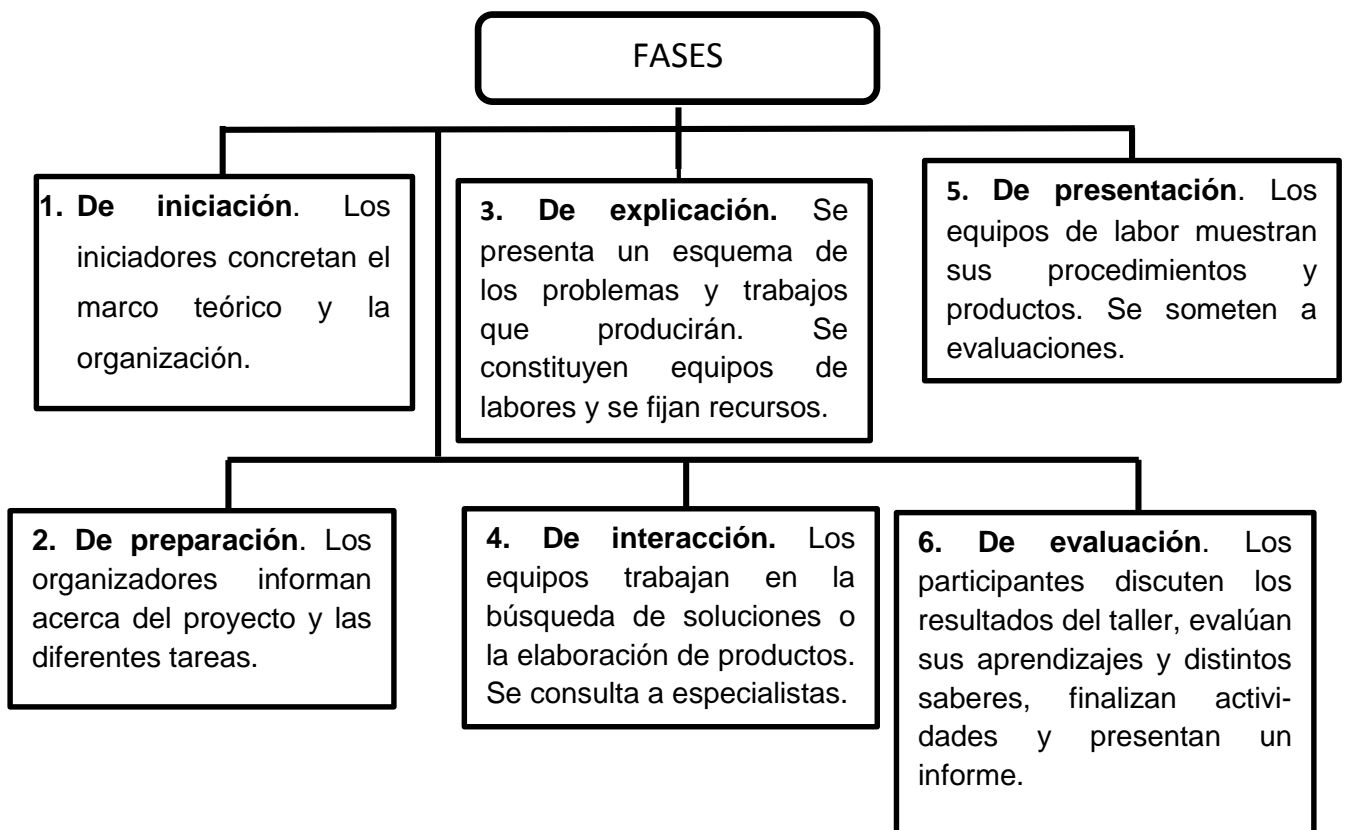
Maya (1997) manifiesta que taller es una unidad beneficiosa de preparaciones a partir de un contexto específico para transportar e innovar la teoría y práctica de los participantes que trabajan en ese contexto a fin de hacerlos converger en él. Por lo tanto se puede aseverar que taller es una práctica pedagógica, pensada como un entorno integrador, complejo, reflexivo, que une la teoría y la destreza, encaminado a la comunicación constante con el entorno social y grupal.

Prozecauski (1966) refiere: Taller es una realidad compleja complementada con recursos que privilegia aspectos del trabajo en el contexto donde labora.

Egg (1991) refiere que el taller aplicado a la educación es una manera de instruir y sobre todo de formarse, a través de la ejecución de algo que se lleva a cabo colectivamente.

FASES:

Para aplicar el taller son necesarias las fases siguientes:



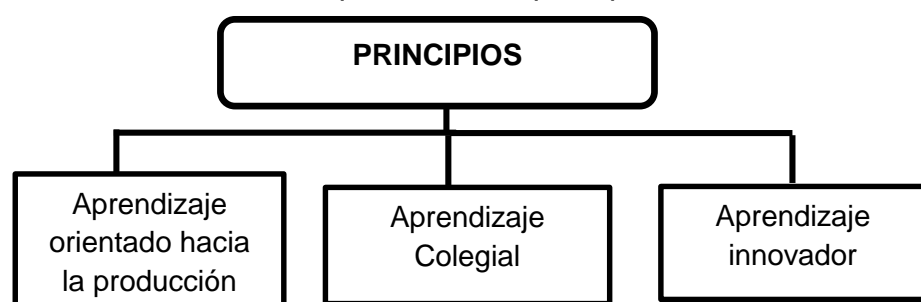
TALLER EDUCATIVO:

Es una principal opción de E-A que busca trasladar algo del contexto al salón de clase. A pesar que el concepto va evolucionando conforme avanza el tiempo lo cierto es que un taller forma parte del aprendizaje de nuestros estudiantes y lo hace más viable.

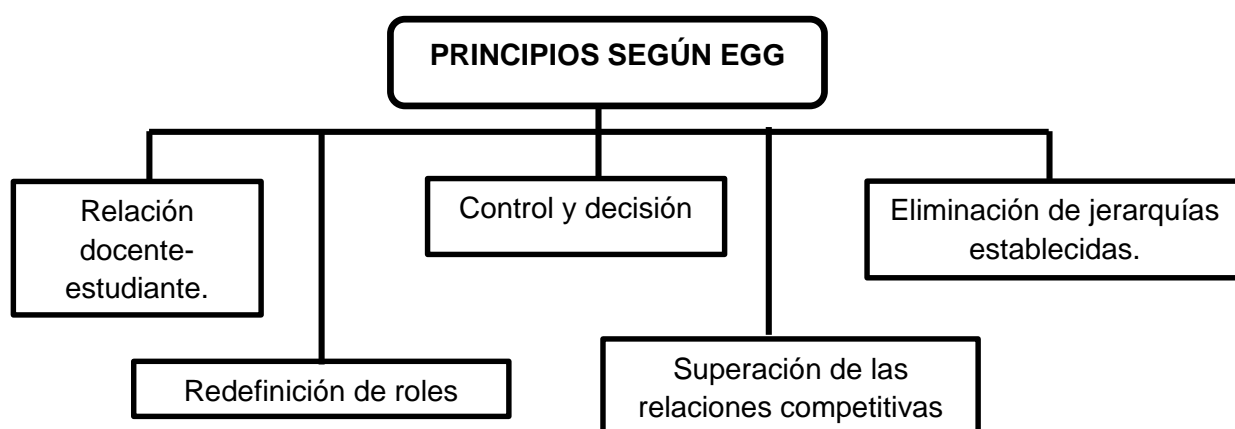
Flechsig y Schtefelbein (2006), consideran que el taller educativo es un espacio donde los participantes adquieren mayores conocimientos y técnicas a través de aportes particulares y de los demás partícipes durante un periodo determinado.

PRINCIPIOS:

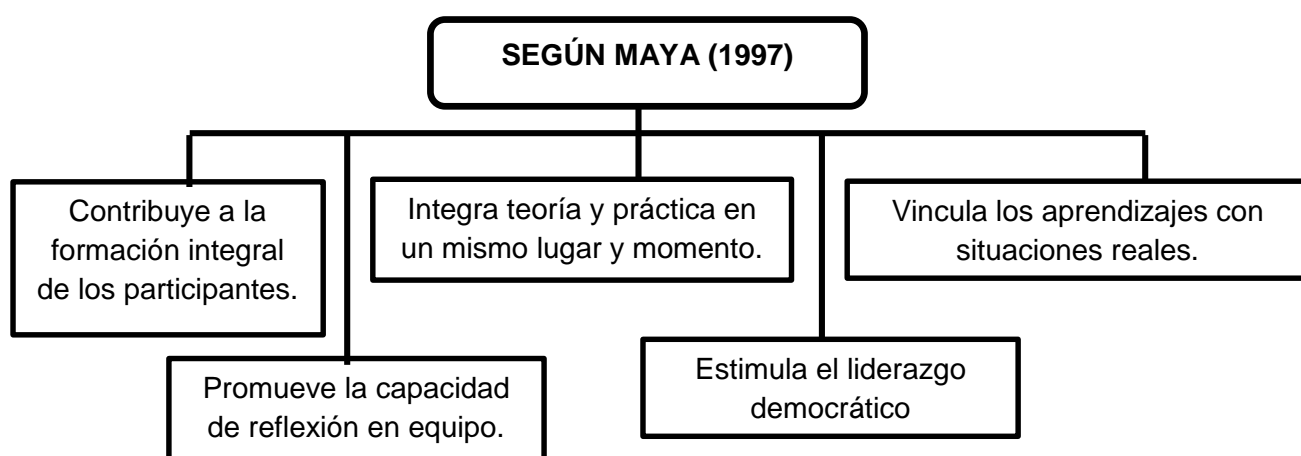
El taller educativo se respalda en tres principios:



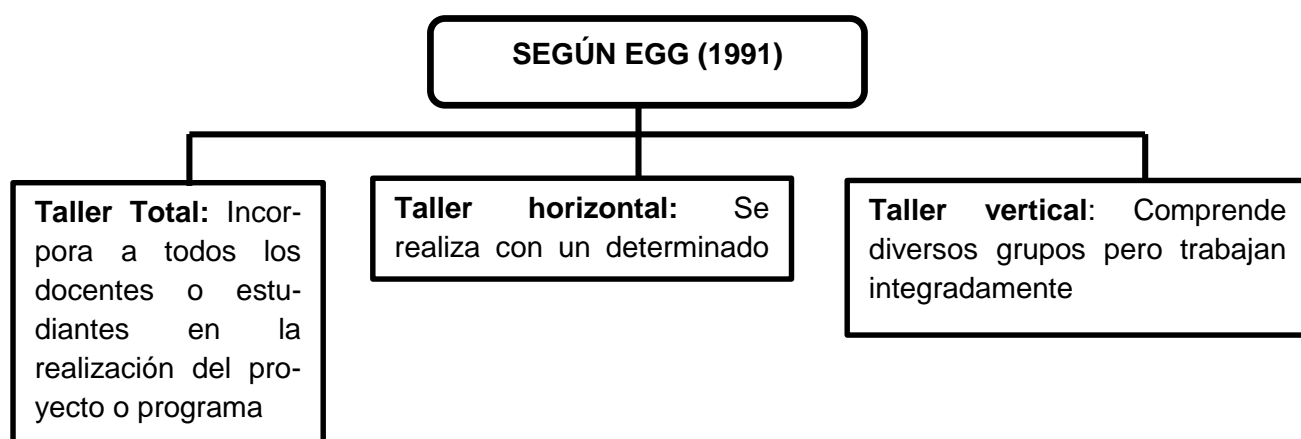
Egg (1994) menciona otros principios como son:



CARACTERÍSTICAS DEL TALLER EDUCATIVO:



TIPOS DE TALLERES:

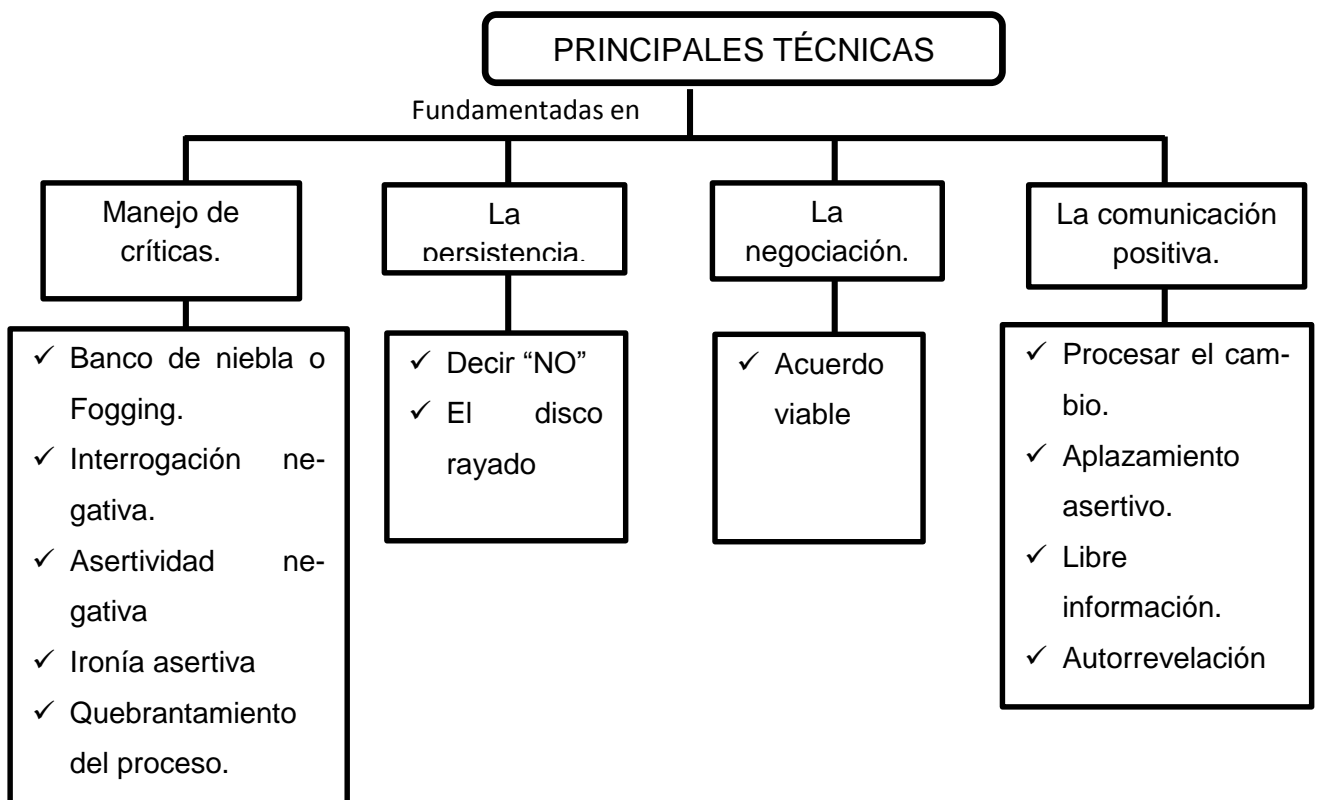


TALLER TECAS:

Es un recurso didáctico organizado en función a estrategias con la finalidad de preparar a los profesores en el manejo práctico de técnicas de comunicación asertiva que les permitan enunciar sus pensamientos, sentimientos e ideas de manera efectiva, con el único propósito de optimizar el modo de comunicarse e interrelacionarse y de tal forma convertir al clima organizacional en efectivo y cordial que integre experiencias y vivencias buscando la conexión entre el hacer, el sentir y el pensar.

TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA:

Cruz (2013) propone algunas técnicas con la finalidad de desarrollar la asertividad en una organización:



MANEJO DE CRÍTICAS:

Fogging o banco de niebla: Radica en dar la razón y el punto de vista personal en forma proporcionada y conservando la integridad de los demás. Es una manera de evadir el interrogatorio directo.

La utilización de esta técnica permite apaciguar la ofuscación de nuestro antagonista admitiendo en un inicio lo que dice y posibilitando la comprensión de lo que manifestará posteriormente (Cruz, 2013).

Interrogación negativa: Es una de las habilidades que se basa en provocar al participante a expresar críticas sobre uno mismo. Con esta técnica se intenta conseguir más información acerca del interlocutor y producir su crítica verdadera (Cruz, 2013).

Asertividad negativa: Es la técnica especializada en propiciar la aceptación de las propias faltas sin evadirlas mostrándose de acuerdo con las críticas justas (Cruz, 2013).

Ironía asertiva: Habilidad que consiste en dar respuesta efectiva a las críticas discrepantes. Por ejemplo: Responder con un gracias ante una crítica de: Eres un presuntuoso (Cruz, 2013).

Quebrantamiento del proceso: Consiste en responder con palabras mínimas o cortas sin significado a críticas que intentan incitarnos. Por ejemplo: sí, no, de acuerdo, es posible (Cruz, 2013).

- **BASADAS EN LA PERSISTENCIA:**

Decir “NO”: En esta estrategia el “no” debe ser franco y claro, sin ambigüedades o grandes esclarecimientos y sin experimentar sentimientos de culpabilidad (Cruz, 2013).

Disco roto/rayado: Consiste en reiterar nuestro punto de vista con calma, con la finalidad de que nos escuchen y que el mensaje que se quiere transmitir llegue al oyente y no pueda ignorarlo (Cruz, 2013).

- **BASADAS EN LA NEGOCIACIÓN:**

Técnica del acuerdo viable:

Radica en permitir un margen de estratagema a los participantes para que lleguen a una situación aceptable. Esta estrategia involucra a ambas partes a ceder algo, atravesando desde actitudes extremas a otras más inmediatas (Cruz, 2013).

- **BASADAS LA COMUNICACIÓN POSITIVA:**

Procesar el cambio: Consiste en la discusión de lo sucedido en el momento actual, centrándonos en lo vigente y en los hechos que originaron el conflicto surgido y evitando generalizar (Cruz, 2013).

Aplazamiento asertivo: Se refiere al aplazamiento de la respuesta que pretende desafiarnos hasta que nos apreciemos más serenos y estemos preparados para manifestarla apropiadamente (Cruz, 2013).

Libre información: Se refiere a la identificación de las señales que da el participante en el transcurso de la plática y a partir de las cuales se podrá deducir qué es lo significativo y atractivo para esa persona (Cruz, 2013).

Autorrevelación: Es la técnica de cooperación de informaciones personales de otras personas. La autorrevelación es regularmente proporcionada, es decir, para ambas partes se da con la misma fuerza y espacio (Cruz, 2013).

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el efecto del Taller TECAS en el clima organizacional de los servidores la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” - Chepén, 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo de investigación se enmarca en aplicar y confrontar la importancia que tiene la práctica de la comunicación asertiva, en la mejora del clima organizacional, de toda institución educativa.

Considero que esta investigación es relevante porque trata de dar solución al problema apreciado en la institución a través de la aplicación de un taller que contiene estrategias y técnicas factibles para su tratamiento.

Además esta investigación será beneficiosa para futuras exploraciones que contenga contenidos análogos y/o parecidos al que se da alusión, por ello guarda una importante relevancia cubriendo el vacío o espacio cognoscitivo coadyuvando así en el proceso razonable ya que en las instituciones públicas el tema es muy poco divulgado.

Este trabajo de investigación es factible; porque además de contar con la población, muestra y material requeridos para su tratamiento arrojará resultados que luego se examinarán de una manera profunda y con la autenticidad que le corresponde.

Así mismo cuenta con una justificación teórica basada en los aportes humanistas de Abraham Maslow, Carl Rogers y teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo; así como en la teoría sociocultural de Vygotsky.

La metodología e instrumentos planteados y utilizados en el trabajo de investigación son asequibles y confidenciales, porque contiene fundamento de justificación.

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

El taller TECAS mejora el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión relaciones personales.
- La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión toma de decisiones.
- La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión motivación.
- La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión recompensa por desempeño.

1.6.3. HIPÓTESIS NULA

El taller TECAS no mejora el nivel del clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.7.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017

1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Identificar el nivel del clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017, mediante un Pre-test.
- b) Diseñar y aplicar el Taller “Tecas”, para mejorar el clima organizacional de los servidores de la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” - Chepén, 2017.
- c) Evaluar el nivel del clima organizacional después de la aplicación del taller TECAS mediante un Post-test.
- d) Comparar los resultados del clima institucional en cada una de sus dimensiones.

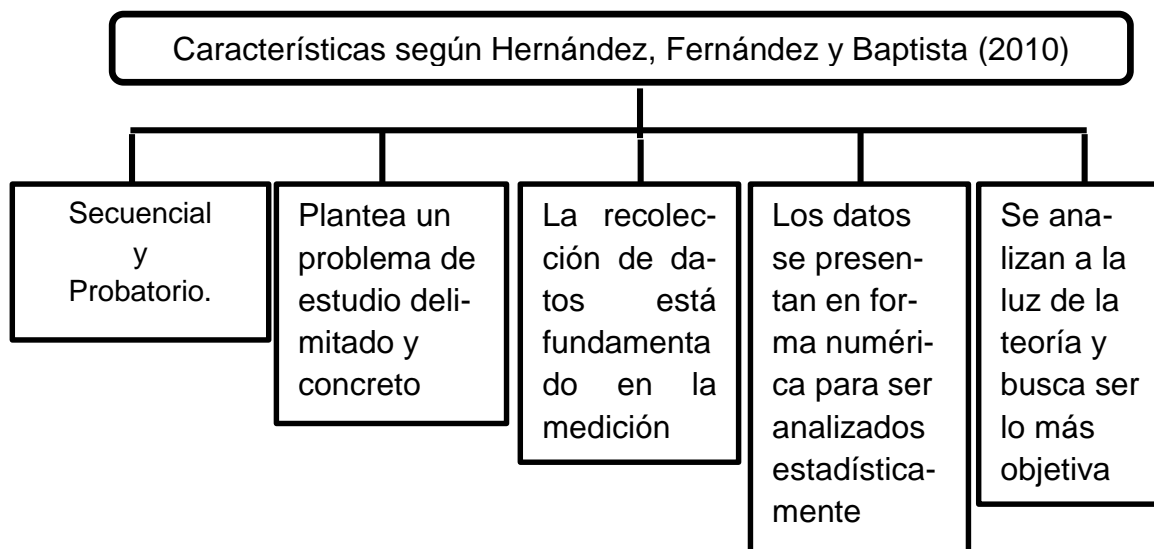
II. MÉTODO:

En esta indagación el método utilizado es el hipotético deductivo, el cual se fundamenta en formular hipótesis acerca de probables soluciones al problema planteado, y demostrar con los resultados obtenidos si éstos están de acuerdo con ellas (Cegarra, 2012)

Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que este método se cimienta en la formulación de hipótesis sobre el problema existente pero basándose en la teoría.

Enfoque:

El enfoque de la investigación es cuantitativo. Las variables se miden de manera numérica, según el análisis estadístico con las siguientes características:



2.1. Diseño de investigación

El diseño de indagación que se usará en esta investigación es el Pre experimental, es decir, un solo grupo Pre y Post test.

Según Hernández (2010) en este esquema se emplea una sola prueba al grupo de estudio, previa a la aplicación del método práctico, posteriormente a ella se aplicará el taller y finalmente se dispone la misma prueba de salida.

En este estudio se examinará la influencia de la variable independiente: Taller “TECAS”; sobre la variable dependiente: clima organizacional. De allí que se realizará una primera observación a través de un pre test (O₁) y una segunda observación a través de un post test (O₂) luego de aplicar la variable independiente (X)

Esquema:



Donde:

- GE = Grupo Experimental.
- O1 = Pre Test.
- X = Propuesta: Taller
- O2 = Post Test

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN:

2.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Guevara (2005), refiere que el clima organizacional es una agrupación de componentes específicos y circunstanciales que perturban al contexto profesional y que es percibido por los integrantes de la misma.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

Conjunto de factores que genera una cultura que forma valores que apoyan la conducta de la institución como entidad inconfundible, la cual será medida a través de un cuestionario que contemple las

dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa de desempeño.

2.2.2. VARIABLE INDEPENDIENTE: TALLER TECAS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

Es un recurso didáctico organizado en función a estrategias con la finalidad de preparar a los profesores en el manejo práctico de técnicas de comunicación asertiva que les permitan enunciar sus pensamientos, sentimientos e ideas de manera efectiva, con el único propósito de optimizar el modo de comunicarse e interrelacionarse y de tal forma convertir al clima organizacional en efectivo y cordial que integre experiencias y vivencias buscando la conexión entre el hacer, el sentir y el pensar.

DEFINICIÓN OPERACIONAL:

Esta variable se operacionaliza a través de las técnicas de comunicación asertiva fundamentadas en el manejo de críticas, la persistencia, la negociación y la comunicación positiva.

2.2.3.- OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instru-mentos	Escala de medición
Variable Dependiente Clima Organizacional	El clima organizacional es un conjunto de componentes intrínsecos y extrínsecos que perturban al contexto profesional y que es percibido por los integrantes de la misma (Guevara, 2005).	Conjunto de factores que genera una cultura que forma valores que apoyan la conducta de la institución como entidad inconfundible, la cual será medida a través de un cuestionario que contemple las dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa de desempeño.	Interrelaciones personales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reciprocidad • Identidad personal • Desarrollo del trabajador. 	Cuestionario	Ordinal
			Toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Falta de comunicación • Repartición de funciones. 		
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Esfuerzo • Persistencia 		
			Recompensa de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación • Reconocimiento • Satisfacción laboral. 		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala de medición
Variable Independiente Taller TECAS (Técnicas de comunicación asertiva)	Es un recurso didáctico organizado en función a estrategias con la finalidad de preparar a los profesores en el manejo práctico de técnicas de comunicación, con el único propósito de optimizar el modo de comunicarse e interrelacionarse y de tal forma convertir al clima organizacional en efectivo y cordial que integre experiencias y vivencias buscando la conexión entre el hacer, el sentir y el pensar.	Esta variable se operacionaliza considerando las técnicas de comunicación asertiva basadas en el manejo de críticas, la persistencia, la negociación y la comunicación positiva. Para su evaluación se usará una guía de observación.	Basadas en el manejo de las técnicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de niebla (Fogging). • Interrogación negativa. • Asertividad negativa. • Ironía asertiva. • Quebrantamiento del proceso. 	Guía de observación	Ordinal
			Basadas en la persistencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Decir "No" • El disco rayado. 		
			Basadas en la negociación.	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo viable. 		
			Basadas en la comunicación positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Procesar el cambio. • Aplazamiento asertivo. • Libre información. • Autorrevelación. 		

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población.

Sánchez (2006), manfiesta que la población esta conformada por un conjunto de personas con características frecuentes y que delimitan un área espacial.

La población de la presente indagación estará compuesta por los servidores (personal Directivo y Docentes) de la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” – San Mateo.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”	TOTAL
Personal Directivo	01
Personal Docente	17
TOTAL	18

Fuente: CAP. de la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

2.3.2. Muestra.

Sánchez (2006), refiere que la muestra es el sub conjunto específico tomado de la población.

La muestra estará conformada por el subconjunto específico de la población del estudio, es decir, servidores (personal directivo y docente) de la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”- san Mateo.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”	TOTAL
Personal Directivo	01
Personal Docente	17
TOTAL	18

Fuente: CAP. De la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

TÉCNICAS:

Hernandez, Fernandez, Batista, (2006) refieren que las técnicas son el modo, manera o forma de recolección de datos.

INSTRUMENTOS:

Sánchez (2006) manifiesta que los instrumentos son soportes físicos donde se registran los datos de la investigación.

Se utilizó las técnicas e instrumentos siguientes:

TÉCNICAS.	INSTRUMENTOS
Encuesta. La encuesta es una técnica muy usada en las investigaciones; utiliza los cuestionarios como medio primordial para obtener información. (Visauta, 1989).	Cuestionario Es un instrumento fundamental que almacena de modo organizado los indicadores de las variables comprometidas en el objetivo de la encuesta (Casas, et. al. 2003)
La observación. Es una técnica de investigación donde el investigador adquiere información de los trabajos de determinado grupo observado (Yuni y Urbano, 2005)	Guía de observación. Es un instrumento que permite evaluar desempeños de manera más integra. Es más amplia que una lista de cotejo (Hurtado, 2000).

• VALIDEZ

La validación del instrumento se realizó mediante “Juicio de expertos” y análisis de contenidos. Para ello se entregó a cinco expertos los instrumentos para el análisis concerniente a la claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, obteniendo un valor estadísticamente significativo como se observa:

Validez de Aiken

Criterios	V de Aiken
Claridad	1.00
coherencia	1.00
relevancia	1.00
Promedio	1.00

Fuente: Resultados generales de validez de expertos (Anexo 3)

• CONFIABILIDAD

Se recurrió al coeficiente de “Alfa de Cronbach” para su confiabilidad, valiéndose del programa estadístico SPSS, versión 22, siendo los resultados:

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	29	100.0
Excluido	0	0.0
Total	29	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	24

Fuente: Consolidado prueba piloto (Anexo 8)

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

• Tablas de frecuencia:

Esta será efectuada, haciendo uso de tablas de entrada para registrar los datos.

- **Gráficos:**

Serán utilizados con el propósito de representar los datos emanados de manera gráfica, usando el grafico de barras.

- **Estadísticos:**

Para analizar los resultados conseguidos se utilizaran estadísticos como:

- Distribución de frecuencia.
- Media aritmética.
- Prueba T de Student - Wilcoxon.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS:

Solicité la autorización mediante un documento al señor director de la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” para realizar la aplicación del Pre Test, Post Test y ejecución del taller TECAS con los servidores de su Institución, con la finalidad de mejorar el clima organizacional, objetivo principal de mi trabajo de investigación.

Se asumió los principios de: Ética docente, ética institucional y ética profesional, además de:

- **Honestidad:** En el desarrollo de las sesiones del taller, el acopio y procesamiento de la indagación.
- **Bienestar:** Se desarrolló el taller TECAS, con la finalidad de efectivizar los niveles de clima organizacional en la I.E N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” – Chepén.

III. RESULTADOS

3.1- DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:

Tabla 1

Nivel de Clima Organizacional de los servidores de la institución educativa

N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017

CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Bajo	24 - 40	17	94	0	0
Medio	41 - 56	1	6	5	28
Alto	57 - 72	0	0	13	72
TOTAL		18	100	18	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional. Consolidado (Anexo 13-14)

Descripción: En la Tabla 1 se observa que en el pre-test el 94% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel bajo en el clima organizacional y el 6% tienen nivel medio, después de aplicar el taller TECAS (post-test), el 72% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel alto en el clima organizacional y el 28% tienen nivel medio. Denotándose que el taller TECAS mejora el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

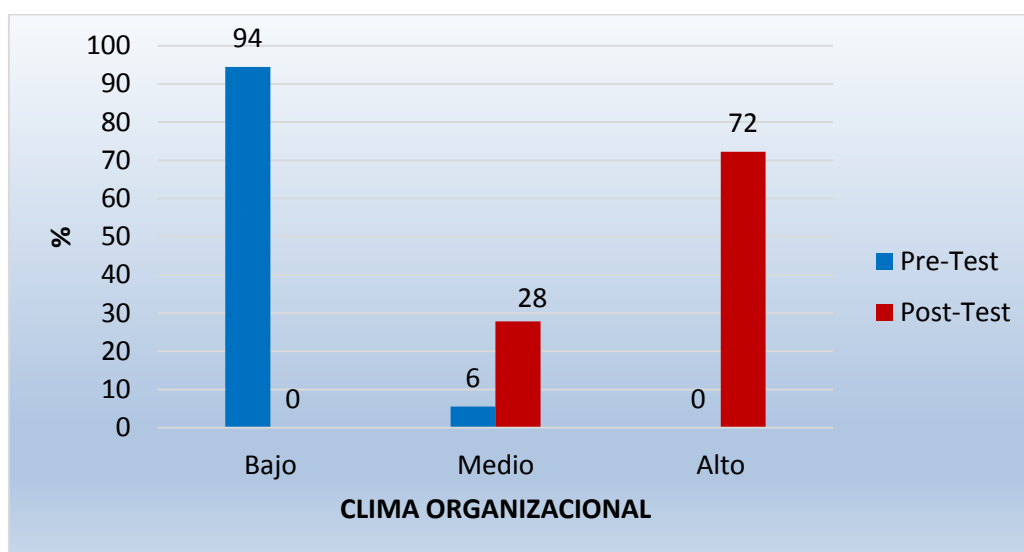


Figura 1. Nivel de Clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017

Tabla 2

Nivel de relaciones personales de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017

RELACIONES PERSONALES	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Bajo	6 - 9	12	67	0	0
Medio	10 - 14	6	33	6	33
Alto	15 - 18	0	0	12	67
TOTAL		18	100	18	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional. Consolidado (Anexo 13 -14)

Descripción: En la Tabla 2 se observa que en el pre-test el 67% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel de relaciones personales bajo y el 33% tienen nivel medio, después de aplicar el taller TECAS (post-test), el 67% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel de relaciones personales alto y el 33% tienen nivel medio. Denotándose que el taller TECAS mejora las relaciones personales de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

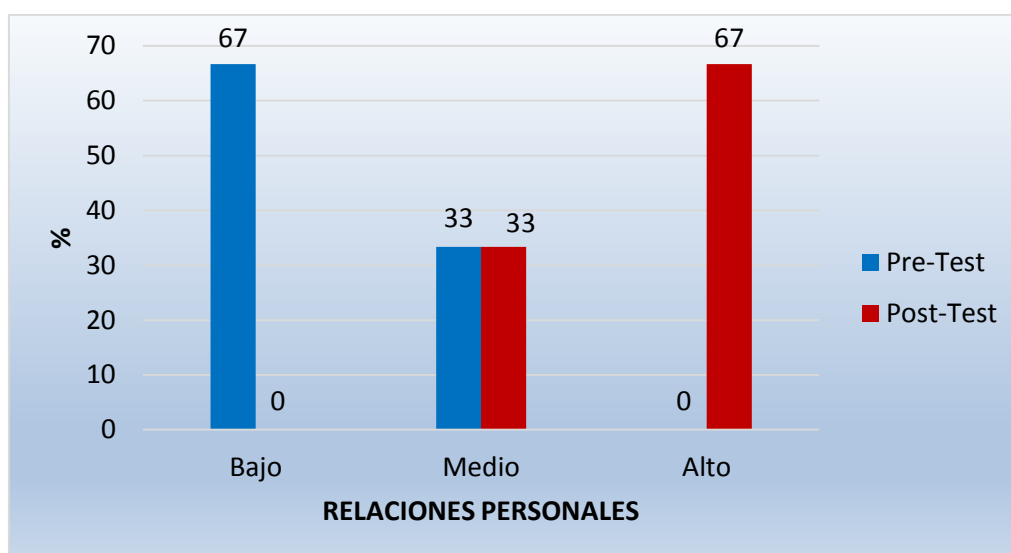


Figura 2. Nivel de relaciones personales de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017

Tabla 3

Nivel de toma de decisiones de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

TOMA DE DECISIONES	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Bajo	6 - 9	16	89	0	0
Medio	10 - 14	2	11	12	67
Alto	15 - 18	0	0	6	33
TOTAL		18	100	18	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional. Consolidado (Anexo 13 -14)

Descripción: En la Tabla 3 se observa que en el pre-test el 89% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel de toma de decisiones bajo y el 11% tienen nivel medio, después de aplicar el taller TECAS (post-test), el 33% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel de toma de decisiones alto y el 67% tienen nivel medio. Denotándose que el taller TECAS mejora el nivel de toma de decisiones de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

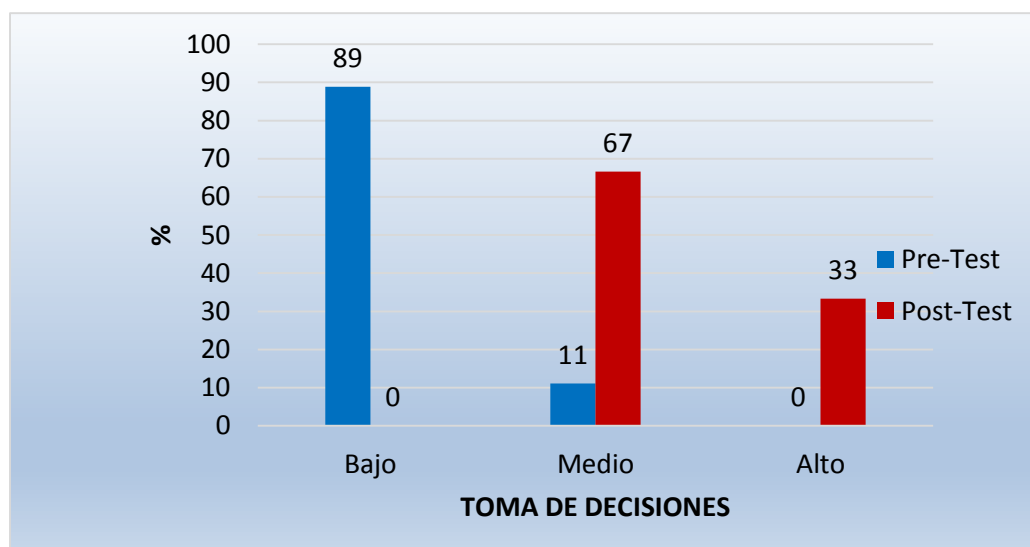


Figura 3. Nivel de toma de decisiones de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017

Tabla 4

Nivel de motivación de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

MOTIVACIÓN	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Bajo	6 - 9	8	44	0	0
Medio	10 - 14	10	56	2	11
Alto	15 - 18	0	0	16	89
TOTAL		18	100	18	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional. Consolidado (Anexo 13 -14)

Descripción: En la Tabla 4 se observa que en el pre-test el 44% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel de motivación bajo y el 56% tienen nivel medio, después de aplicar el taller TECAS (post-test), el 89% de los docentes y administrativos obtienen nivel de motivación alto y el 11% tienen nivel medio. Denotándose que el taller TECAS mejora el nivel de motivación de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

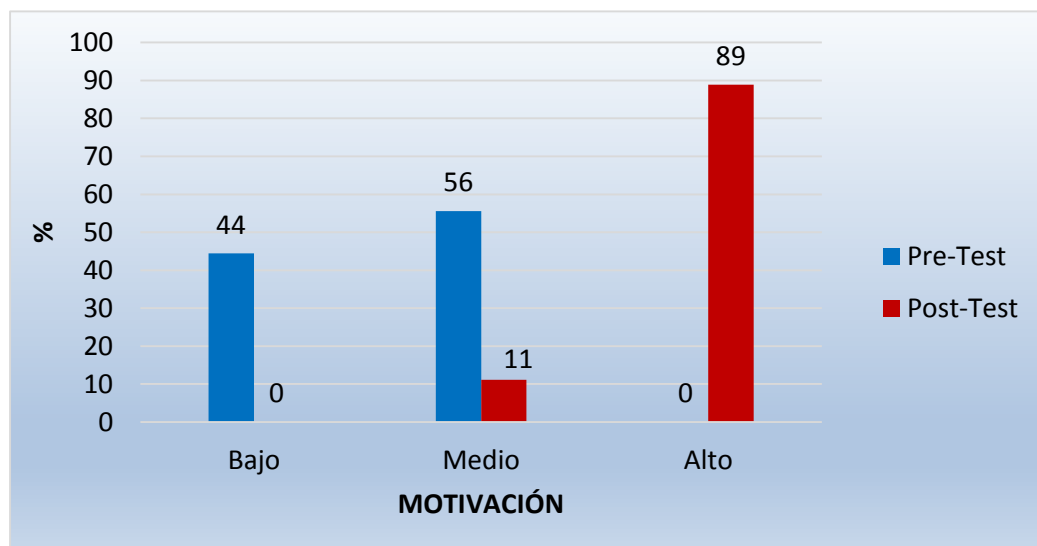


Figura 4. Nivel de motivación de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Tabla 5

Nivel de recompensa por desempeño de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

RECOMPENSA POR DESEMPEÑO	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		N°	%	N°	%
Bajo	6 - 9	16	89	0	0
Medio	10 - 14	2	11	11	61
Alto	15 - 18	0	0	7	39
TOTAL		18	100	18	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional. Consolidado (Anexo 13 -14).

Descripción: En la Tabla 5 se observa que en el pre-test el 89% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel de recompensa por desempeño bajo y el 11% tienen nivel medio, después de aplicar el taller TECAS (post-test), el 39% de los docentes y personal jerárquico obtienen nivel de recompensa por desempeño alto y el 61% tienen nivel medio. Denotándose que el taller TECAS mejora el nivel de recompensa por desempeño de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

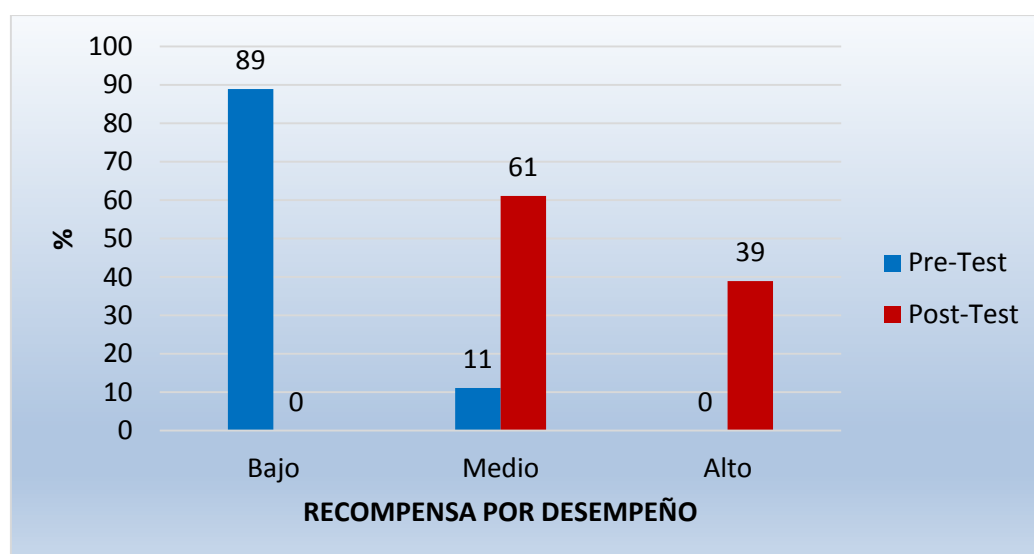


Figura 5. Nivel de recompensa por desempeño de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

3.2- ANÁLISIS LIGADO A LAS HIPÓTESIS:

Tabla 6

Prueba de hipótesis del Taller TECAS en la mejora del Clima Organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Estadísticos de prueba

CLIMA ORGANIZACIONAL	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	33.5	21.4%			p = 0.000 < 0.05
			52.9%	3.827	
Post-Test	59.4	74.4%			Significativo

25.9

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional (Anexo 13 -14).
Salida: SPSS Vrs. 22.0

Descripción: En la Tabla 6 se observa que la diferencia media (post – pre) del clima organizacional es positivo con una diferencia promedio de 25.9 (52.9%) la cual quiere decir que el clima organizacional en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística es $Z_{cal} = 3.827$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Taller TECAS mejora significativamente el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Tabla 7

Prueba de hipótesis del Taller TECAS en la mejora de la dimensión relaciones personales de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Estadísticos de prueba

RELACIONES PERSONALES	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	8.4	26.1%			$p = 0.000 < 0.05$
			35.5%	3.943	
Post-Test	13.0	61.5%			Significativo

4.6

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional (Anexo 13 -14).
Salida: SPSS Vrs. 22.0

Descripción: En la Tabla 7 se observa que la diferencia media (post – pre) de las relaciones interpersonales es positiva con una diferencia promedio de 4.6 (35.5%) lo que quiere decir que las relaciones interpersonales en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística es $Z_{cal} = 3.943$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Taller TECAS mejora significativamente las relaciones interpersonales de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Tabla 8

Prueba de hipótesis del Taller TECAS en la mejora de la dimensión toma de decisiones de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Estadísticos de prueba

TOMA DE DECISIONES	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z _{cal}	Significancia
Pre-Test	7.9	22.2%			p = 0.000 < 0.05
			47.9%	3.999	
Post-Test	14.1	70.1%			Significativo

6.2

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional (Anexo 13 -14).
Salida: SPSS Vrs. 22.0

Descripción: En la Tabla 8 se observa que la diferencia media (post – pre) de la toma de decisiones es positivo con una diferencia promedio de 6.2 (47.9%) la cual quiere decir que la toma de decisiones en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística es $Z_{cal} = 3.999$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Taller TECAS mejora significativamente la toma de decisiones de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Tabla 9

Prueba de hipótesis del Taller TECAS en la mejora de la dimensión motivación de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Estadísticos de prueba

MOTIVACIÓN	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	9.7	36.3%			$p = 0.000 < 0.05$
			47.4%	4.066	
Post-Test	15.9	83.8%			Significativo

6.2

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional (Anexo 13 -14).
Salida: SPSS Vrs. 22.0

Descripción: En la Tabla 9 se observa que la diferencia media (post – pre) de la motivación es positivo con una diferencia promedio de 6.2 (47.4%) la cual quiere decir que la motivación en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística es $Z_{cal} = 4.066$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Taller TECAS mejora significativamente la motivación de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Tabla 10

Prueba de hipótesis del Taller TECAS en la mejora de la dimensión recompensa por desempeño de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Estadísticos de prueba

RECOMPENSA POR DESEMPEÑO	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	7.5	19.2%			$p = 0.000 < 0.05$
			53.4%	3.827	
Post-Test	14.4	72.6%			Significativo

6.9

Fuente: Cuestionario de evaluación del Clima organizacional (Anexo 13 -14).

Salida: SPSS Vrs. 22.0

Descripción: En la Tabla 10 se observa que la diferencia media (post – pre) de la recompensa por desempeño es positivo con una diferencia promedio de 6.9 (53.4%) la cual quiere decir que la recompensa por desempeño en el post test es mayor que en el pre test. También se observa que el valor de la prueba estadística es $Z_{cal} = 3.827$ con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que el Taller TECAS mejora significativamente la recompensa por desempeño de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez, 2017.

Tabla 11

Prueba de normalidad del clima organizacional

Test	Prueba de Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre Test	0.936	18	0.252
Post test	0.973	18	0.853
Diferencia	0.661	18	0.000

Fuente: Cuestionario del Clima organizacional (Anexo 10 - 11)

Comentario: En la Tabla 11 se observa los resultados de la prueba de normalidad, donde se denota el estadístico de la prueba Shapiro Wilk es $SW = 0.661$ para la diferencia del pre test con el post test; con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que la variable se distribuye de manera no normal, por lo cual es inevitable usar la prueba no paramétrica: Prueba de wilcoxon para comprobar la mejora del clima organizacional.

IV. DISCUSIÓN:

La presente investigación de tipo experimental tuvo como objetivo principal determinar como la aplicación de un taller sobre técnicas de comunicación asertiva mejoró el clima de la institución educativa investigada, para ello se utilizó el diseño pre experimental y se aplicaron instrumentos de investigación validados a juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad.

Se ha comprobado la hipótesis que afirma que el taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017, en todas sus dimensiones mediante el uso de la prueba de wilcoxon para muestras dependientes.

Al cotejar los resultados adquiridos en el pretest y postest en el grupo experimental, se registra que el clima organizacional mejora significativamente cuando se aplica el taller TECAS demostrándose así que el nivel de significancia es ($p < 0.05$) lo cual coincide con los antecedentes de Ramírez (2016) quien concluye que los talleres asertivos que se ejecutaron en su investigación permitieron mejorar el clima institucional apreciándose mejor destreza, responsabilidad, libertad y autonomía para el trabajo, identificación con la institución, información más sincera y democrática para adoptar y dar informes que benefician el perfeccionamiento de la labor educativa de tal manera que la hipótesis resultó comprobada. Así mismo, coincidimos con Grados (2014), quien en su investigación también llega a la conclusión que la ejecución de un programa de inteligencia emocional interviene significativamente en el clima institucional, dando como resultados diferencias estadísticas altamente significativas ($p < 0.01$).

En tanto, Zambrano (2015) en su estudio correlacional y luego de examinar los resultados obtenidos llega a la conclusión que conforme crecen los

valores de la variable comunicación asertiva se amplía de manera positiva los valores de la variable manejo de conflictos laborales en la I.E y por consiguiente mejora el clima organizacional.

Así mismo, Aguado (2012) concluye en su investigación que el clima organizacional guarda una estrecha relación con el contexto laboral en que se desenvuelve el docente porque si es favorable permite compensar sus necesidades e intereses individuales y grupales, por lo tanto contribuye a afirmar lo dicho en esta investigación si hay una adecuada comunicación entre los trabajadores de una institución el clima organizacional es en consecuencia óptimo.

De igual manera Jiménez (2017) concluye en su investigación que para disminuir la problemática de la práctica de la comunicación asertiva entre los integrantes de una comunidad educativa es recomendable desarrollar un módulo de intervención que responda a mejorar el comportamiento y capacidad de relacionarse socialmente.

En tal sentido y antes de aplicar el taller TECAS en el grupo experimental, según los resultados obtenidos en el pre test el nivel del clima organizacional es bajo y estos resultados concuerdan con Ramírez (2016) quién sostiene que si no se aplican los talleres asertivos fundados en el enfoque cognitivo-humanista el clima organizacional de una institución se mantiene con un nivel de significancia inferior. Estos hallazgos también son corroborados por Grados (2014) quien señala que con la ejecución del programa inteligencia emocional, si fortifica el clima institucional en directivos, docentes y administrativos de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán de no aplicarse los resultados obtenidos serían contrarios.

Lo que no concuerda del estudio del autor León (2015) con nuestra investigación es lo relacionado a que el clima organizacional guarda

interrelación demostrativa con la condición de liderazgo del directivo de la I.E, pues en este estudio no se han investigado dichos resultados.

Estos hallazgos, permiten ratificar lo que plantea Vygotsky en su teoría acerca de que el aprendizaje nace de la interrelación: Persona y universo externo y que los procesos psíquicos principales rigen el comportamiento humano mediante la autorregulación y, como resultado, estimulan un ajuste al medio. Por ello, para el filósofo ruso se asimila por interacción con los demás; esta interrelación se origina a través del lenguaje. (Pacheco, 2004).

Así mismo, ratifican lo dicho por Carl Rogers y Abraham Maslow, y lo contenido en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo; quienes manifiestan que el ser humano satisface sus necesidades con la finalidad de autorrealizarse pero siempre tiene que estar motivado pues solo así desarrollará todo su potencial y será capaz de mostrar sus verdaderas habilidades.

Dentro de las limitaciones que se pudo encontrar en esta investigación es que por tratarse de un diseño pre experimental los hallazgos no se pueden generalizar, sólo sirven para la institución educativa investigada.

En tanto se concluye que la aplicación del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017 en todas y cada una de las dimensiones investigadas.

V.- CONCLUSIONES

Después de aplicar el taller se llegó a las siguientes conclusiones:

- La aplicación del taller TECAS Técnica de Comunicación asertiva mejora significativamente el clima organizacional ($p < 0.05$), en los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017
- El clima organizacional del grupo control no mejora cuando no se aplica el taller TECAS Técnicas de Comunicación Asertiva ($p > 0.05$)
- Antes del programa en el pre test los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017 se encontraba en el nivel bajo de clima organizacional; y, luego del taller TECAS en el post test alcanzó el nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

- Incluir en la programación anual, la ejecución del taller TECAS, para mejorar el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017, con incidencia en las dimensiones: relaciones personales, toma de decisiones, motivación, recompensa por desempeño.
- Obtener las evidencias de validez del instrumento en nuevos estudios en servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez.
- En futuros estudios se podría considerar una evaluación de seguimiento, a fin de determinar la estabilidad de los cambios ocurridos en el clima organizacional, con el efecto del taller TECAS.
- Se sugiere diseñar programas que incluyan la participación de los padres y estudiantes, para que continúen con el ejercicio de apoyar a docentes y personal jerárquico al término del programa.
- A los investigadores, se les sugiere diseñar programas o talleres que incluyan la participación de los padres y estudiantes, de modo que se continúe mejorando el clima organizacional en todos los aspectos.

VII. PROPUESTA

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

1. DATOS GENERALES:

Nombre del programa : Taller TECAS para mejorar el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017

Participantes : Personal docente y jerárquico de la I.E

Duración:

Inicio : 13 de noviembre de 2017.

Término : 30 de noviembre de 2017.

2. OBJETIVOS:

- **General:**

Al finalizar el taller TECAS, los participantes tendrán la capacidad de comunicarse asertivamente y por consiguiente mejorar el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017

- **Específicos:**

- ✓ Conocer las principales técnicas de comunicación asertiva diferenciándolas según su fundamentación y principales características.
- ✓ Promover la destreza de los participantes en una sociedad como seres que aporten sus habilidades y destrezas personales al equipo, sin competencia alguna.
- ✓ Descubrir como la práctica de técnicas de comunicación asertiva mejora sus relaciones para con los demás.
- ✓ Expresar espontáneamente sentimientos y pensamientos de acuerdo al manejo de críticas, persistencia, negociación y comunicación positiva como técnicas de comunicación asertiva.

3. JUSTIFICACIÓN:

El presente taller tiene como finalidad lograr que los participantes a través la puesta en práctica de técnicas de comunicación asertiva mejoren su capacidad de relacionarse entre sí. Propongo este taller basándome en las ideas de Prozecauski (2007) quien manifiesta que el taller es una realidad compleja complementada con recursos que privilegia aspectos del trabajo en el contexto donde labora.

Es importante señalar que el taller utilizará métodos prácticos y los instrumentos planteados permitirán observar claramente la mejora del comportamiento y actitudes de los participantes en todas las dimensiones del clima organizacional previo diagnóstico realizado a través de un test aplicado a los profesores y personal jerárquico de la institución.

4. BASE TEÓRICA:

El taller TECAS se sustenta en las teorías socio cultural de Vygotsky humanistas de Carl Rogers y Abraham Maslow y en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, quienes manifiestan que el perfeccionamiento y formación del temperamento sucede en el proceso de E-A, así como que la persona debe estar motivada para realizar sus necesidades que lo lleven a lograr la superación tanto individual como en equipo.

TALLER:

Unidad beneficiosa de preparaciones a partir de una realidad específica para innovar la teoría y práctica de los participantes que trabajan en ese contexto a fin de hacerlos converger en él (Maya, 1997).

TALLER EDUCATIVO:

Es una de las principales opciones de E-A que busca trasladar algo del contexto al salón de clase. A pesar que el concepto va evolucionando conforme avanza el tiempo lo cierto es que un taller forma parte del aprendizaje de nuestros estudiantes y lo hace más viable.

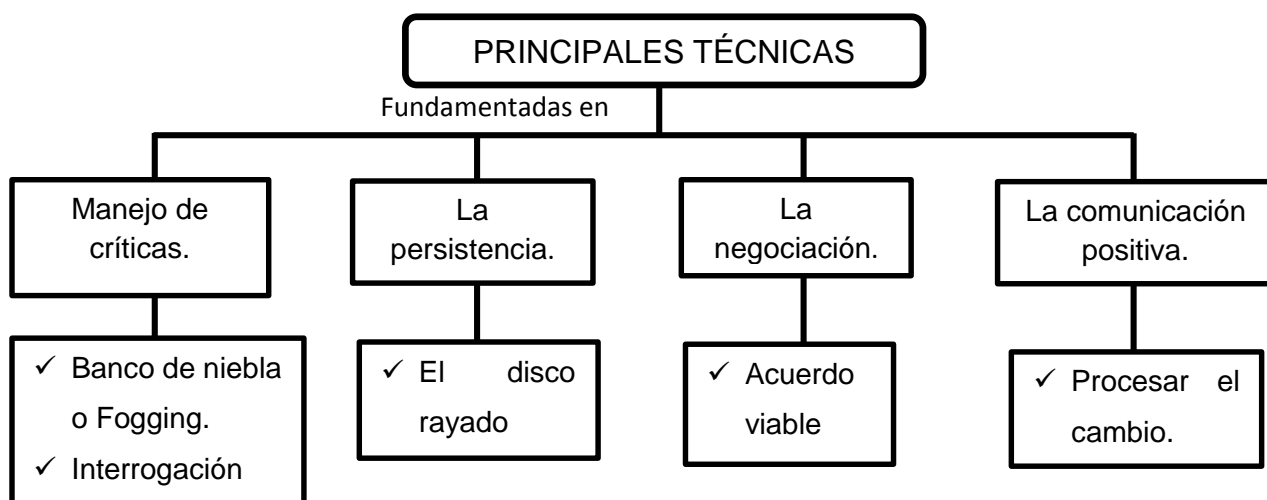
TALLER TECAS:

Es un recurso didáctico organizado en función a estrategias con la finalidad de preparar a los profesores en el manejo práctico de técnicas de comunicación con el único propósito de optimizar el modo de comunicarse e interrelacionarse.

COMUNICACIÓN ASERTIVA

Manera de manifestar sensata, adecuada, clara y equilibradamente los pensamientos, ideas y sentimientos, así como salvaguardar los genuinos derechos sin el propósito de herir o perjudicar a los demás (Aguilar y Vargas, 2010).

TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA



- **MANEJO DE CRÍTICAS:**

Fogging o banco de niebla: Radica en dar la razón y el punto de vista personal en forma proporcionada y conservando la integridad de los demás.

Interrogación negativa: Es una de las habilidades que se basa en provocar al participante a expresar críticas sobre uno mismo. Con esta técnica se intenta conseguir más información acerca del interlocutor y producir su crítica verdadera.

- **BASADAS EN LA PERSISTENCIA:**

Disco roto/rayado: Consiste en reiterar nuestro punto de vista con calma, con la finalidad de que nos escuchen y que el mensaje que se quiere transmitir llegue al oyente y no pueda ignorarlo.

- **BASADAS EN LA NEGOCIACIÓN:**

Técnica del acuerdo viable:

Esta estrategia involucra a ambas partes a ceder algo, atravesando desde actitudes extremas a otras más inmediatas.

- **BASADAS LA COMUNICACIÓN POSITIVA:**

Procesar el cambio: Consiste en la discusión de lo sucedido en el momento actual, centrándonos en lo vigente y en los hechos que originaron el conflicto surgido y evitando generalizar.

5. MÉTODO:

El método que se empleó fue de participación activa donde los docentes fueron los protagonistas, interactuando con sus pares y en equipos, mientras la docente actuó como facilitadora del aprendizaje para lograr los objetivos propuestos en el taller, además se propició la socialización y el trabajo colectivo para que las actividades programadas se desarrollen de manera versátil, estimuladora, flexible y de acuerdo al horario establecido.

6. EVALUACIÓN:

Se evaluó permanentemente, para ello se utilizó como instrumento la guía de observación.

7.- DESCRIPCIÓN:

7.1. Sesión 01:

- **Empezamos conociendo el taller Tecas y principales técnicas**

Objetivo de la sesión:

- Conocer lo que es el taller TECAS y la técnica Banco de niebla.

Dimensión:

- **Relaciones personales**

Acciones: - Dinámica de socialización

- Representación de casos

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - Se establecen acuerdos de convivencia - Se realiza una dinámica de socialización. - Luego manifiestan sus emociones y conclusiones del trabajo realizado. - Se colocan cuartillas en la pizarra con palabras como: Taller, Comunicación asertiva, taller pedagógico, banco de niebla, interrogación negativa, etc. - Responden mediante lluvia de ideas. 	15'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso verbal. - Pizarra - Plumones - Laptop - Proyector - Grabadora - Papel - Lapiceros 	<p style="text-align: center;">Guía de observación</p>
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Observan y escuchan explicaciones de la facilitadora a través de diapositivas. - A partir de lo escuchado crean un caso para ejemplificar el tema. - Representan el caso 	25'		
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> -Al finalizar la representación se felicitará a cada uno de los equipos de trabajo por su desempeño. 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Empezamos conociendo el taller Tecas y principales técnicas

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR											
		Formula preguntas referidas al tema			Aporta con ideas precisas.			Socializan sus casos representándolos en forma espontánea			Sistematizan los aportes		
		S	A	V	N	S	A	V	N	S	A	V	N
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.2. Sesión 2:

- **Socializamos con la técnica Banco de niebla.**

Objetivo de la sesión:

- Promover la destreza de los participantes en una sociedad como seres que aporten sus habilidades y destrezas personales al equipo, sin competencia alguna.

Dimensión: Relaciones personales

- **Acciones:** - Dinámica para formar pares

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumentos
INICIO	<p>Observan un video acerca de técnica a practicar.</p> <p>Participan en dinámica para formación de pares.</p>	10'		
PROCESO	<p>- Escuchan explicación de facilitadora sobre trabajo a realizar.</p> <p>- Trabajan en pares, luego forman equipos de 4 participantes.</p> <p>- Socializan su trabajo.</p>	30'	<p>- Recurso Verbal.</p> <p>- Papelotes</p> <p>- Plumones</p> <p>- Cinta masking</p>	Guía de observación
SALIDA	<p>- La facilitadora felicita el trabajo realizado.</p> <p>- Los participantes manifiestan cómo se han sentido luego del trabajo realizado.</p>	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Socializamos con la técnica Banco de niebla.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR											
		Dominan el tema			Colabora y es tolerante en el trabajo en equipo			Socializan sus trabajos de manera eficiente			Presentan sus conclusiones		
		S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.3. Sesión 3:

- **Nos informamos acerca de la técnica: Interrogación negativa.**

Objetivo de la sesión:

- Conocer la técnica Interrogación negativa e identificar sus principales características.

Dimensión: Relaciones personales

- **Acciones:** - Diálogo

Trabajo en equipo

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumentos
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - Se establecen acuerdos de convivencia - La facilitadora coloca en la pizarra la palabra interrogación negativa. - Los participantes responden mediante lluvia de ideas. - La facilitadora pregunta de qué hablaremos hoy y los participantes responden. 	10'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Verbal. - Papelotes - Plumones 	<p style="text-align: center;">Guía de observación</p>
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Se genera un diálogo con las respuestas dadas por los participantes. - Observan un video y diapositivas de técnica a estudiar. - Ejemplifican técnica en equipos de trabajo formados a través de dinámica. 	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Cinta masking - Proyector - USB 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Socializan sus trabajos a través de un representante de equipo. - Reciben felicitación de facilitadora y de miembros de su equipo de trabajo. 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Nos informamos acerca de la técnica: Interrogación negativa.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR											
		Formula preguntas espontaneas referidas al tema			Aporta con ideas precisas al tema.			Respeto ideas vertidas por los demás			Sistematiza los aportes		
		S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

Sesión 4:

- Ejercitándonos en la técnica de Interrogación negativa

Objetivo de la sesión:

- Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en la técnica interrogación negativa.

Dimensión: Relaciones personales

Acciones: Ejercicios grupales

Dinámica de grupos

Representación de casos

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Saludo de la facilitadora.- Se establecen acuerdos de convivencia- La facilitadora explica el trabajo a realizar- Forman equipos a través de dinámica	10'		
PROCESO	<ul style="list-style-type: none">- En equipos trabajan técnica estudiada.- Se interrogan entre participantes de equipo.- Socializan técnica interrogativa- Seleccionan un ejemplo por equipo y la representan en plenario.	30'	<ul style="list-style-type: none">- Recurso Verbal.- Papelotes- Plumones- Cinta masking- Proyector	Guía de Observación
SALIDA	<ul style="list-style-type: none">- La facilitadora felicita a los participantes.- Los participantes intercambian opiniones de cómo se han sentido con el trabajo realizado.	05'	<ul style="list-style-type: none">- USB	

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA Ejercitándonos en la técnica de Interrogación negativa

N °	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR								
		Vocalización y entonación adecuada			Domina el tema.			Respeto y es tolerante en las intervenciones de sus colegas		
		S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N
01										
02										
03										
04										
05										
06										
07										
08										
09										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										

S =	Siempre
AV=	A Veces
N=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.5. Sesión 5:

- **Relacionándonos con la técnica El disco rayado**

Objetivo de la sesión:

- Conocer los fundamentos de la técnica el disco rayado e identificar sus principales características

Dimensión: Motivación

- **Acciones:** Dinámica de grupos: Me gusta.....
Trabajo en pares

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - Se establecen acuerdos de convivencia - Forman pares a través de dinámica - La facilitadora muestra un dibujo con un disco rayado y pregunta ¿Qué observan? - Los participantes opinan mediante lluvia de ideas y la facilitadora anota en la pizarra. - Luego dialogan y la facilitadora pregunta ¿De qué hablaremos hoy? 	10'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Verbal. - Papelotes - Plumones - Cinta masking - Proyector - USB 	<p align="center">Guía de Observación</p>
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Observan un video y diapositivas de técnica a estudiar. - Ejemplifican técnica en pares formados con antelación a través de dinámica. 	30'		
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Socializan sus trabajos a través de un representante de equipo. - Reciben felicitación de facilitadora y de miembros de su equipo de trabajo. 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Relacionándonos con la técnica El disco rayado

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR											
		Formula preguntas espontaneas referidas al tema			Aporta con ideas precisas al tema.			Trabajan en pares coordinadamente			Sistematiza los aportes		
		S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.6. Sesión 6:

- **Nos conocemos más a través de la técnica El disco rayado**

Objetivo de la sesión:

- Participar activamente en la representación de casos, demostrando lo aprendido en la técnica el disco rayado.

Dimensión: Motivación

- **Acciones:** Dinámica de grupos
Trabajo en equipos
Socialización

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - La facilitadora explica el trabajo a realizar - Forman equipos a través de dinámica 	10'		
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Planifican trabajo en equipo - Organizan trabajo - Practican ejercicio - Demuestran sus ejercicios a través de la socialización en el aula. 	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Verbal. - Papelotes - Plumones - Cinta masking 	Guía de Observación
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora pide a los equipos realizar una autocrítica de trabajo realizado. - Los participantes opinan acerca de trabajo realizado. - La facilitadora felicita el trabajo realizado y pide aplausos para todos los participantes. 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Nos conocemos más a través de la técnica El disco rayado

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR								
		Vocalización y entonación adecuada			Domina el tema.			Respeto y es tolerante en las intervenciones de sus colegas		
		S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N
01										
02										
03										
04										
05										
06										
07										
08										
09										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.7. Sesión 7:

- **Reconocemos la técnica: Procesar el cambio**

Objetivo de la sesión:

- Conocer las características de la técnica Procesar el cambio y sus fundamentos.

Dimensión: Toma de decisiones

- **Acciones:** Dinámica de grupos
Trabajo en equipo

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - Toman acuerdos de convivencia - Forman equipos a través de dinámica - La facilitadora pregunta que técnicas ya hemos conocido y practicado, luego coloca en la pizarra cuartillas con las palabras: proceso, procesar, cambios - Pregunta a los participantes escribir en cuartillas entregadas sus opiniones sobre los términos presentados. - La facilitadora pregunta ¿De qué técnica hablaremos hoy? ¿Tendrá algo que ver con la toma de decisiones? 	10'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Verbal. - Papelotes - Plumones - Papel de colores 	Guía de Observación
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora explica el tema guiándose de diapositivas. - Luego en equipos los participantes realizan ejemplificaciones haciendo uso de diversos materiales para luego presentarlos en el aula y darlos a conocer. - Socializan trabajo 	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Laptop - USB - Cinta masking 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes opinan acerca de trabajo realizado. - La facilitadora felicita el trabajo realizado 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Reconocemos la técnica: Procesar el cambio

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR											
		Participan en dinámicas			Aporta con ideas precisas al tema.			Trabajan coordinadamente en equipo			Socializan trabajo en forma coherente		
		S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.8. Sesión 8:

- **Ejercitamos con la técnica Procesar el cambio**

Objetivo de la sesión:

- Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en la técnica Acuerdo Viable.

Dimensión: Toma de decisiones

- **Acciones:** Dinámica de grupos
Socialización
Representación

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - La facilitadora explica el trabajo a realizar - Forman equipos a través de dinámica 	10'		
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Planifican trabajo en equipo - Organizan trabajo - Practican ejercicio - Demuestran sus ejercicios a través de la socialización en el aula. 	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Verbal. - Papelotes - Plumones - Cinta masking 	Guía de Observación
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora pide a los equipos realizar una autocrítica de trabajo realizado. - Los participantes opinan acerca de trabajo realizado. - La facilitadora felicita el trabajo realizado y pide aplausos para todos los participantes. 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Ejercitamos con la técnica Procesar el cambio

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR								
		Vocalización y entonación adecuada			Colabora y es tolerante en el equipo de trabajo			Respeto y es tolerante en las intervenciones de sus colegas		
		S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
01										
02										
03										
04										
05										
06										
07										
08										
09										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.9. Sesión 9:

- **Conocemos la técnica: Acuerdo viable.**

Objetivo de la sesión:

- Conocer en qué consiste la técnica acuerdo viable e identificar sus principales características.

Dimensión: Recompensa por desempeño

- **Acciones:** Dinámica

Trabajo en pares.

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - Toman acuerdos de convivencia - Forman equipos a través de dinámica - La facilitadora pregunta que técnicas ya hemos conocido y practicado, luego coloca en la pizarra cuartillas con las palabras: Acuerdo, viable, acuerdo viable - Pregunta a los participantes escribir en cuartillas entregadas sus opiniones sobre los términos presentados. - La facilitadora pregunta ¿De qué técnica hablaremos hoy? ¿Tendrá algo que ver con la toma de decisiones? 	10'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Verbal. - Papelotes - Plumones - Papel de colores - Proyector 	Guía de Observación
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora explica el tema guiándose de diapositivas. - Luego en equipos los participantes realizan ejemplificaciones haciendo uso de diversos materiales para luego presentarlos en el aula y darlos a conocer. - Socializan trabajo 	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Laptop - USB - Cinta masking 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes opinan acerca de trabajo realizado. - La facilitadora felicita el trabajo realizado 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Conocemos la técnica: Acuerdo viable.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR											
		Formula preguntas espontaneas referidas al tema			Aporta con ideas precisas al tema.			Respeta y valora las ideas de sus compañeros			Presenta y sustenta el producto		
		S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N	S	A V	N
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													

S	=	Siempre
AV	=	A Veces
N	=	Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

7.10. Sesión 10:

- **Nos integramos con la práctica de la técnica acuerdo viable**

Objetivo de la sesión:

- Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en esta técnica.

Dimensión: Toma de decisiones

- **Acciones:** Dinámica de grupos
Socialización
Representación

Momentos	Actividad	Tiempo	Recursos	Instrumento
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo de la facilitadora. - La facilitadora explica el trabajo a realizar - Forman equipos a través de dinámica 	10'		
PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Planifican trabajo en equipo - Organizan trabajo - Practican ejercicio - Demuestran sus ejercicios a través de la socialización en el aula. 	30'	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Verbal. - Papelotes - Plumones - Cinta masking 	Guía de Observación
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> - La facilitadora pide a los equipos realizar una autocrítica de trabajo realizado. - Los participantes opinan acerca de trabajo realizado. - La facilitadora felicita el trabajo realizado y pide aplausos para todos los participantes. 	05'		

Evaluación de cumplimiento del objetivo de la sesión:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

TEMA: Nos integramos con la práctica de la técnica acuerdo viable

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ASPECTOS A EVALUAR								
		Vocalización y entonación adecuada			Respeto y es tolerante en las intervenciones de sus colegas			Socializan trabajos teniendo en cuenta cohesión y coherencia		
		S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N
01										
02										
03										
04										
05										
06										
07										
08										
09										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										

S = Siempre
AV = A Veces
N = Nunca

Observación: Instrumento elaborado por la investigadora exclusivamente para el presente trabajo de investigación

CONSOLIDADO PARA EVALUACIÓN LOGROS DE LOS OBJETIVOS POR SESIÓN

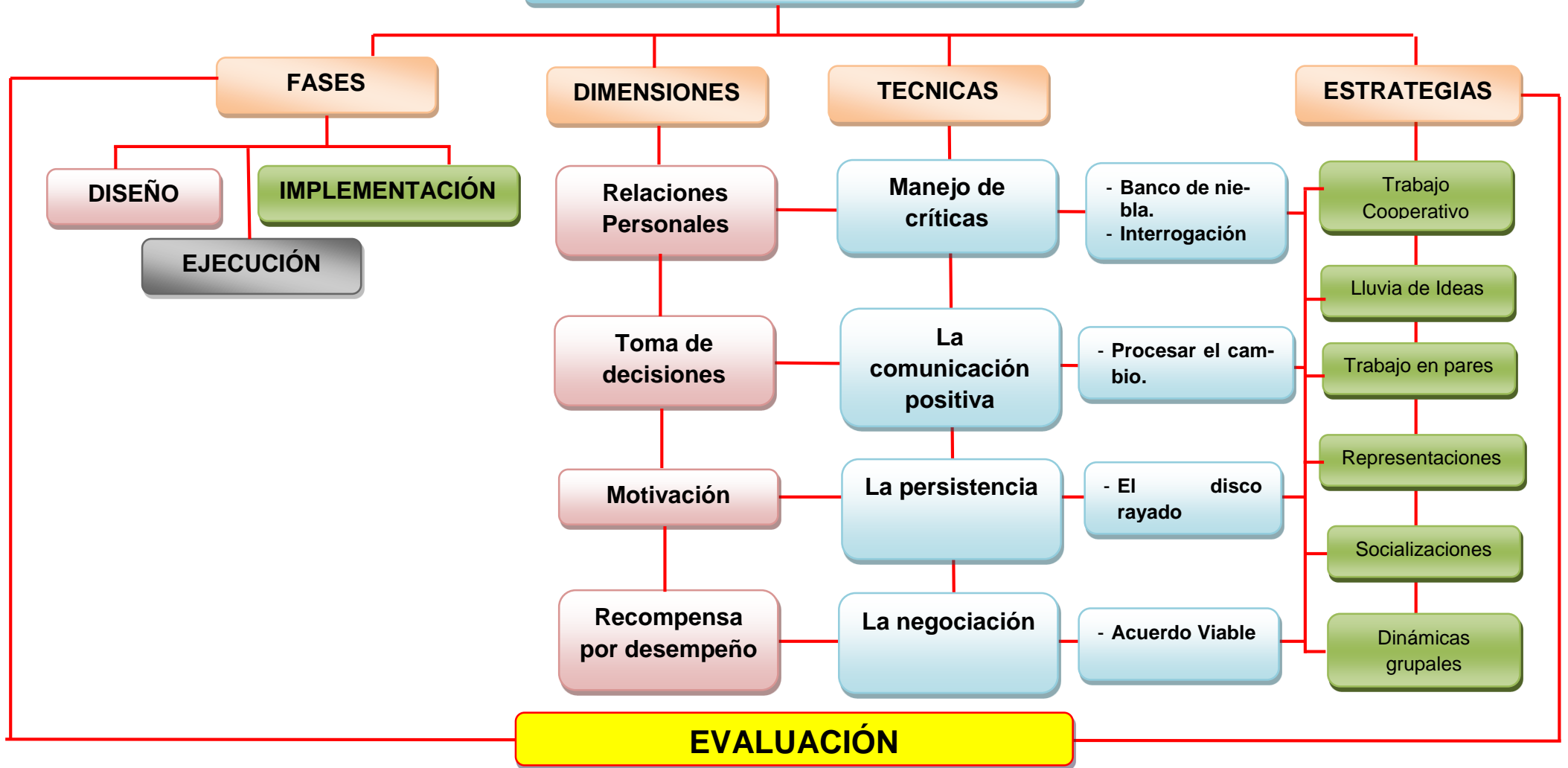
NOMBRE DE LA SESIÓN	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	EVALUACIÓN	
		SI	NO
1. Empezamos conociendo el taller TECAS y principales técnicas.	Conocer lo que es el taller TECAS y la técnica de Banco de niebla		
2. Socializamos con la técnica el banco de niebla.	Promover la destreza de los participantes en una sociedad como seres que aporten sus habilidades y destrezas personales al equipo, sin competencia alguna.		
3. Nos informamos acerca de la técnica: Interrogación negativa.	Conocer la técnica Interrogación negativa e identificar sus principales características		
4. Ejercitamos la técnica de Interrogación negativa	Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en la técnica interrogación negativa.		
5.- Relacionándonos con la técnica El disco rayado	Conocer los fundamentos de la técnica el disco rayado e identificar sus principales características		
6.- Nos conocemos más a través de la técnica El disco rayado	Participar activamente en la representación de casos, demostrando lo aprendido en la técnica el disco rayado.		
7.- Reconocemos la técnica: Procesar el cambio	Conocer en qué consiste la técnica Procesar cambios e identificar sus principales características.		
8.- Ejercitamos con la técnica Procesar el cambio	Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en esta técnica.		
9.- Conocemos la técnica Acuerdo viable.	Conocer las características de la técnica Acuerdo viable y sus fundamentos.		
10.- Nos integramos con la práctica de la técnica Acuerdo viable.	Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en la técnica Acuerdo Viable.		

CONSOLIDADO GENERAL: OBJETIVOS E INDICADORES

NOMBRE DE LA SESIÓN	OBJETIVOS DEL PROGRAMA	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	INDICADORES
1. Empezamos conociendo el taller TECAS y principales técnicas.	Conocer las principales técnicas de comunicación asertiva diferenciándolas según su fundamentación y principales características	Conocer lo que es el taller TECAS y la técnica de Banco de niebla	Formula preguntas espontaneas referidas al tema Aporta con ideas precisas al tema. Responde autónoma y científicamente a interrogantes. Sistematiza los aportes
1. Empezamos conociendo el taller TECAS y principales técnicas	Promover la destreza de los participantes en una sociedad como seres que aporten sus habilidades y destrezas personales al equipo, sin competencia alguna.	Promover la destreza de los participantes en una sociedad como seres que aporten sus habilidades y destrezas personales al equipo, sin competencia alguna.	Domina el tema Colabora y es tolerante en el trabajo en equipo Presenta y sustenta su producto Comunica sus ideas y las contrasta con los demás
2. Nos informamos acerca de la técnica: Interrogación negativa.	Conocer las principales técnicas de comunicación asertiva identificando sus principales características	Conocer la técnica Interrogación negativa e identificar sus principales características.	Formula preguntas espontaneas referidas al tema. Aporta con ideas precisas al tema. Respeta ideas vertidas por los demás Sistematiza los aportes
3. Ejercitamos la técnica de Interrogación negativa	Descubrir como la práctica de técnicas de comunicación asertiva mejora sus relaciones para con los demás.	Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en la técnica interrogación negativa.	Vocalización y entonación adecuada Domina el tema Respeta y es tolerante en las intervenciones de sus colegas
4. Relacionándonos con la técnica El disco rayado	Conocer las principales técnicas de comunicación asertiva diferenciándolas según su fundamentación y principales características.	Conocer los fundamentos de la técnica el disco rayado e identificar sus principales características	Formula preguntas espontaneas referidas al tema Aporta con ideas precisas al tema. Responde autónoma y científicamente a interrogantes Sistematiza los aportes
5. Nos conocemos más a través de la técnica El disco rayado	Expresar espontáneamente sentimientos y pensamientos de acuerdo a las técnicas de comunicación asertiva.	Participar activamente en la representación de casos, demostrando lo aprendido en la técnica el disco rayado.	Vocalización y entonación adecuada Domina el tema Respeta y es tolerante en las intervenciones de sus colegas

NOMBRE DE LA SESIÓN	OBJETIVOS DEL PROGRAMA	OBJETIVOS DE LA SESIÓN	INDICADORES
6. Reconocemos la técnica: Procesar el cambio	Conocer las principales técnicas de comunicación asertiva diferenciándolas según su fundamentación y principales características.	Conocer las características de la técnica Procesar el cambio y sus fundamentos.	Formula preguntas espontaneas referidas al tema Aporta con ideas precisas al tema. Respeta y valora las ideas de sus compañeros Sistematiza los aportes
8. Ejercitamos con la técnica Procesar el cambio	Expresar espontáneamente sentimientos y pensamientos de acuerdo a las técnicas de comunicación asertiva.	Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en la técnica Procesar el cambio	Vocalización y entonación adecuada Colabora y es tolerante en el equipo de trabajo Respeta y es tolerante en las intervenciones de sus colegas
9. Conocemos la técnica Acuerdo viable.	Conocer las principales técnicas de comunicación asertiva diferenciándolas según su fundamentación y principales características	Conocer en qué consiste la técnica Acuerdo viable e identificar sus principales características.	Formula preguntas espontaneas referidas al tema Aporta con ideas precisas al tema. Respeta y valora las ideas de sus compañeros Presenta y sustenta el producto
10. Nos integramos con la práctica de la técnica Acuerdo viable.	Promover la destreza de los participantes en una sociedad como seres que aporten sus habilidades y destrezas personales al equipo, sin competencia alguna.	Participar activamente en la representación de casos, demostrando sus saberes en esta técnica.	Vocalización y entonación adecuada Respeta y es tolerante en las intervenciones de sus colegas Presenta sus productos

TALLER TECAS



REFERENCIAS

- Acero, L. (2007). *Clima y comportamiento en la organización*. Caracas: Los Andes.
- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. Tesis de maestría en educación, mención: Gestión de la educación*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Aguilar, J., & Vargas, J. (2010). *servicio al Cliente*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Alcocer, A. (2003). *La organizacion empresarial*. Lima: Cultura.
- Álvarez, G. (1992). *La psicología del poder en organizaciones públicas colombianas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Arias, F. (1989). *Administracion de recursos humanos. Cuarta edición*. Mexico: Trillas.
- Berckemeyer, F. (2017) ¿La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral? El comercio Pág. 12
- Bernal, T., & Sierra, A. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Colombia: Edit. Pearson.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Burton, R., & Obel, B. (1998). *Strategical organizational diagnostic and design: Developing theory for application*. Boston: Kluwers Academic Publishers.
- Casas, J., Donado, J., & Repullo, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*.
- Cegarra, J (2012). *Los métodos de la investigación científica y tecnológica*. Madrid. España

- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, J., & Colbs. (2001). *Administración de recursos humanos*. Mexico: MC Graw Hill.
- Cruz, E. (2013). *Asertividad: Talleres de liderazgo*. Mexico: Universidad autonoma de Mexico.
- Davis, M., McKay, M., & Eshelman , E. (1987). *Técnicas de autocontrol emocional*. Barcelona: Ediciones Martinez Roca S.A.
- Dessler, G. (1976). *Organización y administración. Enfoque situacional*. Prentice/Hall Internacional.
- Egg, A. (1991). *Los talleres: Una alternativa de renovación pedagógica*. Argentina: Magisterio del Río de la Plata.
- Egg, A. (1994). *Interdisciplinariedad en educación*. Buenos Aires: Magisterio del río de la plata.
- Etchegaray, R. (2010). *Comunicación Empresarial*. Buenos Aires: Valletta Ediciones.
- Etkin, G. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Buenos Aires: Granica.
- Flechsig, K., & Schtefelbein , E. (2006). *Veinte modelos didácticos para américa latina. III y IV series. Colección interamericana*. Interamer Collection; 72.

- Garcia, P., & Medina. (2008). *Organización y gobierno de centros educativos*. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad latinoamericana para la calidad.
- Grados Bejarano, E. C. (2014). *Efecto del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la I.E. Santo Domingo de Guzmán*. Chicama. Prov. Ascope: UNT.
- Guevara, W. (2005). *La comunicación efectiva en el desarrollo del clima organizacional del área administrativa de la dirección de estudios básicos en la facultad de ingeniería de la universidad de Carabobo*. Carabobo: Facultad de ciencias de la educación. Universidad de Carabobo.
- Hernández, M. (2006). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. Mexico: Mc Graw Hill. Interamericana
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas.
- James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Jiménez, L. (2017). *Módulo de intervención para abrir canales de comunicación asertiva entre docentes, padres de familia y estudiantes de secundaria y media*. Tesis de maestría en educación, Medellín - Colombia: Tecnológico de Monterrey.
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra*

Provincia y Región de Lima. Tesis de maestría en educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Likert, R., & Gibson, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos.* Trillas.
- Litwin, S., & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Maish, E. (2004). *Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional.*
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality.* Nueva York: Harper y Row.
- Maya, A. (1997). *Los talleres pedagógicos, cómo organizarlos y dirigirlos.* Bogotá - Colombia: Ediciones Ecoe.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primarios de una comunidad autónoma.* Madrid. España: Fundación Index.
- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colecciones de lecciones de administración.* Bogota: Universidad del Rosario.
- Nonsnik, A. (1995). *El analisis de sistemas de comunicación en las organizaciones.* México: Trillas.
- Nonsnik, A., & Velasco, J. (2011). *Análisis y planeación de la comunicación: Planeación y gestión efectiva de procesos.* México: Editorial Universidad de Tepeyac.
- OCI. (2017). *Informe organo de control interno. Ugel Chepén.*
- Pacheco, A. (2004). *Aprendiendo a enseñar, enseñando a aprender.* Lima: Graficos S.R.L.
- Proyecto Educativo Institucional (2016). *I.E.N° 81562 Juan Vásquez Jiménez.* San Mateo. Chepén.

- Prozecauski , E. (1966). *El pequeño libro rojo*. Buenos Aires.
- Ramírez, J. (2016). *Los talleres de asertividad y el mejoramiento del clima organizacional con enfoque humanístico - cognitivo, en la I.E N° 1733 – Mi Mundo Maravilloso*. Tesis de maestría en educación, con mención en Gestión educativa y desarrollo regional, Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional Psicología (Siglo Veintiuno)*. Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional 4ta Edición*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración 10° Ed*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., García, M., & Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez , A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez, A. (1993). *Psicología social*. 4ta. edición. México D.F.: Trillas.
- Rodríguez, A. (2001). *Gestión organizacional*. México: Plaza.
- Rogers, C. (1969). *Freedom to learn: A view of what education might become*. Columbus: Oh: Charles Merrill.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, M. (2002). *La investigación sobre el desarrollo y la enseñanza de las habilidades de pensamiento*.
- Santrock, J. (2001). *Psicología de la educación (Primera edición)*. Mexico: Mc Graw-Hill interamericana.

- Schneider, B. (1963). *Individual differences and organizational climate I: The research questionnaire development, personnel*. Estados Unidos: Psychology. USA.
- Stenyer, O. (1996). *La asertividad. Expresión de una sana autoestima*. Madrid: Desclee de Brower.
- Stroner, J., & Freeman, E. (2000). *Administración*. Mexico: Prentice Hall.
- Sudarsky, J. (1977). *Un modelo de diagnostico e intervención. Desarrollo organizacional*. Universitaria de América.
- Thayer, J. (1995). *Comunicación y sistemas de comunicación*. Barcelona - España: Península.
- Toro, A. (2005). *Clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- Vigostky. (1997). *Funciones mentales inferiores y superiores*. Lima: Abedul.
- Visauta, B. (1989). *Técnicas de investigación social*. Barcelona.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2005). *Educación de adultos. Teoría, investigación e intervenciones*. Cordova: Ed. Brujas.
- Zambrano, W. (2015). *Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria*. Tesis de maestría en supervisión educativa, Maracaibo - Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

ANEXOS

Anexo 1



CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar el nivel del clima organizacional, para ello se le pide responder todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor la situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda:

N°	ITEMS	VALORACIÓN		
		S 3	AV 2	N 1
01	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E			
02	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente.			
03	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.			
04	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.			
05	Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos)			
06	Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.			
07	Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.			
08	Recibe compensación justa por una labor eficiente al termino del año lectivo			
09	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.			
10	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.			
11	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.			
12	Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.			
13	Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas			
14	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.			
15	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.			
16	Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.			
17	Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.			
18	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.			
19	El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.			
20	Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.			
21	Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.			
22	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.			
23	Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente			
24	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.			

ESCALA:

Bajo	Medio	Alto
24 a 40	41 a 56	57 a 72

ESCALA POR DIMENSIONES:

DIMENSIONES	Bajo	Medio	Alto
Relaciones personales	6 a 9	10 a 14	15 a 18
Toma de decisiones	6 a 9	10 a 14	15 a 18
Motivación	6 a 9	10 a 14	15 a 18
Recompensa por desempeño	6 a 9	10 a 14	15 a 18

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar el nivel del clima organizacional, para ello se le pide responder todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor la situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

Nunca (N)	A Veces (AV)	Siempre (S)
1	2	3

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN		
			S 3	AV 2	N 1
Relaciones personales	Reciprocidad	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E			
		Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos)			
	Identidad personal	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.			
		Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas			
	Desenvolvimiento del trabajador	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.			
		Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.			
Toma de decisiones	Comportamiento	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente.			
		Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.			
	Falta de comunicación	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.			
		El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.			
	Repartición de funciones	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.			
		Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.			
Motivación	Compromiso	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.			
		Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.			
	Esfuerzo	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.			
		Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.			

	Persistencia	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.			
		Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.			
Recompensa por desempeño	Compensación	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.			
		Recibe compensación justa por una labor eficiente al termino del año lectivo			
	Reconocimiento	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.			
		Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente.			
	Satisfacción laboral	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.			
		Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.			

VALORACIÓN:

Siempre (S)	A Veces (AV)	Nunca (N)
3	2	1

ESCALA:

Bajo	Medio	Alto
24 a 40	41 a 56	57 a 72

ESCALA POR DIMENSIONES:

DIMENSIONES	Bajo	Medio	Alto
Relaciones personales	6 a 9	10 a 14	15 a 18
Toma de decisiones	6 a 9	10 a 14	15 a 18
Motivación	6 a 9	10 a 14	15 a 18
Recompensa por desempeño	6 a 9	10 a 14	15 a 18

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Edita Margot Bazán Mendoza
Profesión: Profesora de Secundaria: Ciencias Naturales
Grado académico: Magister en Administración de la Educación
Afilación institucional: I.E. Parroquial Santa Juana de Lestonnac
Área de experiencia profesional: Pedagógica
Tiempo de experiencia profesional: 7 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Clima Organizacional

Autor:

CEBALLOS, Eglis (Adaptación Carabobo- Colombia, 2013)

Adaptación:

ORTIZ MACINES, Sonia Verónica del Luren.

Procedencia:

Cuestionario de para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional Carabobo- Colombia, 2013.

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Determinar el clima organizacional en las dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y desempeño por recompensa en una I.E de los niveles primaria y secundaria. Chepén, 2017.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Jerárquico y Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual con una duración: De 10 a 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Guevara (2005), quien basado en las investigaciones de Robbins (1998), Chiavenato (2000), Stroner y Freeman (2000); determina que el Clima Organizacional se fundamenta en cuatro dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa por desempeño.

Relaciones personales:

Son las relaciones que originan un clima determinante en las interrelaciones humanas dentro de una organización e influyen en el modo y desarrollo de su personal al ejecutar las acciones indicadas por sus superiores

Toma de decisiones:

Esta dimensión tiene énfasis en la repartición de labores dentro de las instituciones, permitiéndole al trabajador tomar decisiones correctas y a la vez comprometerse en la elaboración de lineamientos favorables para la organización con la única finalidad de mejorar su trabajo profesional.

La motivación:

Es el atrevimiento de cultivar una voluntad constante en favor de las metas de la institución. Es necesaria para mantener un clima organizacional de acuerdo a las exigencias de los trabajadores dentro de la institución y además porque transforma la conducta de los mismos.

Recompensa por desempeño:

Esta dimensión se fundamenta en la recompensa que reciben los trabajadores dentro de la organización por el trabajo desempeñado y que muchas veces es débil y desmotivante.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Relaciones personales*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Relaciones Personales.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Reciprocidad	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E	4	4	4	
	Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos).	4	4	4	
Identidad Personal	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.	4	4	4	
	Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas.	4	4	4	

Desarrollo del trabajador	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.	4	4	4	
	Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.	4	4	4	

Segunda Dimensión: *Toma de decisiones*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Toma de decisiones.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Comportamiento	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente	4	4	4	
	Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.	4	4	4	
Falta de comunicación	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.	4	4	4	
	El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.	4	4	4	
Repartición de funciones	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: *Motivación*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Motivación.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Compromiso	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.	4	4	4	
Esfuerzo	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.	4	4	4	

	Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.	4	4	4	
Persistencia	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.	4	4	4	
	Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Recompensa por desempeño

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Recompensa por Desempeño.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Compensación	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.	4	4	4	
	Recibe compensación justa por una labor eficiente al termino del año lectivo	4	4	4	
Reconocimiento	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.	4	4	4	
	Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente.	4	4	4	
Satisfacción laboral	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.	4	4	4	

Firma de evaluador:.....

Número de colegiatura:.....271974

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ERWIN JOHNNY CHIRINOS ZAPATA

Profesión: PROFESOR DE ED. SECUNDARIA - MATEMÁTICA

Grado académico: MAGISTER: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Afiliación institucional: I.E. "ANTONIO RAIMONDI" - PACASHAYO

Área de experiencia profesional: PEDAGÓGICA Y ADMINISTRATIVA.

Tiempo de experiencia profesional: 25 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Clima Organizacional

Autor:

CEBALLOS, Eglys (Adaptación Carabobo- Colombia, 2013)

Adaptación:

ORTIZ MACINES, Sonia Verónica del Luren.

Procedencia:

Cuestionario de para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional Carabobo- Colombia, 2013.

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Determinar el clima organizacional en las dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y desempeño por recompensa en una I.E de los niveles primaria y secundaria. Chepén, 2017.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Jerárquico y Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual con una duración: De 10 a 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Guevara (2005), quien basado en las investigaciones de Robbins (1998), Chiavenato (2000), Stroner y Freeman (2000); determina que el Clima Organizacional se fundamenta en cuatro dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa por desempeño.

Relaciones personales:

Son las relaciones que originan un clima determinante en las interrelaciones humanas dentro de una organización e influyen en el modo y desarrollo de su personal al ejecutar las acciones indicadas por sus superiores

Toma de decisiones:

Esta dimensión tiene énfasis en la repartición de labores dentro de las instituciones, permitiéndole al trabajador tomar decisiones correctas y a la vez comprometerse en la elaboración de lineamientos favorables para la organización con la única finalidad de mejorar su trabajo profesional.

La motivación:

Es el atrevimiento de cultivar una voluntad constante en favor de las metas de la institución. Es necesaria para mantener un clima organizacional de acuerdo a las exigencias de los trabajadores dentro de la institución y además porque transforma la conducta de los mismos.

Recompensa por desempeño:

Esta dimensión se fundamenta en la recompensa que reciben los trabajadores dentro de la organización por el trabajo desempeñado y que muchas veces es débil y desmotivante.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Relaciones personales

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Relaciones Personales.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Reciprocidad	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E	4	4	4	
	Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos).	4	4	4	
Identidad Personal	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.	4	4	4	
	Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas.	4	4	4	

Desarrollo del trabajador	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.	4	4	4	
	Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Toma de decisiones

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Toma de decisiones.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Comportamiento	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente	4	4	4	
	Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.	4	4	4	
Falta de comunicación	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.	4	4	4	
	El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.	4	4	4	
Repartición de funciones	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Motivación.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Compromiso	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.	4	4	4	
Esfuerzo	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.	4	4	4	

	Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.	4	4	4	
Persistencia	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.	4	4	4	
	Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Recompensa por desempeño

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Recompensa por Desempeño.

Indicador	Ítem	Claridad	Coheren- Cia	Relevan- cia	Observa- ciones o Recomen- daciones
Compensa- ción	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.	4	4	4	
	Recibe compensación justa por una labor eficiente al termino del año lectivo	4	4	4	
Reconoci- miento	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.	4	4	4	
	Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente.	4	4	4	
Satisfac- ción laboral	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 272264

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: RIGOBERTO CHAVARRÍA ALBITRES
Profesión: PROFESOR DE EDUC. SECUNDARIA: ED FÍSICA
Grado académico: MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA
Afilación institucional: I.E. "CARLOS A. OLIVARES" - CHEPÉN
Área de experiencia profesional: GESTIÓN INSTITUCIONAL - DIRECTIVO
Tiempo de experiencia profesional: 20 Años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Clima Organizacional

Autor:

CEBALLOS, Eglys (Adaptación Carabobo- Colombia, 2013)

Adaptación:

ORTIZ MACINES, Sonia Verónica del Luren.

Procedencia:

Cuestionario de para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional Carabobo- Colombia, 2013.

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Determinar el clima organizacional en las dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y desempeño por recompensa en una I.E de los niveles primaria y secundaria. Chepén, 2017.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Jerárquico y Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual con una duración: De 10 a 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Guevara (2005), quien basado en las investigaciones de Robbins (1998), Chiavenato (2000), Stroner y Freeman (2000); determina que el Clima Organizacional se fundamenta en cuatro dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa por desempeño.

Relaciones personales:

Son las relaciones que originan un clima determinante en las interrelaciones humanas dentro de una organización e influyen en el modo y desarrollo de su personal al ejecutar las acciones indicadas por sus superiores

Toma de decisiones:

Esta dimensión tiene énfasis en la repartición de labores dentro de las instituciones, permitiéndole al trabajador tomar decisiones correctas y a la vez comprometerse en la elaboración de lineamientos favorables para la organización con la única finalidad de mejorar su trabajo profesional.

La motivación:

Es el atrevimiento de cultivar una voluntad constante en favor de las metas de la institución. Es necesaria para mantener un clima organizacional de acuerdo a las exigencias de los trabajadores dentro de la institución y además porque transforma la conducta de los mismos.

Recompensa por desempeño:

Esta dimensión se fundamenta en la recompensa que reciben los trabajadores dentro de la organización por el trabajo desempeñado y que muchas veces es débil y desmotivante.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Relaciones personales*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Relaciones Personales.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Reciprocidad	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E	4	4	4	
	Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos).	4	4	4	
Identidad Personal	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.	4	4	4	
	Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas.	4	4	4	

Desarrollo del trabajador	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.	4	4	4	
	Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.	4	4	4	

Segunda Dimensión: *Toma de decisiones*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Toma de decisiones.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Comportamiento	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente	4	4	4	
	Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.	4	4	4	
Falta de comunicación	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.	4	4	4	
	El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.	4	4	4	
Repartición de funciones	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: *Motivación*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Motivación.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Compromiso	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.	4	4	4	
Esfuerzo	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.	4	4	4	

	Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.	4	4	4	
Persistencia	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.	4	4	4	
	Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Recompensa por desempeño

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Recompensa por Desempeño.

Indicador	Ítem	Claridad	Coheren- Cia	Relevan- cia	Observa- ciones o Recomen- daciones
Compen- sación	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.	4	4	4	
	Recibe compensación justa por una labor eficiente al termino del año lectivo	4	4	4	
Reconoci- miento	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.	4	4	4	
	Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente.	4	4	4	
Satisfac- ción laboral	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... 
Rigoberto Chavarria Albitres
MAG. EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA
REG. ANR A1415848

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para determinar el Clima Organizacional”. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: JUDITH NEYE GANOZA PIÑA

Profesión: LIC. EN EDUCACIÓN INICIAL

Grado académico: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.

Afiliación institucional: IEI N° 360 VIRGEN DEL CARMEN

Área de experiencia profesional: PEDAGÓGICA

Tiempo de experiencia profesional: 20 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Clima Organizacional

Autor:

CEBALLOS, Eglys (Adaptación Carabobo- Colombia, 2013)

Adaptación:

ORTIZ MACINES, Sonia Verónica del Luren.

Procedencia:

Cuestionario de para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional Carabobo- Colombia, 2013.

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Determinar el clima organizacional en las dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y desempeño por recompensa en una I.E de los niveles primaria y secundaria. Chepén, 2017.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Jerárquico y Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual con una duración: De 10 a 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Guevara (2005), quien basado en las investigaciones de Robbins (1998), Chiavenato (2000), Stroner y Freeman (2000); determina que el Clima Organizacional se fundamenta en cuatro dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa por desempeño.

Relaciones personales:

Son las relaciones que originan un clima determinante en las interrelaciones humanas dentro de una organización e influyen en el modo y desarrollo de su personal al ejecutar las acciones indicadas por sus superiores

Toma de decisiones:

Esta dimensión tiene énfasis en la repartición de labores dentro de las instituciones, permitiéndole al trabajador tomar decisiones correctas y a la vez comprometerse en la elaboración de lineamientos favorables para la organización con la única finalidad de mejorar su trabajo profesional.

La motivación:

Es el atrevimiento de cultivar una voluntad constante en favor de las metas de la institución. Es necesaria para mantener un clima organizacional de acuerdo a las exigencias de los trabajadores dentro de la institución y además porque transforma la conducta de los mismos.

Recompensa por desempeño:

Esta dimensión se fundamenta en la recompensa que reciben los trabajadores dentro de la organización por el trabajo desempeñado y que muchas veces es débil y desmotivante.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Relaciones personales*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Relaciones Personales.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Reciprocidad	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E	4	4	4	
	Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos).	4	4	4	
Identidad Personal	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.	4	4	4	
	Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas.	4	4	4	

Desenvolvimiento del trabajador	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.	4	4	4	
	Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.	4	4	4	

Segunda Dimensión: *Toma de decisiones*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Toma de decisiones.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Comportamiento	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente	4	4	4	
	Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.	4	4	4	
Falta de comunicación	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.	4	4	4	
	El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.	4	4	4	
Repartición de funciones	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: *Motivación*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Motivación.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Compromiso	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.	4	4	4	
Esfuerzo	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.	4	4	4	

	Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.	4	4	4	
Persistencia	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.	4	4	4	
	Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Recompensa por desempeño

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Recompensa por Desempeño.

Indicador	Ítem	Claridad	Coheren- Cia	Relevan- cia	Observa- ciones o Recomen- daciones
Compensa- ción	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.	4	4	4	
	Recibe compensación justa por una labor eficiente al término del año lectivo	4	4	4	
Reconoci- miento	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.	4	4	4	
	Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente.	4	4	4	
Satisfac- ción laboral	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... *Judith Gomez P.*

Número de colegiatura:..... *CPPe 019509*

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para determinar el Clima Organizacional”. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Lidia Elena Carranza Acuña

Profesión: Docente.

Grado académico: Doctor en Educación

Afiliación institucional: I.E. 1584 “La Providencia”

Área de experiencia profesional: Pedagógica - Investigación

Tiempo de experiencia profesional: 20 años - 5 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Clima Organizacional

Autor:

CEBALLOS, Eglys (Adaptación Carabobo- Colombia, 2013)

Adaptación:

ORTIZ MACINES, Sonia Verónica del Luren.

Procedencia:

Cuestionario de para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional Carabobo- Colombia, 2013.

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir la Comunicación Efectiva y su Incidencia en el Clima Organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Determinar el clima organizacional en las dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y desempeño por recompensa en una I.E de los niveles primaria y secundaria. Chepén, 2017.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Jerárquico y Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual con una duración: De 10 a 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Guevara (2005), quien basado en las investigaciones de Robbins (1998), Chiavenato (2000), Stroner y Freeman (2000); determina que el Clima Organizacional se fundamenta en cuatro dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa por desempeño.

Relaciones personales:

Son las relaciones que originan un clima determinante en las interrelaciones humanas dentro de una organización e influyen en el modo y desarrollo de su personal al ejecutar las acciones indicadas por sus superiores

Toma de decisiones:

Esta dimensión tiene énfasis en la repartición de labores dentro de las instituciones, permitiéndole al trabajador tomar decisiones correctas y a la vez comprometerse en la elaboración de lineamientos favorables para la organización con la única finalidad de mejorar su trabajo profesional.

La motivación:

Es el atrevimiento de cultivar una voluntad constante en favor de las metas de la institución. Es necesaria para mantener un clima organizacional de acuerdo a las exigencias de los trabajadores dentro de la institución y además porque transforma la conducta de los mismos.

Recompensa por desempeño:

Esta dimensión se fundamenta en la recompensa que reciben los trabajadores dentro de la organización por el trabajo desempeñado y que muchas veces es débil y desmotivante.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Relaciones personales*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Relaciones Personales.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Reciprocidad	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E	4	4	4	
	Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos).	4	4	4	
Identidad Personal	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.	4	4	4	
	Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas.	4	4	4	

Desenvolvimiento del trabajador	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.	4	4	4	
	Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.	4	4	4	

Segunda Dimensión: *Toma de decisiones*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Toma de decisiones.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Comportamiento	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente	4	4	4	
	Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.	4	4	4	
Falta de comunicación	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.	4	4	4	
	El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.	4	4	4	
Repartición de funciones	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.	4	4	4	

Tercera dimensión: *Motivación*

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Motivación.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Compromiso	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.	4	4	4	
	Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.	4	4	4	
Esfuerzo	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.	4	4	4	

	Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.	4	4	4	
Persistencia	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.	4	4	4	
	Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.				

Cuarta dimensión: Recompensa por desempeño

Objetivo:

Medir el nivel del clima organizacional en la dimensión: Recompensa por Desempeño.

Indicador	Ítem	Claridad	Coheren- Cia	Relevan- cia	Observa- ciones o Recomen- daciones
Compensa- ción	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.	4	4	4	
	Recibe compensación justa por una labor eficiente al termino del año lectivo	4	4	4	
Reconoci- miento	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.	4	4	4	
	Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente.	4	4	4	
Satisfac- ción laboral	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... 

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

ANEXO 3

RESULTADOS GENERALES DE VALIDEZ DE EXPERTOS POR CRITERIOS

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Relaciones personales	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Toma de decisiones	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Motivación	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Motivación	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	1.00	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Relaciones personales	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Toma de decisiones	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Motivación	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Motivación	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	1.00	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Relaciones personales	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Toma de decisiones	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Motivación	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Motivación	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	1.00	Fuerte validez

Anexo 4
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y DISEÑO
¿Cuál es el efecto del Taller TECAS en el clima organizacional de los servidores la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” – Chepén, 2017?	Objetivo General Determinar el efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017	Hipótesis General El taller TECAS mejora el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017	Variable Dependiente Clima organizacional	Relaciones personales.	Reciprocidad. Identidad personal. Desenvolvimiento del trabajador.	Método: Cuantitativo Diseño: Pre experimental Se diagrama de la siguiente manera: GE = 01 X.....02 GE = Grupo experimental 01 = Pre test X = Propuesta 02 = Pos test POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: 18 servidores (docentes y director) de la institución educativa 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. Muestra: No probabilística, 18 servidores (docentes y director) de la institución educativa 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. TÉCNICA E INSTRUMENTOS Encuesta: Cuestionario de clima organizacional PRUEBA DE HIPÓTESIS: T Student - Wilcoxon
	Objetivos Específicos a) Identificar el nivel del clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén - 2017, mediante un Pre-test. b) Diseñar y aplicar el Taller “Tecas”, para mejorar el clima organizacional de los servidores de la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” - Chepén, 2017. c) Evaluar el nivel del clima organizacional después de la aplicación del taller TECAS mediante un Post-test. d) Comparar los resultados del clima institucional en cada una de sus dimensiones.	Hipótesis Específicas <ul style="list-style-type: none"> • La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión relaciones personales. • La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión toma de decisiones. • La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión motivación. • La aplicación del taller TECAS mejora el nivel del clima organizacional en la dimensión recompensa por desempeño. 	Variable Independiente Taller TECAS	Toma de decisiones.	Comportamiento. Falta de comunicación. Repartición de funciones.	
				Motivación	Compromiso. Esfuerzo. Persistencia.	
				Recompensa de desempeño.	Compensación. Reconocimiento. Satisfacción laboral.	
				Basadas en el manejo de las técnicas.	Banco de niebla. Interrogación negativa. Asertividad negativa. Ironía asertiva. Quebrantamiento del proceso.	
	Basadas en la persistencia.	Basadas en la negociación.	Basadas en la comunicación positiva.	Decir “No” El disco rayado.	Acuerdo viable.	
				Procesar el cambio. Aplazamiento asertivo. Libre información. Autorrevelación.		

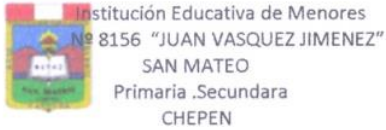
Anexo 5

MATRIZ PARA VERIFICAR COHERENCIA ENTRE DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEM DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Constructo	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración		
						S	AV	N
Clima Organizacional	El clima organizacional es un conjunto de componentes intrínsecos y extrínsecos que perturban al contexto profesional y que es percibido por los integrantes de la misma (Guevara, 2005).	Conjunto de factores que genera una cultura que forma valores que apoyan la conducta de la institución como entidad inconfundible, la cual será medida a través de un cuestionario que contemple las dimensiones: Relaciones personales, toma de decisiones, motivación y recompensa de desempeño.	Relaciones personales.	• Reciprocidad	Considera usted que existe cooperación entre docentes y personal directivo de la I.E			
					Considera usted que dentro de la I.E se trabaja en forma sinérgica (suma de esfuerzos).			
				• Identidad personal.	Se identifica con la I.E. y aporta alternativas de solución ante algún problema suscitado.			
					Considera usted que existe identificación personal de los trabajadores al realizar labores educativas.			
				• Desenvolvimiento del trabajador.	Considera usted que existe comunicación fluida entre el personal en general.			
					Interactúa con sus compañeros de trabajo respetando las diferencias de opinión y pensamiento.			
			Toma de decisiones.	• Comportamiento.	Considera usted que las funciones del personal docente están establecidas claramente			
					Expresa lo que piensa y siente sin lastimar a los demás trabajadores de la I.E.			
				• Falta de comunicación.	Considera usted que existe una comunicación fluida entre los docentes y el director de la I.E.			
					El director toma en cuenta su opinión al momento de tomar decisiones importantes.			
			• Repartición de funciones.	Cumple usted las responsabilidades y funciones indicadas y/o designadas por el director de la I.E.				
				Considera usted que el director reparte equitativamente las funciones de la I.E.				
			Motivación.	• Compromiso.	Considera usted que existe compromiso laboral de los docentes con la I.E.			
					Considera usted que la plana jerárquica toma en cuenta sus contribuciones con el fin de optimizar los objetivos de la institución.			
				• Esfuerzo	Se capacita constantemente para realizar su trabajo educativo de manera eficiente.			
			Considera usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar las dificultades que se presentan en la institución.					
			• Persistencia	Es persistente en lograr los objetivos propuestos en su desempeño y labor docente.				
				Pone en práctica su persistencia en beneficio de la I.E.				
			Recompensa por desempeño	• Compensación	Considera usted que la labor que desempeña es apreciada por el director de la I.E y compensada de manera meritoria.			
					Recibe compensación justa por una labor eficiente al termino del año lectivo			
				• Reconocimiento	Considera que los reconocimientos son distribuidos en forma justa.			
					Considera que la I.E reconoce el trabajo de sus docentes, motivándolos oportunamente.			
			• Satisfacción laboral.	Considera que es tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.				
				Considera que el ambiente donde trabaja está libre de hostilidad.				

Anexo 6



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 81562 "Juan Vásquez Jiménez" San Mateo de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la docente: **Sonia Verónica del Luren Ortiz Macines** maestrante de la Universidad Particular "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, a la docente:

Sonia Verónica del Luren Ortiz Macines.

Aplicar el proyecto de tesis titulado: **Efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017**, en la institución que dirijo.

San Mateo, 07 octubre de 2017



Cesar Aristides Posada Jimenez
DIRECTOR

Anexo 7



Institución Educativa de Menores
N° 8156 "JUAN VASQUEZ JIMENEZ"
SAN MATEO
Primaria ,Secundara
CHEPEN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 81562 "Juan Vásquez Jiménez" San Mateo de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

CONSTANCIA

Que la docente: **Sonia Verónica del Luren Ortiz Macines** maestrante de la Universidad Particular "César Vallejo", aplicó su Proyecto de Tesis titulado: **Efecto del taller TECAS en el clima organizacional de los servidores de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017**, en la institución educativa a la cual dirijo demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

San Mateo, 02 diciembre de 2017


César Aristides Posada Sánchez
César Aristides Posada Sánchez
DIRECTOR

Anexo 8

CONSOLIDADO PRUEBA PILOTO. GRADO DE CONFIABILIDAD

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	PUNTAJE
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	59
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	63
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	66
5	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	62
6	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	60
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	61
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	54
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	63
10	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	60
11	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	57
12	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	43
13	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	49
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	51
15	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	50
16	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	59
17	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	55
18	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	61
19	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
20	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	53
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	57
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	48
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	50
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	66
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
26	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	51
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	45
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48

ANEXO 9

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	29	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	24

ANEXO 10
CONSOLIDADO PRE TEST GENERAL

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	PUNTAJE
1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	39
2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	35
3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	34
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	32
5	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	39
6	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	33
7	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	37
8	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	31
9	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	30
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	27
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	30
12	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	38
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	32
14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	31
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	43
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	29
17	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	31
18	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	32

ANEXO 11
CONSOLIDADO POST TEST GENERAL

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	PUNTAJE
1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	63
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	59
3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	59
4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	63
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	63
6	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	57
7	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	61
8	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61
9	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	60
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	56
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	62
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	56
14	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	61
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	67
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	53
17	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	55
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	56

ANEXO 12

PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO - WILK

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PRE TEST	.936	18	.252
POS TEST	.973	18	.853
Diferencia	.661	18	.000

Si $p > 0.05$, tiene distribución normal (prueba paramétrica)

ANEXO 13
CONSOLIDADO PRE TEST POR DIMENSIONES

RELACIONES PERSONALES										TOMA DE DECISIONES						MOTIVACION						RECOMPENSA POR DESEMPEÑO						CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	1	2	3	4	5	6	PUNTAJE	NIVEL	7	8	9	10	11	12	PUNTAJE	NIVEL	13	14	15	16	17	18	PUNTAJE	NIVEL	19	20	21	22	23	24	PUNTAJE	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	1	2	2	2	1	2	10	MEDIO	2	2	1	2	2	2	11	MEDIO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	39	BAJO
2	2	2	2	1	1	2	10	MEDIO	1	1	1	2	1	1	7	BAJO	1	2	2	1	1	1	8	BAJO	2	2	2	2	1	1	10	MEDIO	35	BAJO
1	2	2	1	1	2	1	9	BAJO	1	1	2	2	1	2	9	BAJO	1	2	2	1	1	1	8	BAJO	2	1	1	2	1	1	8	BAJO	34	BAJO
4	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	1	1	1	2	2	1	8	BAJO	1	1	2	2	1	1	8	BAJO	2	1	2	2	1	1	9	BAJO	32	BAJO
5	2	2	1	2	2	2	11	MEDIO	2	2	1	1	1	1	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	1	1	1	2	1	2	8	BAJO	39	BAJO
6	2	2	2	1	1	1	9	BAJO	1	1	1	2	2	1	8	BAJO	1	1	2	2	2	2	10	MEDIO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	33	BAJO
7	2	2	1	2	2	2	11	MEDIO	1	1	1	1	2	1	7	BAJO	1	1	2	2	2	2	10	MEDIO	2	1	1	1	2	2	9	BAJO	37	BAJO
8	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	1	2	1	1	2	1	8	BAJO	1	1	2	2	2	2	10	MEDIO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	31	BAJO
9	2	1	1	1	1	2	8	BAJO	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	1	1	2	1	2	2	9	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	30	BAJO
10	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	2	2	9	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	27	BAJO
11	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	1	2	2	10	MEDIO	1	1	1	1	1	2	7	BAJO	30	BAJO
12	2	1	2	2	2	2	11	MEDIO	2	2	1	1	2	1	9	BAJO	1	1	2	2	2	2	10	MEDIO	1	1	1	1	2	2	8	BAJO	38	BAJO
13	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	1	1	2	2	10	MEDIO	32	BAJO
14	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	1	1	1	2	2	1	8	BAJO	2	1	2	1	2	2	10	MEDIO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	31	BAJO
15	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	43	MEDIO
16	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	2	2	9	BAJO	1	1	1	1	2	2	8	BAJO	29	BAJO
17	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	1	2	1	2	1	1	8	BAJO	1	1	2	1	2	2	9	BAJO	1	1	1	1	2	1	7	BAJO	31	BAJO
18	1	1	1	1	1	2	7	BAJO	2	2	1	1	1	1	8	BAJO	1	1	2	1	2	2	9	BAJO	1	1	1	1	2	2	8	BAJO	32	BAJO
							8.38889								7.88889								9.722222								7.5		33.5	

ANEXO 14
CONSOLIDADO POST TEST POR DIMENSIONES

RELACIONES PERSONALES									TOMA DE DECISIONES						MOTIVACION						RECOMPENSA POR DESEMPEÑO						CLIMA ORGANIZACIONAL							
N°	1	2	3	4	5	6	PUNTAJE	NIVEL	7	8	9	10	11	12	PUNTAJE	NIVEL	13	14	15	16	17	18	PUNTAJE	NIVEL	19	20	21	22	23	24	PUNTAJE	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	2	3	3	3	2	3	16	ALTO	3	3	2	3	3	3	17	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	63	ALTO
2	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	2	2	2	3	2	2	13	MEDIO	2	3	3	2	2	2	14	MEDIO	3	3	3	3	2	2	16	ALTO	59	ALTO
3	3	3	2	2	3	2	15	ALTO	2	2	3	3	2	3	15	ALTO	2	3	3	2	2	2	14	MEDIO	3	2	2	3	2	3	15	ALTO	59	ALTO
4	3	2	3	3	3	3	17	ALTO	2	2	2	3	3	2	14	MEDIO	2	3	3	3	2	3	16	ALTO	3	2	3	3	2	3	16	ALTO	63	ALTO
5	3	3	2	3	3	3	17	ALTO	3	3	2	2	2	2	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	2	2	2	3	2	3	14	MEDIO	63	ALTO
6	3	3	3	2	2	2	15	ALTO	2	2	2	3	3	2	14	MEDIO	2	2	3	3	3	3	16	ALTO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	57	ALTO
7	3	3	2	3	3	3	17	ALTO	2	2	2	2	3	2	13	MEDIO	2	2	3	3	3	3	16	ALTO	3	2	2	2	3	3	15	ALTO	61	ALTO
8	3	2	2	3	3	2	15	ALTO	2	3	2	2	3	2	14	MEDIO	2	2	3	3	3	3	16	ALTO	2	2	3	3	3	3	16	ALTO	61	ALTO
9	3	3	2	2	3	3	16	ALTO	3	2	2	2	3	3	15	ALTO	2	2	3	2	3	3	15	ALTO	2	2	3	3	2	2	14	MEDIO	60	ALTO
10	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	2	2	3	2	2	13	MEDIO	2	2	3	2	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	58	ALTO
11	3	2	2	2	2	2	13	MEDIO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	56	MEDIO
12	3	2	3	3	3	3	17	ALTO	3	3	2	2	3	2	15	ALTO	2	2	3	3	3	3	16	ALTO	2	2	2	2	3	3	14	MEDIO	62	ALTO
13	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	2	3	3	3	3	16	ALTO	3	3	2	2	3	3	16	ALTO	56	MEDIO
14	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	2	2	3	3	2	15	ALTO	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	2	3	3	2	2	2	14	MEDIO	61	ALTO
15	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	3	2	2	2	2	2	13	MEDIO	67	ALTO
16	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2	2	3	2	3	3	15	ALTO	2	2	2	2	3	3	14	MEDIO	53	MEDIO
17	3	2	2	2	2	2	13	MEDIO	2	3	2	3	2	2	14	MEDIO	2	2	3	2	3	3	15	ALTO	2	2	2	2	3	2	13	MEDIO	55	MEDIO
18	2	2	2	2	2	3	13	MEDIO	3	3	2	2	2	2	14	MEDIO	2	2	3	2	3	3	15	ALTO	2	2	2	2	3	3	14	MEDIO	56	MEDIO

ANEXO 15

PRUEBA T DE STUDENT - WILCOXON

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de prueba

CLIMA ORGANIZACIONAL	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia	
Pre-Test	33.5	21.4%	52.9%	3.827	p = 0.000 < 0.05	25.9
Post-Test	59.4	74.4%				

DIMENSIÓN: RELACIONES PERSONALES

Estadísticos de prueba

RELACIONES PERSONALES	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia	
Pre-Test	8.4	26.1%	35.5%	3.943	p = 0.000 < 0.05	4.6
Post-Test	13.0	61.5%				

DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES

Estadísticos de prueba

TOMA DE DECISIONES	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia	
Pre-Test	7.9	22.2%	47.9%	3.999	p = 0.000 < 0.05	6.2
Post-Test	14.1	70.1%				

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

Estadísticos de prueba

MOTIVACIÓN	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	9.7	36.3%	47.4%	4.066	$p = 0.000 < 0.05$
Post-Test	15.9	83.8%			Significativo

6.2

DIMENSIÓN: RECOMPENSA POR DESEMPEÑO

Estadísticos de prueba

RECOMPENSA POR DESEMPEÑO	Promedio	%	Diferencia	Wilcoxon Z_{cal}	Significancia
Pre-Test	7.5	19.2%	53.4%	3.827	$p = 0.000 < 0.05$
Post-Test	14.4	72.6%			Significativo

6.9

ANEXO 16 EVIDENCIAS



Aplicando el pre test a docentes de la I.E N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”
para diagnosticar el clima organizacional existente en la I.E



Docentes trabajando en equipo durante el desarrollo del taller TECAS.
Dimensión: Relaciones personales



Docentes trabajando en equipo durante el desarrollo del taller TECAS.

Dimensión: Toma de Decisiones



Aplicando el post test a docentes de la I.E N° 81562 "Juan Vásquez Jiménez" después de aplicar el taller TECAS